

# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีการปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและมีสุข ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านดังกล่าว โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด ๒๐๑๙ (COVID-19) ที่ก่อให้เกิดการดำเนินชีวิตในรูปแบบใหม่ (New Normal) ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิรูปประเทศ ข้างต้น ตลอดจนเป็นการปรับตัวในสถานการณ์ดำเนินชีวิตในรูปแบบใหม่ (New Normal) และยุค Digital Transformation ที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลง อย่างเร็วรวดเร็ว สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) จึงได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการนำนวัตกรรม ที่มีความทันสมัยมาปรับใช้ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

สคร. มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากร สามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของ สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งมีการทบทวน อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ เพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

### ๔. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สคร. ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากร บุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการพัฒนา เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของ สคร. มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อภารกิจในปัจจุบัน และมีความพร้อม ในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สคร. จึงวางแผนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากร ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ตามยุคสมัย โดยการดำเนินโครงการโรงเรียน สคร. เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ อาทิ บุคลากรใหม่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรในระดับหัวหน้างาน เป็นต้น นอกจากนี้ สคร. ยังส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัย ปัจจุบัน รวมทั้งการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนมีการปรับปรุงระบบงานต่าง ๆ ภายใน องค์กรให้เป็นระบบออนไลน์เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวตามยุค สมัยสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยระบบดิจิทัล

### ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

สคร. เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่ง แรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ หน่วยงานกลางทางด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลกำหนด และได้มีการนำเครื่องมือ เทคนิค และวิธีการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในยุคดิจิทัลที่มีความทันสมัยมาประยุกต์ใช้เพื่อเกิด ความรวดเร็ว และความคล่องตัวในกระบวนการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน อาทิ การเปิดรับสมัครงาน ผ่านเว็บไซต์ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการสัมภาษณ์งาน เป็นรูปแบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ซึ่งการนำเครื่องมือ เทคนิค และวิธีการดังกล่าวมา ประยุกต์ใช้จะสามารถผลักดันให้ สคร. บรรลุ วิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ สคร. ได้มีการเผยแพร่ภาพกิจกรรมภายในองค์กร ผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ของ สคร. อาทิ เว็บไซต์ และแฟนเพจ สคร. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กรแก่สาธารณชนให้เข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร

### ๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการ พื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากร ภายในองค์กรนั้น สคร. กำหนดให้มีกองทุน สวัสดิการของ สคร. เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่ เดือดร้อน และเพื่อใช้เป็นทุนสนับสนุนในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ของ สคร. และในส่วนของ ค่าตอบแทน สคร. มีการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง

### ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

สคร. ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหาร ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้ค่าตอบแทน ในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ซึ่ง สคร. ได้มีนโยบายในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภท อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนด ตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่สอดคล้องกับภารกิจ ในความรับผิดชอบ รวมทั้งเหมาะสมและสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ของหน่วยงาน

### ๖. นโยบายสร้างความผูกพันในองค์กร

การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่ง นโยบายที่ สคร. ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยรักษา บุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน รวมทั้งสร้างสรรคัลผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิผลให้กับองค์กร และเพื่อให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด ๒๐๑๙ (COVID-19) สคร. ได้กำหนด มาตรการให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใน ที่พัก (Work From Home) เพื่อลดความแออัด ภายในสำนักงาน ตลอดจนเป็นการลดความเสี่ยง ต่อการติดเชื้ออันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของ ของโรคฯ โดยสนับสนุนให้มีการติดต่อ ประสานงานภายในองค์กรผ่านระบบ Cloud Computing ปรับเปลี่ยนการจัดประชุมจากรูปแบบปกติเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Video Conference) และการนำระบบลายเซ็น อิเล็กทรอนิกส์ (E-Signature) มาใช้ภายใน สำนักงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดคล่องตัว สามารถ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง แม้ปฏิบัติงานภายนอกสำนักงาน