



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพจน์ดีมีขอบ ประกอบด้วยแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิรูปประเทศข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) จึงได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

สคร. มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งมีการทบทวนอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้มีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

สคร. เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงาน กลางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในยุคดิจิทัลมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ สคร. สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ ตลอดจนมีการเผยแพร่ภาพกิจกรรมภายในองค์กร ผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ของ สคร. อาทิ เว็บไซต์ และแฟนเพจ สคร. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรแก่สาธารณชนให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

สคร. ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่ง สคร. ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบ รวมทั้งเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของหน่วยงาน

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สคร. ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้ บุคลากรของ สคร. มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อภารกิจในปัจจุบัน และมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สคร. จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพตามยุคสมัย โดยการดำเนินโครงการโรงเรียน สคร. เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ อาทิ บุคลากรใหม่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรในระดับหัวหน้างาน เป็นต้น นอกจากนี้ สคร. ยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยปัจจุบัน รวมทั้งการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนมีการปรับปรุงระบบงานต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เป็นระบบออนไลน์เพื่อความสะดวกรวดเร็ว และแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวตามยุคสมัยสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยระบบดิจิทัล

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กรนั้น สคร. กำหนดให้มีกองทุนสวัสดิการของ สคร. เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เดือดร้อน และเพื่อใช้เป็นทุนสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของ สคร. และในส่วนของค่าตอบแทน สคร. มีการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง

๖. นโยบายสร้างความผูกพันในองค์กร

การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่ สคร. ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร และเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) สคร. จึงกำหนดมาตรการให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายในที่พัก (Work From Home) เพื่อลดความแออัดภายในสำนักงาน ตลอดจนเป็นการลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้ออันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคฯ โดยสนับสนุนให้มีการติดต่อประสานงานภายในองค์กรผ่านระบบ Cloud Computing เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง แม้ปฏิบัติงานภายนอกสำนักงาน นอกจากนี้ สคร. ยังดำเนินกิจกรรม Happy Work Place การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง SAMART ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ..เพื่อสร้าง Work-Life Balance ให้กับบุคลากรในองค์กร