

## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑. การวางแผนกำลังคน

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการแล้ว
แผนอัตรากำลังของสำนักงาน ก.พ.ร.	มีการรายงานข้อมูลบุคลากรในเชิงสถิติต่อผู้บริหาร เป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๒. การสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการแล้ว
๑. การวางแผนการสรรหาบุคลากร	อยู่ระหว่างทบทวนแผนการสรรหาบุคลากร เนื่องจากรอสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และประกาศผลสอบ
๒. การแต่งตั้งบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งต่าง ๆ	<p>๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <p>๑.๑ คณะกรรมการประเมินบุคคลในการย้าย การโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ในสำนักงาน ก.พ.ร.</p> <p>๑.๒ คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงาน ก.พ.ร.</p> <p>๑.๓ คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงาน ก.พ.ร.</p> <p>๑.๔ คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย การโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงาน ก.พ.ร.</p> <p>๑.๕ คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ในสำนักงาน ก.พ.ร.</p> <p>๑.๖ คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ในสำนักงาน ก.พ.ร.</p> <p>๑.๗ คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ในสำนักงาน ก.พ.ร.</p> <p>๒. คณะกรรมการแต่ละคณะ กำหนดประชุมเพื่อดำเนินการประเมินบุคคล ประเมินผลงาน และคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ</p>

๓. การพัฒนาบุคลากร(การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน)

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการแล้ว
<p>๑. แผนความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อน Digital Government, Open Government และการปรับและออกแบบกระบวนการทำงานภาครัฐ โดย</p> <p>๑.๑ การประเมินสมรรถนะ การประเมินความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมการทำงาน (Competency Assessment) ผ่านวิธีการใช้แบบสอบถาม และการประชุมร่วมกับผู้บริหารเพื่อกำหนดความต้องการกำลังคนและลักษณะของบุคลากรที่ต้องการปฏิบัติงานในแต่ละรายการกิจและรายกอง ซึ่งนำผลการประเมินดังกล่าวมากำหนดเป็น Competency ตามภารกิจ</p> <p>๑.๒ การประเมินอัตรากำลังด้านบุคลากร วิเคราะห์กำลังคนและการวางแผนพัฒนากำลังคน วิเคราะห์อัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน และนำผลการวิเคราะห์สู่การวางแผนการจัดสรรและพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑.๓ การวางแผนทางการพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>๑) การประเมินตนเองร่วมกับหัวหน้างานผ่าน Training Need Assessment เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา และสมรรถนะที่คิดว่าจำเป็นในการปฏิบัติงาน และการหารือกับผู้บังคับบัญชาระดับกองขึ้นไปเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของแต่ละกอง และนำข้อมูลจากสายตรงของข้าราชการถึงเลขาธิการ ก.พ.ร. มาร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒) กำหนดหลักสูตรการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสมรรถนะที่ต้องการ มุ่งเน้นตามข้อ ๑)</p> <p>๓) กำหนดวิธีการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลัก ๗๐:๒๐:๑๐ คือ มุ่งเน้นที่การนำความรู้มาฝึกใช้ในการปฏิบัติมากกว่าแค่การจัดอบรม</p> <p>๑.๔ การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างและตำแหน่งเกษียณ โดยการจัดหลักสูตรอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ และหลักสูตรการพัฒนาทักษะ ความรู้ และ mindset ของงานสนับสนุน</p> <p>๒. แผนการฝึกอบรมข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร. ปี ๒๕๖๕ ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๒.๑ การฝึกอบรมภายใน</p> <p>๑) หลักสูตรอบรมข้าราชการที่ดี</p> <p>๒) โครงการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “Leadership : Being a Great Facilitator &amp; Turning to be a COACH”</p> <p>๓) หลักสูตรอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ</p>

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการแล้ว
	<p>๔) หลักสูตรการพัฒนาทักษะ ความรู้และ mindset ของงานสนับสนุน</p> <p>๕) การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการผ่านหลักสูตรการเรียนออนไลน์บน Platform SkillLane</p> <p>๒.๒ การฝึกอบรมภายนอก</p> <p>๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง</p> <p>๒) โครงการฝึกอบรมเสริมนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.)</p> <p>๓) การจัดทำ TOR ที่ดีและถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อลดความเสี่ยงในการร้องเรียนหรืออุทธรณ์</p> <p>๔) Carbon Credit : โอกาสทางธุรกิจในยุคเศรษฐกิจสีเขียว</p> <p>๕) พ.ร.บ. คຸ້ມครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ สำหรับผู้บริหาร</p> <p>๖) การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่</p> <p>๗) ข้อควรระวังการเบิกเงินจากคลังการบัญชีภาครัฐไม่ให้ผิดวินัยการเงินการคลังภาครัฐ</p>
๒. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและสร้างทางก้าวหน้าบุคลากร	ส่งเสริมให้ข้าราชการได้สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดหาหลักสูตร Virtual learning สำหรับข้าราชการโดยมีเนื้อหาหลักสูตรที่หลากหลาย และทันสมัย บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บริหารซึ่งเป็นการถ่ายทอดเทคนิค ประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย
๓. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกองและโยกย้ายหน้าที่ให้เหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร เป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานที่มีความหลากหลายลักษณะงาน

#### ๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการแล้ว
๑. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	<p>๑. จัดสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูง เช่น สร้างพื้นที่สำนักงานทิพย์ (OPDC Virtual Co-working space) เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันและเป็นพื้นที่พบปะพูดคุย การลงเวลาปฏิบัติงานผ่านระบบ Flexible time โดยสามารถลงเวลาปฏิบัติงานแบบ Anywhere ผ่านอุปกรณ์ดิจิทัลที่หลากหลาย เช่น คอมพิวเตอร์ หรือ Smartphone การสนับสนุนอินเทอร์เน็ตให้ข้าราชการในกรณีการปฏิบัติงานที่บ้าน</p> <p>๒. มีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร</p>

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการแล้ว
	<p>ได้แก่ โทรศัพท์ตั้งโต๊ะ คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ให้กับข้าราชการ ๑ คน ต่อ ๑ เครื่อง ไอแพดสำหรับใช้ในการประชุมคณะต่าง ๆ ปรับปรุง Wireless ทั่วทั้งสำนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนอุปกรณ์ปฏิบัติงานอื่น ๆ</p> <p>๓. มีระบบสารสนเทศสำหรับบุคลากร และระบบ Smart Opdc</p>
<p>๒. ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร</p>	<p>สำนักงาน ก.พ.ร. มุ่งเน้นการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับ โดยปรับปรุงระบบงาน การเรียนรู้ของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์งานและส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ ดังนี้</p> <p><b>๑) การนำระบบ Competency Based Management มาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b> เช่น การสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีสมรรถนะเหมาะสม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นทีม การสร้างบุคลากรให้เป็น Knowledge Worker การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม การเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสศึกษาดูงานร่วมปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร และหน่วยงานระหว่างประเทศ</p> <p><b>๒) มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดในเชิงยุทธศาสตร์ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ทำงานเชิงรุกอยู่บนฐานขององค์ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมกับการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง</b></p> <p><b>๓) มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติราชการ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดสถานที่ออกกำลังกาย มีห้องฟิตเนส อุปกรณ์และเครื่องออกกำลังกาย</li> <li>- การตรวจสุขภาพประจำปีและการตรวจติดตามทุก ๔ เดือน</li> <li>- การตรวจสุขภาพและการจัดการความเครียด</li> <li>- การจัดห้องเลี้ยงบุตรและห้องปัมนม</li> <li>- กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความแข็งแรง สุขภาพดี ด้วยการออกกำลังกาย</li> <li>- มีการส่งเสริมให้เป็นสำนักงานสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วและช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และลดการใช้กระดาษ โดยมีการใช้ระบบ Smart Opdc ได้ เช่น การเข้าถึงระบบงานเอกสารทั้งภายในและภายนอก ระบบการลาออนไลน์ ระบบจองห้องประชุม/ยานพาหนะออนไลน์ การขออนุมัติแผนโครงการ และงบประมาณ เป็นต้น</li> </ul>

## ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการแล้ว
ระบบการบริหาร การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒</p> <p>๒. มีประกาศสำนักงาน ก.พ.ร. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนัก ก.พ.ร. ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ตรวจสอบได้</p>

## ๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการแล้ว
๑. การส่งเสริมให้การ บริหารทรัพยากรบุคคล มีธรรมาภิบาล	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนดตามกฎหมาย ก.พ. และหนังสือเวียน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.</p> <p>๓. มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม ดังนี้</p> <p>๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
๒. การส่งเสริม จริยธรรมและการรักษา วินัยของบุคลากร	<p>๑. มีระเบียบหลักเกณฑ์สำหรับข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้แก่ ระเบียบการลาของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร. และแนวปฏิบัติในการลงเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร. เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการลงเวลาปฏิบัติงาน (เข้า/ออก) ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร.</p> <p>๒. มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลรายละเอียดในประเด็น วินัยข้าราชการดำเนินการทางวินัย ตามกฎ ก.พ. ในระบบ Intranet ของสำนักงาน ก.พ.ร.</p> <p>๓. จัดให้มีกล่องเปิดรับฟังความคิดเห็น รับเรื่องราวร้องทุกข์สำหรับบุคลากรสำนักงาน ก.พ.ร.</p>