

จดหมายข่าวประชาสัมพันธ์โครงการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลของ สกธ. ฉบับที่ ๒

สวัสดีครับ บุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรมทุกท่าน

จดหมายข่าวประชาสัมพันธ์ฉบับนี้เป็นฉบับที่สองในการประชาสัมพันธ์โครงการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม ซึ่งทาง สกธ. ได้ดำเนินการจ้างทีมที่ปรึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มาดำเนินการให้คำปรึกษาในการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม

ขอบเขตงานที่ปรึกษาประกอบด้วยการทำงาน...

- แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗
- แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล
- แผนทางก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ
- แผนพัฒนารายบุคคล



ในการนี้ สกธ. ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม จำนวน 34 คน ซึ่งได้มีการประชุมหารือกับที่ปรึกษาในการจัดแผนดังกล่าวตามขั้นตอน และมีข่าวสารที่ใคร่ขอแจ้งให้บุคลากร สกธ. ได้ทราบบางประการคือ

☑ คณะทำงานได้ทำการวิเคราะห์ GAP ANALYSIS ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ส่วนต่างของการปฏิบัติการด้านเอชอาร์ โดยกำหนดไว้ 6 ประเด็นคือ

1. ภาพลักษณ์ของ สกธ. ต่อสาธารณะ
2. กระบวนการพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์
3. ค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน
4. การพัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของผู้ปฏิบัติงาน
5. การสรรหา รักษา และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
6. บทบาทและภารกิจของ สกธ. ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรม

☑ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จทางด้านเอชอาร์ (Critical Success Factors: CSFs) ที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของประเด็นกลยุทธ์แต่ละตัว โดยนำ

รายการประเด็นกลยุทธ์มาวิเคราะห์ มีทั้งหมด 18 ข้อ

- ☑ **ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPIs)** โดยนำปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จทางด้านเอชอาร์ (CSFs) แต่ละตัว มากำหนดรายการตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ (KPIs) พร้อมทั้งกำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวโดยเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลกับเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งมีทั้งหมด 28 ข้อ

จากการที่ได้วิเคราะห์ GAP ANALYSIS การหาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จทางด้านเอชอาร์ (CSFs) และตัวชี้วัด (KPIs) ทำให้ได้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปี 2554-2557 ซึ่งได้กำหนดแผนกลยุทธ์อย่างคร่าวๆไว้แล้ว การจัดทำแผนกลยุทธ์เป็นการกำหนดเป้าหมาย วิธีการที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย รวมถึงกิจกรรมที่หน่วยงานต้องมุ่งเน้นหรือให้ความสำคัญ

สำหรับการดำเนินงานในขั้นตอนต่อไปที่ทีมที่ปรึกษาจึงได้จัดเตรียมแบบฟอร์มสำหรับการทำแผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องให้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามที่ปรากฏในแผนกลยุทธ์เป็นผู้จัดทำแผนรองรับเพื่อที่ปรึกษาจะได้นำไปบรรจุในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สมบูรณ์ต่อไป จึงขอความร่วมมือให้หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนรองรับได้จัดทำแผนรองรับดังกล่าว

ส่วนงานขั้นตอนต่อไปจะเป็นการทบทวนสมรรถนะ แล้วจึงนำไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และอีกแผนงานหนึ่งคือการจัดทำแผนทางก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ

ทีมที่ปรึกษาจะได้นัดหมายคณะทำงานฯ มาประชุมเพื่อร่วมดำเนินการตามแผนที่เหลือดังกล่าวต่อไป

แล้วพบกันใหม่ในเอกสารประชาสัมพันธ์โครงการฉบับหน้าครับ ว่าโครงการฯ นี้มีความก้าวหน้าไปอย่างไรทางทีมที่ปรึกษาก็จะประชาสัมพันธ์ให้ทราบกันทั่วไป

สวัสดีครับ

