



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ในยุค Digital Transformation ที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ในช่วงที่ผ่านมาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักในการกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กรเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรได้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ (New Normal) ด้วยเหตุดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางประกอบในการบริหารจัดการให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสามารถนำไปปรับใช้ได้กับทั้งสถานการณ์ในภาวะปกติและไม่ปกติ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแนวทางดังกล่าวตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้ทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สามารถดึงดูด รักษา และใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สคร. กำหนดให้มีการสำรวจความต้องการในแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อทบทวนและเสนอขอการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม ในปัจจุบัน

นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

สคร. ได้ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของ สคร. นอกจากนี้ สคร. ได้กำหนดตัวชี้วัดร่วมที่บุคลากร สคร. ทุกระดับจะได้รับการประเมินภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน โดยการนำหลักเกณฑ์มาตรฐานในการพัฒนาภาครัฐในด้านต่างๆ อาทิ การพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) การพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัลที่เน้นการเปิดเผยข้อมูล (Open Data) คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) รวมถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นตามยุทธศาสตร์อย่างแท้จริง

นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เพื่อดึงดูด รักษา และเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สคร. ได้จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐกำหนดให้แก่บุคลากร โดยมีกองทุนสวัสดิการของ สคร. เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เดือดร้อน และเพื่อใช้เป็นทุนสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของ สคร. นอกจากนี้ สคร. ได้มีการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สคร. ได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ โดยการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ตลอดจนองค์ความรู้ในยุคดิจิทัล อาทิ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร Innovation with Data Analytics and Visualization โดย Government Big Data Institute (GBDI) หลักสูตรการพูดในที่สาธารณะและการนำเสนอ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

สคร. ได้ให้ความสำคัญในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกลางทางการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดอย่างเคร่งครัด และได้มีการนำเครื่องมือ เทคนิค และวิธีการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในยุคดิจิทัลที่มีความทันสมัยมาประยุกต์ใช้เพื่อเกิดความรวดเร็วและความคล่องตัวในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน อาทิ การเปิดรับสมัครงานผ่านเว็บไซต์ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการสัมภาษณ์งานเป็นรูปแบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

นโยบายสร้างความผูกพันในองค์กร

เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด สคร. จึงได้กำหนดมาตรการให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (สถานที่ที่หน่วยงานจัดไว้หรือที่พักของเจ้าหน้าที่) และเพื่อให้เกิดความคล่องตัว สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จคล่อง แม้ปฏิบัติงานภายนอกสถานที่ตั้ง สคร. ได้นำเทคโนโลยีแบบคลาวด์คอมพิวเตอร์ (Cloud Computing) มาใช้ในการให้บริการแก่บุคลากรในรูปแบบของคลาวด์ส่วนตัว (Private Cloud) ประกอบกับได้นำระบบคอมพิวเตอร์เครื่องลูกข่ายเสมือน (Virtual Desktop Infrastructure : VDI) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใช้งานผ่านอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobile Device) ได้ทุกที่และตลอดเวลา รวมถึงมีระบบบริหารจัดการภายใน (Web Portal) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-filing) การติดตามเอกสาร (Tracking) การลา ยืม-คืนพัสดุ และจองห้องประชุม ผ่านทางระบบออนไลน์ได้ อีกทั้ง สคร. ได้ปรับเปลี่ยนการจัดประชุมจากรูปแบบปกติเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Video Conference) หรือรูปแบบผสมผสาน นอกจากนี้ สคร. ยังดำเนินกิจกรรม Happy Work Place และการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง SEPO VIBES ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ผอ. สคร.

เลขที่รับ..... 1959.....

วันที่..... 28 ธ.ค. 2565.....

รอนับที่วรรณฯ

เลขที่รับ..... 1170.....

วันที่..... 23 ธ.ค. 2565.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โทร. ๒๑๐๕

ที่ กค ๐๘๐๑.๓/๑๕๗๐

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความเห็นชอบในการทบทวนการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

เรียน ผอ. สคร. (ผ่านรอง ผอ. สคร. (นางนันทิวรรณฯ))

28/12/65

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
รับวันที่ 23 ม.ค. 2566

ตามที่สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ได้มีหนังสือ ที่ กค ๐๘๐๑.๓/๐๐๙ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ เสนอผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สคร. ซึ่งผู้อำนวยการ สคร. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑ นั้น

สล. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ขอเรียน ดังนี้

๑. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และเป็นการแสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๒

๒. เพื่อให้ สคร. มีนโยบายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมทั้งเป็นไปตามกรอบการประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ตามข้อ ๑ สล. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ จึงได้ดำเนินการทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สคร. ข้างต้น รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบด้วย สำนักงานเลขาธิการกรม ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ จะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เห็นชอบ

นางปานทิพย์ ศรีพิมล)

ผอ. สคร

อุษณีย์ มหากิจศิริ

(นางสาวอุษณีย์ มหากิจศิริ)

เลขาธิการกรม

กนกวรรณ

3/1/66

20/12/65
กนกวรรณ