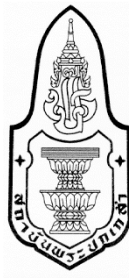




# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันพระปกเกล้า

---

สถาบันพระปกเกล้ามีแผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2563) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางกรอบทิศทางการดำเนินงาน โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 6 ประเด็น ซึ่งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 คือการพัฒนาองค์กรสู่สมรรถนะและสากล เป็นรากฐานที่สำคัญต่อการดำเนินงานในทุก ๆ ด้านของสถาบันและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพระปกเกล้าและสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ดังนี้

### นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาบุคลากรและกลไกในการพิจารณาความเป็นธรรมในองค์กรเพื่อพัฒนาให้สถาบันเป็นองค์กรแห่งความสุขและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

- 1) พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เสริมสร้างระบบบริหารและกระบวนการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้
- 2) พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะพร้อมสำหรับปฏิบัติการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเป็นที่เชื่อมั่นและยอมรับและรองรับต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
- 4) จัดระบบผลตอบแทนสวัสดิการให้มีความพอเพียงเหมาะสม และสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร (Quality of Work Life)

## 1. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร ดังนี้

### 1.1 การวางแผนอัตรากำลังและงบประมาณ

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทางการดำเนินการของสถาบันพระปกเกล้า โดยพิจารณาถึงยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้อง

### 1.2 การสรรหาและคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยส่วนบริหารงานบุคคลจะสรรหาผ่านช่องทางต่าง ๆ และดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ตามประกาศสถาบันพระปกเกล้าหลักเกณฑ์การได้มาซึ่งพนักงานและลูกจ้างของสถาบันพระปกเกล้า

### 1.3 การว่าจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง

สถาบันพระปกเกล้าได้กำหนดตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลาการจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ไว้ในแบบสัญญาจ้าง

## 2. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

### การพัฒนาและการฝึกอบรม

สถาบันพระปกเกล้าดำเนินการวางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Plan) ตามสมรรถนะ เตรียมความพร้อมให้บุคลากรเป็นผู้มีทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อสามารถรองรับภารกิจและตอบสนองยุทธศาสตร์ของสถาบัน ดังนี้

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

## 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนบริหารงานบุคคลดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1: การประเมินภาพรวมของส่วนงาน

ส่วนที่ 2: การประเมินรายบุคคล ประกอบด้วยการประเมิน 2 ส่วน

- 1) ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance)
- 2) ประเมินสมรรถนะ (Competency)

#### 4. การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนบริหารงานบุคคลให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่าง ๆ ผ่านการปลูกฝังค่านิยมร่วม (Shared Values) KPI – D ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ การบริหารสวัสดิการต่าง ๆ การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

- 1) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- 2) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับบุคลากรที่เกษียณอายุงาน
- 3) การชมเชย ยกย่องบุคลากร เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับเข็มกิตติคุณในทุกปี