

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

5.1



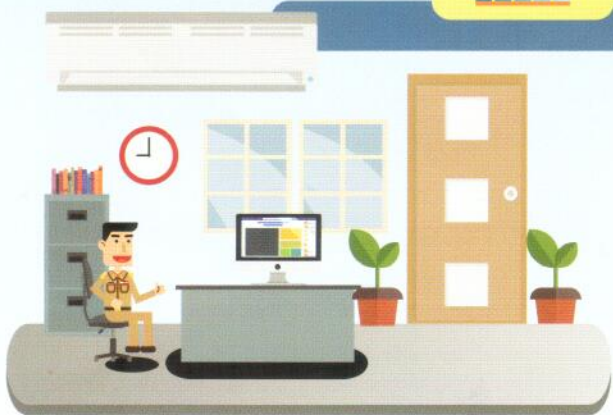
สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

5.2



ความผูกพันของบุคลากร

การประเมินความต้องการด้านความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผล การดำเนินการที่ดี สร้างความผูกพัน การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรภายในองค์การ รวมถึงการนำศักยภาพ ของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการขององค์การ



การบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรเพื่อให้ งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ การรักษามรรยาภาค ในการทำงานที่เกี่ยวพันและมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน

5.1

สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

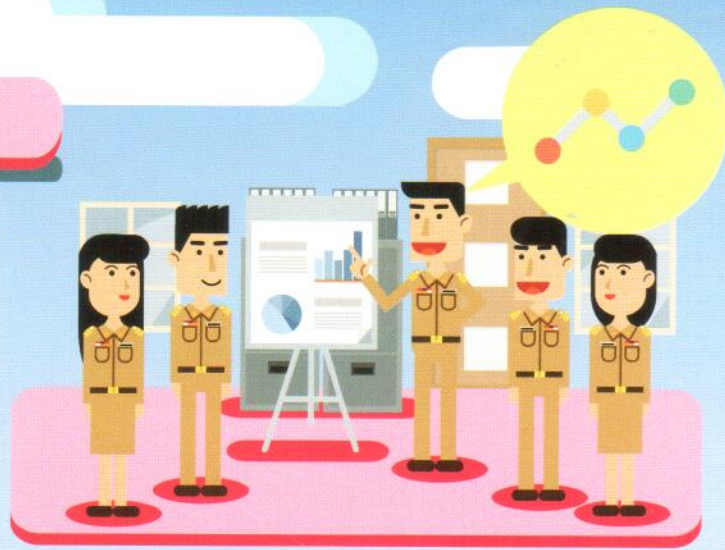
- 1 ขีดความสามารถและอัตรากำลัง
 - การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง
- 2 บุคลากรใหม่
 - การสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษาบุคลากรใหม่
 - มุมมอง วัฒนธรรมของบุคลากรและชุมชน
- 3 การทำงานให้บรรลุผล
 - การจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากร
- 4 การจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร
 - การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
 - การบริหารด้านบุคลากรเพื่อให้ดำเนินการตามภารกิจ ได้อย่างต่อเนื่อง

ข. มรรยาภาคการทำงานของบุคลากร

- 5 สภาพแวดล้อมการทำงาน
 - การดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ทัศนคติและเป้าประสงค์ในการปรับปรุง
- 6 นโยบายและสวัสดิการ
 - การกำหนดและออกแบบการบริการ สวัสดิการ และนโยบาย เพื่อสนับสนุนบุคลากร



การพัฒนาบุคลากร หัวหน้างาน และผู้บริหาร เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม



ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร



- 7** องค์ประกอบของความผูกพัน
 - การกำหนดองค์ประกอบของความผูกพัน
- 8** วัฒนธรรมส่วนราชการ
 - การเสริมสร้างวัฒนธรรม
 - การนำความหลากหลายของบุคลากรมาสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
- 9** การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - การสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี
 - การบริหารค่าตอบแทนการให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจ
 - การสร้างนวัตกรรม การมุ่งเน้นผู้รับบริการ และบรรลุผลสำเร็จของแผนฯ

ลักษณะขององค์การที่เป็นเลิศด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

- เตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสำหรับภารกิจปัจจุบันและอนาคต
- จัดการ ดูแลความปลอดภัย และสุขภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความผูกพัน มากกว่าแค่การสร้างความพึงพอใจ
- สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว
- ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในการทำงาน



ข. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

- 10** การประเมินความผูกพัน
 - วิธีการและตัววัดเพื่อประเมินความผูกพันและความพึงพอใจ
 - ตัวชี้วัดอื่นๆ
- 11** ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ
 - การเชื่อมโยงความผูกพันกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ



ตัวอย่างเครื่องมือและเทคนิคการปรับปรุงองค์การตามหมวด 5

- การจัดการและทบทวนผลการปฏิบัติงาน (Performance Management and Review)
- การสรรหาบุคลากร (Recruitment)
- การประเมินบรรยากาศในการทำงาน (Work Climate Assessment)
- การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development)
- แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workplace Environment Improvement)
- การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)
- การสร้างความพาสึกและความพึงพอใจของบุคลากร
- การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง (Career Path)



ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

- 12** ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา
 - ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร หัวหน้างาน และผู้บริหาร
 - ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาการทำงานโดยคำนึงถึงสรรณะหลัก นวัตกรรม จริยธรรม และผู้รับบริการ
- 13** ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา
 - วิธีประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ
- 14** ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - การจัดการความก้าวหน้าทั่วทั้งส่วนราชการ
 - การวางแผนการเลื่อนขั้นตำแหน่ง