

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล



หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

ตรวจประเมินว่า ระบบงาน ระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและ การสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่าง เต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการ โดยรวมของส่วนราชการอย่างไร

ตรวจประเมิน การเอาใจใส่ในการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม ในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ และความเจริญก้าวหน้าของ บุคลากรและส่วนราชการ



หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

5.1 ระบบงาน

ก. การจัดและบริหารงาน

(43)1 การจัดการระบบงาน

HR 3

- 1.1 ระบบที่เป็นทางการ
- 1.2 ระบบไม่เป็นทางการ

- เพื่อเกิดความร่วมมือ
- เพื่อความคล่องตัว
- เพื่อการกระจายอำนาจ
- เพื่อสร้างความคิดริเริ่ม
- เพื่อกระตุ้นนวัตกรรม
- เพื่อให้ทันความต้องการอยู่เสมอ

(44)2 การนำวัฒนธรรมและความคิดของบุคลากรและชุมชนมาใช้จัดระบบงาน

(45)3 การจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ข. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

(46)4 ระบบประเมินผลและการยกย่องชมเชย (Individual Scorecard)

4.1 การจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงการแจ้งผลเพื่อให้พัฒนาและปรับปรุงงาน

HR 2

- 4.2 การจัดระบบการยกย่องชมเชยใจ
- เพื่อให้มีขวัญกำลังใจ
 - เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพ
 - เพื่อให้มีจิตสำนึกที่เน้นประโยชน์ของผู้รับบริการ

ค. การจ้างงานและความก้าวหน้าในการทำงาน

(47)5 การกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร

- สมรรถนะหลัก
- สมรรถนะประจำสายงาน
- สมรรถนะแต่ละกลุ่มตำแหน่ง

HR 3

(48)6 การสรรหาว่าจ้างรักษาบุคลากร

- 6.1 การสรรหาว่าจ้าง
- 6.2 การรักษาบุคลากร
- ด้วยการคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากรและชุมชน

(49)7 การเตรียมบุคลากรและความก้าวหน้าในงาน

- 7.1 การเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ
- 7.2 การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

HR 5

(50)8 การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า

5.2 การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ

ก. การพัฒนาบุคลากร

(51)9 การพัฒนาบุคลากร

- เพื่อให้ทำงานได้ตามแผนปฏิบัติการและบรรลุผล
- เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างเป้าประสงค์กับความต้องการของบุคลากร

HR 3

(52)10 การให้การศึกษาคณะกรรมการ

- ให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ
- การอบรมบุคลากรใหม่
- จริยธรรม
- การบริหารจัดการ
- การพัฒนาภาวะผู้นำ
- ความปลอดภัยอาชีวอนามัย
- สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- ความต้องการอื่นๆที่สำคัญ

(53)11 การบริหารการฝึกอบรม

- 11.1 การหาความต้องการการฝึกอบรม
- 11.2 การนำความต้องการการอบรมมาพัฒนาบุคลากร
- 11.3 การนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากร

(54)12 การพัฒนาบุคลากร

- 12.1 แบบเป็นทางการ
- 12.2 แบบไม่เป็นทางการ

HR 3

ข. การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(55)13 การส่งเสริมให้ความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

(56)14 การประเมินประสิทธิผลของการศึกษาอบรม

- 14.1 ผลระดับบุคคล
- 14.2 ผลระดับองค์กร

HR 4

(57)15 การทำให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน

- 15.1 การช่วยเหลือองค์กร
- 15.2 การช่วยเหลือของหัวหน้างาน

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

5.3 ความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร

ก. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

(58)16 การจัดระบบสภาพแวดล้อมการทำงาน

- ถูกสุขอนามัย
- ความปลอดภัย
- การป้องกันภัย
- อุปกรณ์ให้มีความเหมาะสมในงาน
- การกำหนดตัวชี้วัด
- การมีส่วนร่วมของบุคลากร

HR 1

(59)17 การเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ

ข. การให้การสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร

(60)18 การกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกพอใจใจของบุคลากรทุกระดับทุกประเภท

HR 1

(61)19 การสนับสนุนด้านนโยบายสวัสดิการการบริการให้ตรงความต้องการบุคลากรทุกระดับทุกประเภท

HR 1

(62)20 การประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ แรงจูงใจของบุคลากร
20.1การประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ แรงจูงใจบุคลากรทุกระดับทุกประเภทของบุคลากร

- เป็นทางการ
- ไม่เป็นทางการ

HR 1

20.2การกำหนดและใช้ตัวชี้วัดประเมินความพอใจ

(63)21 การเชื่อมโยงผลประเมินความพอใจกับผลลัพธ์องค์กรเพื่อจัดลำดับการปรับปรุงความพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

หมวด 5

สภาพแวดล้อมการทำงาน

HR 1

ความพึงพอใจ

สถานที่ อุปกรณ์
การทำงาน -
ตัวชี้วัด/เป้าหมาย
- การมีส่วนร่วม

เตรียมพร้อมภาวะ
ฉุกเฉิน

หาปัจจัย

กำหนดตัวชี้วัด/
วิธีการประเมิน

ความผาสุก

สร้างแรงจูงใจ/จัดระบบ
สวัสดิการ

ประเมินผล

จัดลำดับ
ความสำคัญ

สอดคล้อง

กับผลลัพธ์องค์กร

ปรับปรุง

ระบบยกย่อง/จูงใจ

ระบบประเมินผล

HR 2

กำหนดคุณลักษณะและ
ทักษะที่จำเป็น

HR 3

ระบบการแลกเปลี่ยนความรู้/ทักษะของบุคลากร

HR 5

พัฒนาบุคลากร
ทางการ/ไม่ทางการ

HR 3

ทำงานตามแผนปฏิบัติงาน (หมวด 2)

สมดุลทั้งความต้องการองค์กรและความ
ต้องการบุคลากร (หมวด 5.1)

• ความจำเป็น
(Training Need)

• ความต้องการใน
การฝึกอบรม

ความรู้ในองค์กร
(หมวด 4.2)

ส่งเสริมนำไปปฏิบัติ

ประเมินผลประสิทธิผลการฝึกอบรม

HR 4

- ผลการปฏิบัติงานของบุคคล
- ผลการดำเนินงานขององค์กร

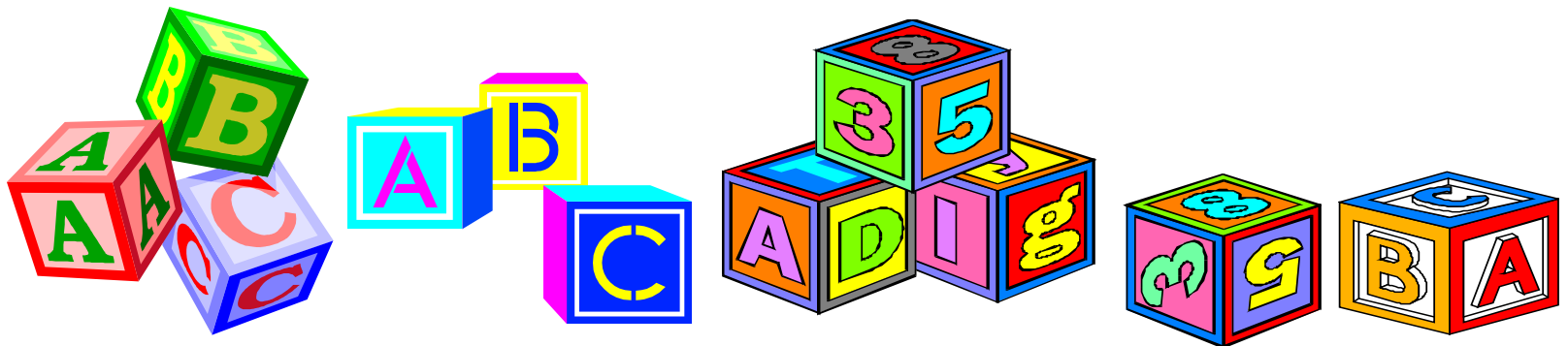
การพัฒนาบุคลากร
และภาวะผู้นำ

บุคลากร
หน.งาน/
ผู้บังคับบัญชา
องค์กร

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

HR 1

ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจ
ของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความ
เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ



แนวทางประเมินผลฯ

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR 1

Approach – มีกระบวนการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ และปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน

– มีแผนการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร ที่สอดคล้องกับปัจจัยที่กำหนด

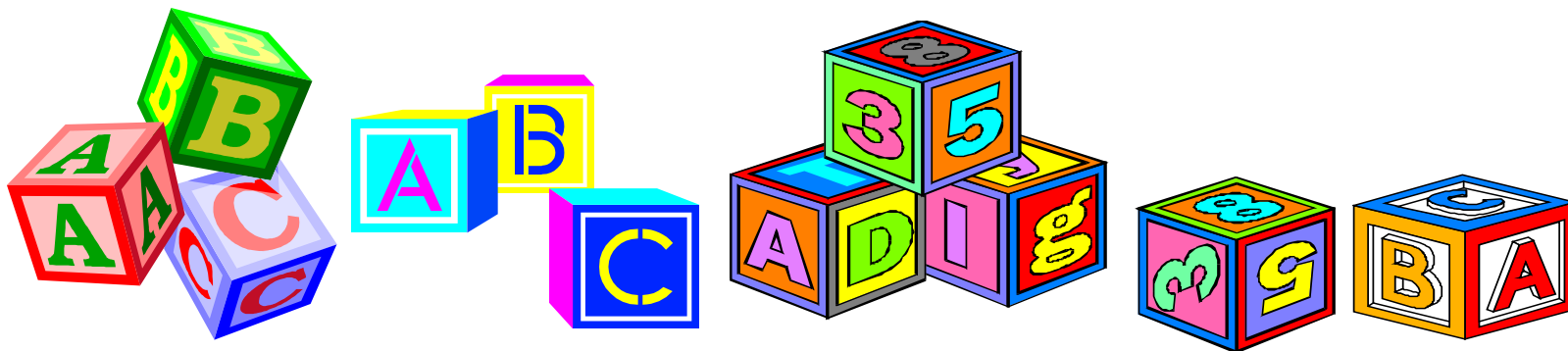
Deployment – มีการดำเนินการตามแผนการสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร

Integration – มีระบบการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร เช่น การสำรวจความพึงพอใจ การกำหนดตัวชี้วัด เป็นต้น

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

HR 2

ส่วนราชการมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม รวมทั้งมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น



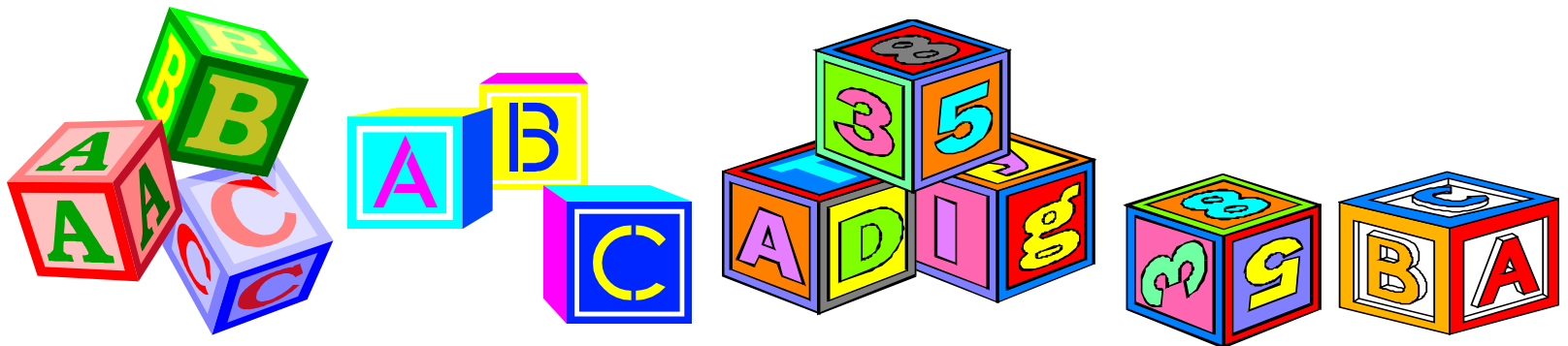
แนวทางประเมินผลฯ
หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR 2

- ไม่ตรวจประเมินผล เนื่องจาก กพ.ทร.ดำเนินการในภาพรวม ของ ทร.

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

HR 3

ส่วนราชการต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ใน SP3 ไปปฏิบัติ เพื่อให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์



แนวทางประเมินผลฯ

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR 3

Approach – มีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

– มีแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร หรือแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2557

Deployment – มีรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีที่ผ่านมา

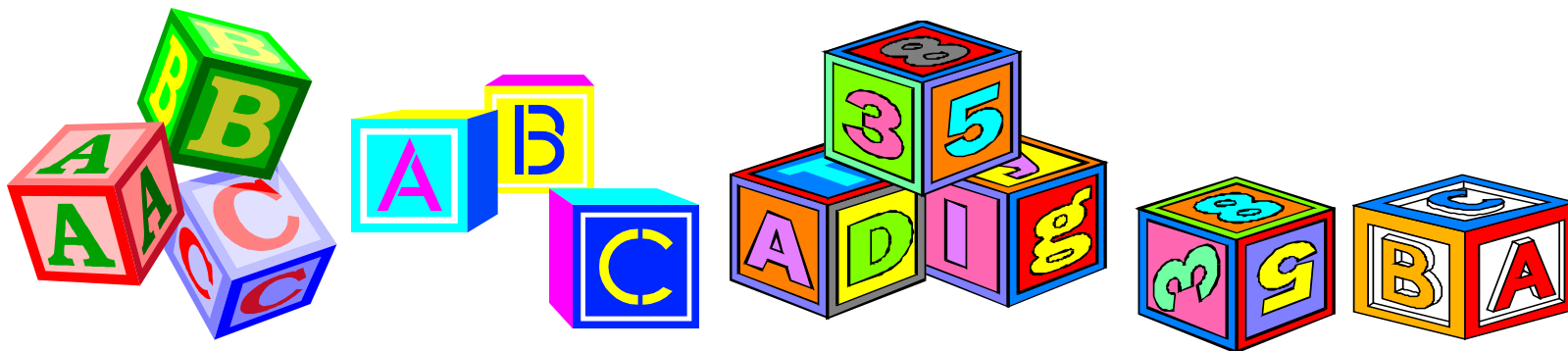
Learning – มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

Integration – ไม่ตรวจประเมินผล

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

HR 4

ส่วนราชการต้องมีระบบการประกันคุณภาพของการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร



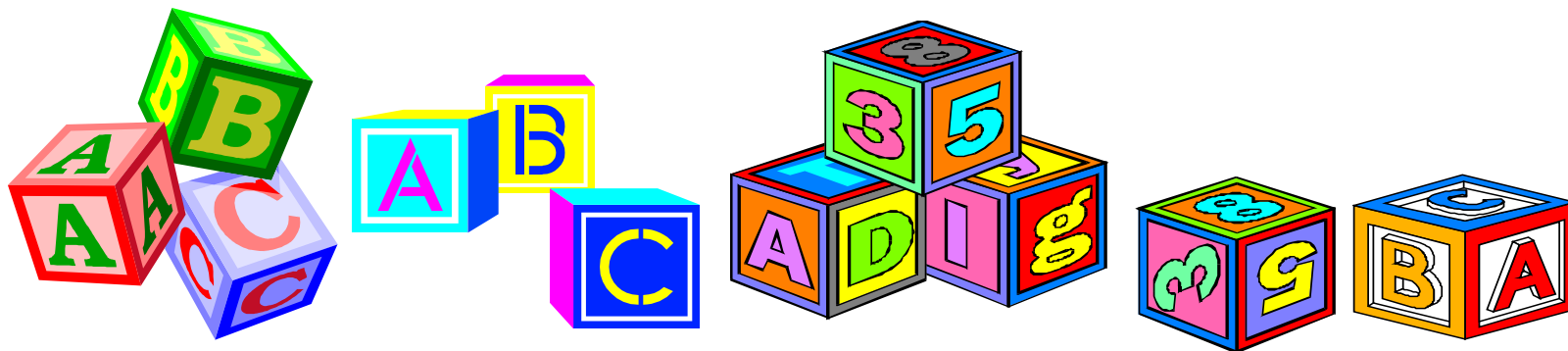
แนวทางประเมินผลฯ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR 4

- Approach** – มีหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม
– ไม่ตรวจประเมินผล ใช้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม ที่ ตร.กำหนดไว้แล้ว
- Deployment** – มีการนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้ในการจัดฝึกอบรม
– ไม่ตรวจประเมินผล ใช้หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม ที่ ตร.กำหนดไว้แล้ว
- Learning** – มีการประเมินประสิทธิผลการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

HR 5

ส่วนราชการมีแผนการสร้างควมก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร



แนวทางประเมินผลฯ
หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR 5

- ไม่ตรวจประเมินผล เนื่องจาก กพ.ทร.ดำเนินการในภาพรวม ของ ทร.