



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันพระปกเกล้า

การวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง

สถาบันพระปกเกล้า ได้วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับภารกิจของสถาบันพระปกเกล้า และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเด็นที่ 6 การพัฒนาองค์กรไปสู่สมรรถนะและสากล จะเน้นย้ำเรื่องการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและถือเป็นหัวใจขององค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาเต็มขีดความสามารถ

เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันพระปกเกล้าบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนบริหารงานบุคคลได้วางแผนอัตรากำลังคนและงบประมาณให้เพียงพอต่อภารกิจ

การสรรหาบุคลากร

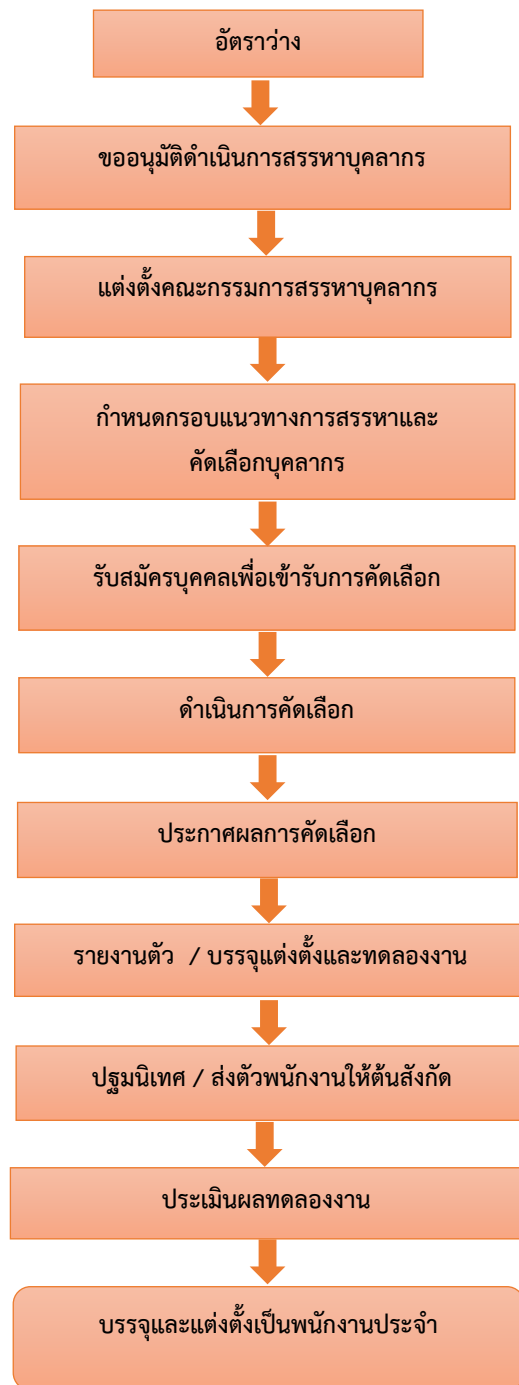
สถาบันพระปกเกล้า กำหนดแผนการสรรหาบุคลากรตามที่มีอัตราร่างอยู่ของพนักงานในแต่ละประเภท ได้แก่ พนักงานวิชาการและวิจัย และพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป โดยดำเนินการตามแผนการสรรหา ดังนี้

- 1) พนักงานวิชาการและวิจัย
- 2) พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป

วิธีการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ คุณสมบัติเหมาะสมและตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น หน่วยงานและสถาบันการศึกษา กลุ่มเป้าหมาย

วิธีการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง จะพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นในเรื่องความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง โดยการสอบข้อเขียน ดังนี้ ความรู้ความสามารถด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ สอบสัมภาษณ์ และวิธีการอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

สรุปขั้นตอนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร



1. การพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะ

สถาบันพระปกเกล้ามีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Plan) ตามสมรรถนะ และเตรียมความพร้อมให้บุคลากรเข้าบรรจุใหม่ให้มีความรู้และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อสามารถรองรับภารกิจและตอบสนองยุทธศาสตร์ของสถาบัน ดังนี้

- 1) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่ การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ (Orientation)
- 2) การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency / Team Leader Competency)
- 3) การพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core Competency)
- 4) การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน (Functional and Technical Competency)

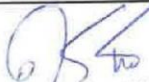
เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะพร้อมสำหรับปฏิบัติภารกิจ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเป็นที่เชื่อมั่นและยอมรับและรองรับต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนี้

1. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ดังนี้
 - การพัฒนาตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)
 - การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน (Functional and Technical Competency)
 - การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร

2. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประจำปี สถาบันจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรประจำปีทุกปี ประกอบด้วยกิจกรรมวิชาการในเรื่องของ “ทีม” เพื่อพัฒนาระบบงานร่วมกันและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร กับ พนักงาน และให้พนักงานได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันผ่านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ทั้งนี้ สถาบันอนุญาตให้พนักงานนำครอบครัวเดินทางเข้าร่วมกิจกรรมด้วย

แผนการฝึกอบรมประจำปี ...2563....

ลำดับที่	หัวข้อการฝึกอบรม	ปี 2562			ปี 2563									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1	ปฐมนิเทศพนักงานใหม่				×									
2	ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 & Risk based thinking				×									
3	ระบบการประเมินภายใน ระบบการเบิกจ่าย ระบบe-tracking					×								
4	ค่านิยมร่วม (Shared Values) KPI-D					×								
5	ผู้ตรวจประเมินระบบบริหารคุณภาพภายใน (Internal Quality Audit)						×							
6	การเขียนหนังสือราชการ และงานสารบรรณ,สารสนเทศ						×							
7	เทคนิคการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ (Coaching & Mentoring: How to Help The Beginner Succeed)										×			
8	การสื่อสารสำหรับงานวิจัย											×		
9	ความรู้ด้านธรรมาภิบาล ประชาธิปไตยและสันติวิธี													×

ผู้จัดทำ..........พนักงานบริหารงานบุคคล

(.....นายคมกฤษ เพ็ญสุข.....)

ผู้อนุมัติ..........รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

(.....นายวิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ.....)

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์สถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการประเมินการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2557 กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ 1 ครั้ง

การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการประเมินผลปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน โดยกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ วันที่ 1 ตุลาคม – 30 กันยายน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การประเมินรายบุคคล ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในหน้าที่ตามข้อตกลงที่จัดทำไว้ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย และสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance)
- การประเมินสมรรถนะ (Competency)

ส่วนที่ 2 การประเมินภาพรวมของแต่ละส่วนงานภายในสถาบันพระปกเกล้า มีการประเมิน 5 มิติ ประกอบด้วย

1. มิติด้านประสิทธิผล (Financial/Strategy/ Effective)
2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (Customer/Client Satisfaction)
3. มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Internal Process/Efficiency)
4. มิติด้านการพัฒนาองค์กร (Learning & Growth, Organization/Team)

3. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สถาบันพระปกเกล้ามีหลักเกณฑ์กำหนดคุณสมบัติและวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งของพนักงาน ได้แก่ พนักงานวิชาการและวิจัย และพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป โดยสรุปดังนี้

3.1 พนักงานวิชาการและวิจัย มีอยู่ 4 ระดับตำแหน่ง ดังนี้

- นักวิชาการ
- นักวิชาการผู้ชำนาญการ
- นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ
- นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ

การเลื่อนระดับไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะคุณสมบัติไว้เฉพาะในแต่ละระดับตำแหน่ง ซึ่งพนักงานประเภทนี้เรียกว่า “สายวิชาการ” จะพิจารณาจากกำหนดผลงานทางวิชาการ ร้อยละ 90 และผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 10

3.2 พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป พนักงานประเภทนี้เรียกว่า “สายสนับสนุน” ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาจะแตกต่างจากสายวิชาการ โดยจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานประจำปี

4. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรสถาบันพระปกเกล้า

สถาบันพระปกเกล้าส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในประชาธิปไตยรักษาระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และสังคม โดยจะมีค่านิยมร่วม (Shared Values) เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรเชื่อและคิดร่วมกัน ก่อให้เกิดการสร้างสรรคให้ยึดถือประพตติและปฏิบัติร่วมกัน ค่านิยมร่วม KPI - D ดังนี้

K : Knowledge : บุคลากรที่มีความรู้และความรอบรู้ ปฏิบัติงานบนพื้นฐานข้อเท็จจริง ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และมุ่งผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ

P : Professionalism : บุคลากรที่เป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักวิชา พัฒนาตนเองตลอดเวลา ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลความซื่อตรง และการตรงต่อเวลา

I : Innovation : บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยแนวคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

D : Democratic governance : บุคลากรมีจริยธรรม ยึดหลักการทำงานอย่างเสมอภาค เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย

สถาบันพระปกเกล้ารณรงค์ให้บุคลากรมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา คือ การมาสายเท่ากับศูนย์ การลดความผิดพลาดในการทำงาน (Zero Error) เป็นต้น

5. การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจ

สถาบันพระปกเกล้าสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน โดยการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีการสำรวจความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่บุคลากรมีต่อสถาบันพระปกเกล้าแล้วนำประเด็นต่าง ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) สถาบันพระปกเกล้าส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้สถาบันพระปกเกล้ามีสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร ดังนี้

- ประกับสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปี
- การให้ทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
- ได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาลจากสำนักงาน ก.พ. ปีละ 1 ทุน
- เครื่องแบบพนักงาน
- การมอบเข็มกิตติคุณ
- สวัสดิการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย
- สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อยามเกษียณอายุงาน
- เงินสงเคราะห์บุตร