



บันทึกข้อความ

สำนักงานเลขาธิการกรม
รับที่ 0221
วันที่ 16.28
พ.ย. 2561

เรื่อง สสพ. (ส/ว.....)
รับที่ 1448 วันที่.....
เวลา 15.06 น. ผู้รับ (คนรับ)

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๖๗๑๖

ที่ ทส ๑๐๐๑.๓/๘๒๖

วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
รับที่ 604 วันที่ 5 พ.ย. 61
เวลา 11:08 น. ผู้รับ พ.ศ. ๖๑

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
สพ. ประจำปี ๒๕๖๑ และแผนการสร้างความสุขและสร้างคามผูกพันในการปฏิบัติงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน เลขาธิการ สผ.

เรื่องเดิม

แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
ได้กำหนดแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สผ. ประจำปี ๒๕๖๑ และ
แผนการสร้างความสุขและสร้างคามผูกพันในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อเท็จจริง

๑. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สผ.
ประจำปี ๒๕๖๑ ดำเนินการได้ ๑๒ โครงการ จาก ๑๓ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๑ ซึ่งโครงการที่ไม่เป็นไปตาม
แผนฯ คือ โครงการการบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) เนื่องจาก ก.บค./สสค.
ได้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล การจัดตั้งโครงการ Talent Management แล้วพบว่า บุคลากรเข้าร่วมโครงการระบบ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hipps) ของสำนักงาน ก.พ. ยังไม่ครบตามกรอบจำนวนที่ สผ. ได้รับ คือ จำนวน
๑๒ คน ปัจจุบันข้าราชการในระบบ Hipps มีจำนวน ๔ คน เป็นข้าราชการที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงานเพื่อ
เลื่อนตำแหน่งเป็นชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ คน ซึ่งหากได้เลื่อนตำแหน่งเป็นชำนาญการพิเศษแล้วจะทำให้
ข้าราชการระบบ Hipps เหลือจำนวน ๒ คน ดังนั้น จึงควรส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการให้เข้าร่วมโครงการ Hipps
ให้เต็มจำนวน ๑๒ คน แล้วจึงตั้งโครงการ Talent Management ก.บค./สสค. จึงขอยกเลิกแผนงาน/โครงการ/
กิจกรรม ที่ ๖ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ เรื่องการบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)
ออกจากแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๒. แผนการสร้างความสุขและสร้างคามผูกพันในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ ดำเนินการได้ ๔ โครงการ จาก ๕ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ โครงการที่ไม่เป็นไปตามแผนฯ คือ
โครงการพัฒนาจัดระเบียบสถานที่ในการทำงาน โดยใช้หลัก ๕ ส. โดยตัวชี้วัดในปี ๒๕๖๑ บุคลากรมีความพึงพอใจ
ต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ร้อยละ ๘๐ แต่ผลการสำรวจพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม
การทำงาน ร้อยละ ๖๘.๘๒ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สสค. จะมีการดำเนินงานเรื่องสำนักงานสีเขียว (Green
Office) อาจทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทั้งนี้ เป็นอำนาจของรองเลขาธิการ สผ. (นายสุโข อุบลทิพย์) ตามคำสั่ง สผ. ที่ ๔๙๗/๒๕๖๐
ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ และคำสั่ง สผ. ที่ ๕๖๙/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน พล.ท.

นายสมพงษ์ ใจดี (นางศิริกุล นิตวัฒน์วาสน์)

สุวิมล

๗๕๗ ๗๖๓๖๖๖๗

(นางศิริกุล นิตวัฒน์วาสน์)

ร.ก.ลก.

เรียน พล.ท.

๗๖

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สผ. ประจำปี ๒๕๖๑

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลการดำเนินงาน
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด							
๑. แผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาวและที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สผ. ๑) จัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาวที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สผ. ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาว ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						กำลังรวบรวมอัตรากำลังที่กองส่งมา และนำมาวิเคราะห์จัดทำแผนบริหารอัตรากำลัง ซึ่งจะแล้วเสร็จภายในเดือน ก.ย. ๖๑ แต่จะเสนอผู้บริหารในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์							
๑. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) ๑) จัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร ๒) ออกแบบประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร ๓) ประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร ๔) ติดตามผลและนำมาปรับปรุงการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร	๒๘๖,๗๓๐						๑) จัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะหลักองค์กรได้ ๑ กิจกรรม ได้แก่ โครงการอบรม “สผ. รักษาธรรมชาติ รักษาสิ่งแวดล้อม ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง” ในวันที่ ๒๕ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๑ ณ จังหวัดระยอง โดยมีกิจกรรมเก็บขยะชายหาด การสร้างบ้านปลา ปล่อยพันธุ์ปลาหมึก และศึกษาดูงานเรื่องการปลูกป่า ๒) ผลการประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร ได้ร้อยละ ๘๘.๙

๒. โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๑) จัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๒) บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคล ๓) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล ๔) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						๑) ข้าราชการและพนักงาน ราชการทุกคนมีแผนพัฒนา รายบุคคล ๒) สำนัก/กอง ส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ๓) ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล ได้ร้อยละ ๗๘.๒
๓. แผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ๑) มีแผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	๑,๗๐๐,๐๕๖						๑) มีแผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑ ๒) ดำเนินการตามแผนฝึกอบรม โดยดำเนินการอบรมได้ จำนวน ๑๐ หลักสูตร ๓) มีการรายงานผลการอบรมต่อ ผู้บริหาร
๔. การส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลัก วินัย คุณธรรม จริยธรรม มีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ๑) จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						ดำเนินการจัดกิจกรรมตาม แผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม จำนวน ๗ กิจกรรม
๕. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ๑) ดำเนินการจัดทำตามประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องตามแบบ สำรวจ Evidence – based ๒) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						ผลการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ : ร้อยละ ๘๓.๓๘

๖. การบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)/ ๑) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล การจัดตั้งโครงการ Talent Management ๒) เสนอโครงการ Talent Management ๓) ดำเนินโครงการ ๔) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						ได้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล การจัดตั้งโครงการ Talent Management แล้วข้อเท็จจริงพบว่ารอบกำลังคนที่จะ Higgs ของ ก.พ. ยังมีอัตราเหลือเยอะ เนื่องจาก สผ. ได้กรอบ ๑๒ คน ปัจจุบันมีเพียง ๔ คน (กำลังเข้าสู่ระบบปี ๖๑ จำนวน ๑ คน และกำลังทำ ขพ. อีก ๒ คน) จึงควรส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรให้เข้าโครงการ Higgs ให้เต็มกรอบจำนวนก่อน แล้วจึงตั้งโครงการ Talent Management
๗. การพัฒนาข้าราชการให้สามารถเข้าร่วมโครงการผู้มีศักยภาพสูง (HiPPS)	-						ส่งบุคลากรเข้ารับการทุนไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ จำนวน ๒ ราย และส่งบุคลากรเข้าอบรมภาษาอังกฤษ จำนวน ๗ ราย
๘. การเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๑) จัดอบรมให้ความรู้ ๒) ดำเนินการให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	-						ดำเนินการให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำนวน ๙ คน
๙. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการ	-						ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓ คน โดยส่งให้เลขานุการฯ คณะทำงาน KM (กตป.) เป็นผู้เก็บข้อมูล

๑๐. โครงการพัฒนาเครื่องมือ/เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	-						ดำเนินการใช้ระบบใบลา อิเล็กทรอนิกส์ ตั้งแต่เดือน ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ							
๑. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้ บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบ ได้ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร	-						มีการประกาศหลักเกณฑ์การ คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง, ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิด ความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบ ได้ ซึ่งผลการสำรวจความพึงพอใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นส่วนราชการมีการ สื่อสารให้ข้าราชการได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างสม่ำเสมอ บุคลากร สพ. มีความพึงพอใจร้อยละ ๖๓.๕๕
๒. โครงการแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันให้บุคลากร ๑) ออกแบบสำรวจความพึงพอใจ ๒) สำรวจความพึงพอใจ ๓) จัดทำแผนปฏิบัติการแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ๔) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความ ผูกพัน ๕) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						ผลการสำรวจความพึงพอใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคล ประเด็นส่วนราชการมีการ เสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร สพ. มีความพึงพอใจร้อยละ ๗๑.๗๑

ผลการดำเนินการตามแผนการสร้างความสุขและสร้างคามผูกพันในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลการดำเนินงาน
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุม ทัวถึง และต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การอบรม ทักษะการสื่อสารภายในองค์กร	จำนวนหลักสูตรที่จัดอบรม	๑	๑	๑	ดำเนินการจัดอบรม จำนวน ๑ หลักสูตร คือ เรื่อง “กลยุทธ์การสื่อสารองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน” เมื่อวันที่ ๘ – ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยมีผู้เข้าอบรม จำนวน ๔๐ คน
	๒. บุคลากรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานพร้อมทั้งมีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน	๒. โครงการพัฒนาจัดระเบียบสถานที่ในการทำงาน โดยใช้หลัก ๕ส.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๗๕	๘๐	๘๕	ผลการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นส่วนราชการมีการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ บุคลากร สผ. มีความพึงพอใจร้อยละ ๖๘.๘๒
		๓. โครงการส่งเสริมอุปกรณ์การปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ ๑ คน /๑ เครื่อง	จำนวนบุคลากรที่มีคอมพิวเตอร์ ๑ คน / ๑ เครื่อง	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	บุคลากรมีคอมพิวเตอร์ ๑ คน / ๑ เครื่อง
๒. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการเหมาะสมกับตำแหน่ง	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๗๕	๘๐	๘๕	ดำเนินการอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑๐ หลักสูตร มีผู้เข้าอบรมรวมทั้งสิ้น ๕๔๖ คน คิดเป็นบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐

๓. การปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการ	๑. บุคลากรได้รับสวัสดิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง เพียงพอ และเหมาะสม	๑. โครงการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการ	จำนวนโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	๒	๓	๔	๑) จัดกิจกรรมหารายได้สนับสนุนกองทุนสวัสดิการ สม. โดยจัดการแข่งขันโบว์ลิ่ง ๒) ออกระเบียบสวัสดิการ สม. พ.ศ. ๒๕๖๑ ๓) ปรับปรุงค่าพวงหรีดเมื่อเจ้าหน้าที่หรือบิดา มารดา บุตรถึงแก่กรรม จาก ๘๐๐ บาท เป็น ๑ พันบาท
----------------------------------	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---	---	---	---