

แผนการบริหารและพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

(สำนักงาน กทค.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กชค.

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

บทนำ

นับแต่พระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้าได้จัดทำแผนดำเนินงานประจำปี เพื่อใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานในแต่ละปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า ซึ่งมีลักษณะเป็นแผนการดำเนินงานภารกิจพื้นฐาน ดังนั้น แผนปฏิบัติการระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า เป็นแผนฉบับแรกที่จัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการกำกับดูแลการแข่งขันทางการค้า ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ภายในปี ๒๕๗๐ และแนวทางในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กรเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงที่พร้อมรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปพอสังเขปได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในกำกับดูแลการแข่งขันทางการค้าให้เสรีและเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน

พันธกิจ

๑. เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบังคับใช้กฎหมาย และกำกับดูแลการแข่งขันทางการค้าให้มีความเสรีและเป็นธรรม
๒. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางการค้าให้เอื้อต่อการแข่งขันทางการค้าทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
๓. เสริมสร้างและพัฒนากลไกและความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการพัฒนาการกำกับดูแลและส่งเสริมการแข่งขันทางการค้า
๔. สร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายแก่องค์กรธุรกิจและประชาชน
๕. เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักธรรมาภิบาล

บาล

๖. สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์

๑. ประเทศไทยมีการกำกับดูแลการแข่งขันทางการค้าอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติตามและการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการแข่งขันทางการค้าที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจการค้าของประเทศ

แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

๑. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การยกระดับการบังคับใช้กฎหมายและกำกับดูแลพฤติกรรมทางการค้า

- ๑.๑ เป้าหมายที่ ๑ การมีกฎหมายที่เหมาะสมกับสถานการณ์
- ๑.๒ เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาการบังคับใช้กฎหมาย
- ๑.๓ เป้าหมายที่ ๓ การกำกับดูแลพฤติกรรมทางการค้าที่เท่าทันต่อการประกอบธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

๒. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแข่งขันทางการค้า

- ๒.๑ เป้าหมาย ๔ การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของรัฐและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันทางการค้าที่เป็นธรรม
- ๒.๒ เป้าหมายที่ ๕ การเสริมสร้างการรับรู้และการปฏิบัติตามกฎหมาย
- ๒.๓ เป้าหมายที่ ๖ การยกระดับกลไกการทำงานเชิงเครือข่าย

๓ แผนปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

- ๓.๑ เป้าหมายที่ ๗ การพัฒนาองค์กรและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- ๓.๒ เป้าหมายที่ ๘ การพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล
- ๓.๓ เป้าหมายที่ ๙ การสร้างและพัฒนาบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กขค. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

แผนงาน/โครงการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการจัดทำแผนแม่บทด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี

หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์มีพื้นฐานมาจากแนวคิดในเรื่องการบริหาร “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ที่มองทรัพยากรบุคคลเป็นสินทรัพย์ (Asset) ขององค์กรที่มีสภาพเป็นทุน ซึ่งสำคัญยิ่งต่อการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร การบริหารทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลยุทธ์ขององค์กร จึงไม่ใช่เพียงการพิจารณาแค่เรื่องของคนหรือกระบวนการเพียงอย่างเดียวแต่เป็นการมองทั้งสองอย่างให้มีความเชื่อมโยงกัน โดยมีกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นแกนนำ การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงไม่ใช่เรื่องของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กรหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว หากแต่เป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายจะต้องนำเอาทุนหรือทรัพยากรต่าง ๆ มาประสานใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สุด เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล อย่างยั่งยืนต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า (สำนักงาน กขค.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า (กขค.) มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแผน กลยุทธ์ และแนวทางการบริหารงานของสำนักงาน รวมทั้งการออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การบริหารงานบุคคล การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ซึ่งคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรของสำนักงาน กขค. เป็นอย่างยิ่ง โดยได้มีคำแนะนำให้แก่สำนักงาน กขค. ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลมาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการพัฒนาบุคลากร เรื่องการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน และกรอบอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นี้เองคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้าได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของสำนักงาน กขค. ซึ่งถือเป็นแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์ขององค์กรฉบับที่เป็นทางการฉบับแรก ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร ได้ประสานงานกับฝ่ายยุทธศาสตร์องค์กรมาอย่างต่อเนื่อง โดยบางส่วนของการบริหารงานบุคคลก็ได้ดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ ๔ ปี ที่สำคัญคือการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายใน และกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับการขับเคลื่อนงานตามแผนกลยุทธ์ของสำนักงาน กขค. อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างเป็นระบบครอบคลุมทุกมิติ สร้างวัฒนธรรมอันดีของสำนักงาน เกิดความเป็นธรรม บุคลากรมีศักยภาพขีดความสามารถสูง มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่เรียกว่า High Performance Organization (HPO) มีประสิทธิภาพสูงในการดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติการระยะ ๔ ปีของสำนักงานได้นั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร (บค.) จึงได้จัดทำโครงการจัดทำแผนแม่บทด้านการพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะ ๔ ปีของสำนักงาน กขค. ขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้ามีแผนแม่บทด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ 4 ปี ของสำนักงาน

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

แผนแม่บทด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี ของสำนักงาน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

เกิดแผนแม่บทด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ 4 ปี ของสำนักงาน

ผลที่คาดว่าจะเกิด

สำนักงานมีทิศทางการดำเนินงาน และขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน กชค.

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ได้รับประโยชน์

บุคลากรสำนักงาน กชค.

ระยะเวลาการดำเนินงาน

๑ พฤษภาคม – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า (สำนักงาน กชค.) เป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. ๒๕๖๐ มีคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า (กชค.) ที่มีหน้าที่ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานของสำนักงาน ออกระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การบริหารงานบุคคล การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอำนาจหน้าที่ของ กชค. โดยที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อเนื่องปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นั้น กชค. ได้เห็นควรให้สำนักงาน กชค. ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน และกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน กชค. ให้สอดคล้อง เหมาะสมและเท่าทันกับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

คณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า และสำนักงาน กชค. ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพราะถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า ซึ่งการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน และกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน กชค. มีกำหนดจะแล้วเสร็จในช่วงไตรมาส ๒ – ๓ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กชค. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่เรียกว่า High Performance organization (HPO) ตามแนวทางของ กชค. สำนักงานโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร (บค.) จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่

ต่อเนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน และกรอบอัตรากำลัง การวางแผนอัตรากำลัง และถือเป็นด้านแรกในการที่สำนักงานจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่ตอบโจทย์ตรงตามความต้องการของสำนักงาน ถือเป็นโครงการในระยะที่ ๑ พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruit and Selective)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน คำบรรยายลักษณะงานที่มีความชัดเจน ตรงตามความต้องการของสำนักงานในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงาน

๒. เพื่อให้สำนักงานมีโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับพนักงานที่มีมาตรฐาน ดึงดูดตลาดแรงงานภายนอก และสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้

๓. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้ตรงตามความต้องการ

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

๑. ได้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน ฉบับปรับปรุง ที่มีคำบรรยายลักษณะ (Job Description) และคุณสมบัติคุณลักษณะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification)

๒. ได้ข้อเสนอในการปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

๑. สำนักงาน กชค. เป็นสำนักงานชั้นนำที่สามารถดึงดูดบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับสำนักงาน

๒. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกของสำนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น (ใช้เวลา ค่าใช้จ่าย และกำลังคนน้อยลง) และได้บุคลากรที่มีคุณภาพสูงจากตลาดแรงงานภายนอก และเป็นไปตามระเบียบอย่างมีธรรมาภิบาล

ผลที่คาดว่าจะเกิด

๑. สำนักงาน กชค. มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ได้รับการปรับปรุงให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ที่มีการกำหนดทั้งคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) คุณสมบัติคุณลักษณะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification) ที่มีการระบุทั้ง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และสมรรถนะ (Competency) ที่ต้องการ

๒. สำนักงาน กชค. มีโครงสร้างและอัตรการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคุณสมบัติคุณลักษณะสำหรับตำแหน่ง เพื่อให้สามารถดึงดูดความสนใจของตลาดแรงงานระดับบนได้

๓. สำนักงาน กชค. มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพสูง ตอบสนองกับความต้องการบุคลากรในแต่ละช่วงเวลา และได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการของสำนักงานได้

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงาน กชค.

แนวทางการดำเนินงาน

๑. ศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี และตัวอย่างที่ดีจากหน่วยงานอื่น

๒. ศึกษาบริบทสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

๓. ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน กรอบอัตรากำลัง อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ส่วนงาน และพนักงาน คุณสมบัติ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง และระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ของสำนักงาน กชค.

๔. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้เพื่อจัดทำ

(๑) ข้อเสนอมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คำบรรยายลักษณะงาน และกำหนดคุณสมบัติคุณลักษณะสำหรับตำแหน่ง

(๒) ข้อเสนอในการปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ระยะเวลาดำเนินการ

กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๗

งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

แผนงาน/โครงการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร (ระยะที่ ๑)

หลักการและเหตุผล

เป็นที่ทราบและยอมรับการโดยทั่วไปว่าในการขับเคลื่อนงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนขององค์กรได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดสิ่งหนึ่งคือทรัพยากรมนุษย์ องค์กรหรือหน่วยงานโดยทั่วไปจึงให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล อย่างยั่งยืน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือกรอบและกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความมุ่งมั่นตั้งใจ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่และทิศทางยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องทำอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า (สำนักงาน กชค.) เป็นหน่วยงานอิสระของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการแข่งขันทางการค้าให้เกิดความเสรีและเป็นธรรม ด้วยอำนาจหน้าที่ดังกล่าว เป็นภารกิจที่มีความเฉพาะเจาะจงค่อนข้างสูง การจะสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลได้นั้น สำนักงาน กชค. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับต้น ๆ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยจัดให้มีการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในที่เป็นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงาน (Basic Knowledge and skills) ที่ เป็นความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง (Technical Knowledge and skills) และที่เป็นมิติของการบริหาร (managerial skills) สำนักงาน กชค. จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร (ระยะที่ ๑) ขึ้น เพื่อทำให้

มั่นใจได้ว่าบุคลากรของสำนักงานจะมีศักยภาพและขีดความสามารถสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

- ๑ เพื่อให้สำนักงาน กชค. มีระบบการพัฒนาบุคลากรสำหรับพนักงานใหม่
- ๒ เพื่อให้สำนักงานมีข้อมูลเพียงพอสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Individual Development plan)

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

เกิดแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับพนักงานใหม่

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

บุคลากรของสำนักงาน กชค. ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

ผลที่คาดว่าจะเกิด

บุคลากรของสำนักงาน กชค. สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับประโยชน์

ผู้บริหาร และพนักงาน ของสำนักงาน กชค.

แนวทางการดำเนินงาน

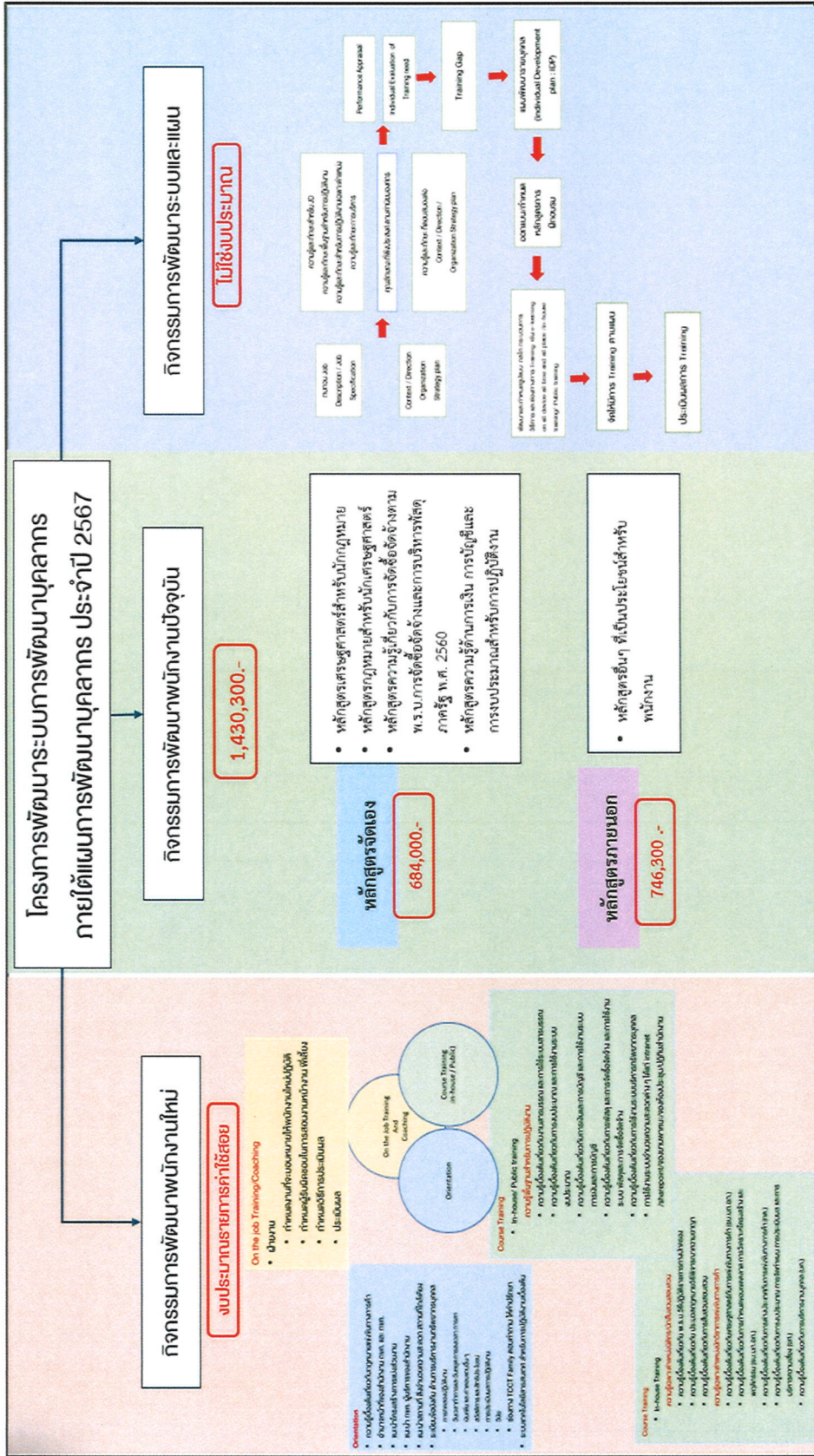
๑. สำรวจความต้องการหลักสูตร หัวข้อ หรือวิชา สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน กชค. ทั้งพนักงานใหม่ และพนักงานปัจจุบัน

๒. วิเคราะห์ สังเคราะห์จัดทำโครงสร้างหลักสูตร หัวข้อ วิชา และแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน กชค. ในแต่ละตำแหน่ง ทั้งพนักงานใหม่ และพนักงานปัจจุบัน รวมทั้งการรวบรวมหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด

๓. กำหนด รูปแบบ วิธีการ และแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน กชค. ในแต่ละตำแหน่ง โดยอาจจะมีทั้ง e-Learning, Coaching, On the job training, การจัดหลักสูตรการอบรมภายในสำนักงาน รวมทั้งการส่งพนักงานเข้ารับการอบรม สัมมนา ติวงานที่หน่วยงานภายนอกจัด

๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร

๕. ประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน กชค.



ระยะเวลาดำเนินการ
 กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๗
งบประมาณ
 ๑,๔๓๐,๓๐๐ บาท

