



กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
รับที่ 445 วันที่ 25 มี.ค. 63
เวลา 16:32 ผู้รับ ร

ลศผ.
รับที่ 775 วันที่ 25 มี.ค. ๒๕๖๓
เวลา 9.45 น. ผู้รับ อน

รอง ลศผ. (นช.รัง) (นช.รัง)
รับที่ 2106 วันที่ ๒๓ มี.ค. ๒๕๖๓
เวลา 16:34 น. ผู้รับ ปทวิญ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๖๗๑๖

ที่ ทส ๑๐๐๑.๓/๒๑๗

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ
สผ. ประจำปี ๒๕๖๒ และแผนการสร้างความผาสุกและสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

เรียน เลขาธิการ สผ. ผ่านรองเลขาธิการ สผ. (มนต์สังข์)

กบค./สลก. ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้กำหนดแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สผ.
ประจำปี ๒๕๖๒ และแผนการสร้างความผาสุกและสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๒

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กบค./สลก. ได้ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการตาม
แผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สผ. ประจำปี ๒๕๖๒ และแผนการสร้างความ
ผาสุกและสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ร้อยละ ๙๖.๕๘ ทั้งนี้ จึงได้
จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ พร้อมสรุปปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาในปีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายณัฐวุฒิ เป็ล้องทุกข์)
ลก.

ทราบ

นช.รัง
(นางรวิวรรณ ภูริเดช)
เลขาธิการ สผ.

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สผ. ประจำปี ๒๕๖๒

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	-						การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนโดยมีการขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังเพิ่มจากผลการเกษียณอายุราชการประจำปี ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและนำมาจัดสรรให้กับกอง/กลุ่ม ภายใน สผ. ที่มีภารกิจสำคัญตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
๒. แผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง ๑) จัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี							มีแผนการจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับข้าราชการเพื่อนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง โดยจะนำเทคโนโลยีมาช่วยลดการใช้ดุลพินิจของคน ลดขั้นตอน และกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์							
๑. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) ๑) จัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร ๒) ออกแบบประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร	๒๘๖,๗๓๐						๑) จัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะหลักองค์กรได้ ๑ กิจกรรม ได้แก่

๓) ประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร ๔) ติดตามผลและนำมาปรับปรุงการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร							การฝึกอบรม หลักสูตร “เสริมสร้างศักยภาพหน่วยงาน สนับสนุน : สะดวกผู้ให้ ใส่ใจผู้รับ” ในวันที่ ๘ - ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ โดยได้มีการศึกษาดูงาน ณ ศูนย์กิจกรรมไร้สารพิษวังน้ำเขียว วิทยาการศูนย์กิจกรรมไร้สารพิษวัง น้ำเขียว เพื่อปลูกจิตสำนึกรักษ์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒) ผลการประเมินสมรรถนะหลัก ขององค์กร ได้ร้อยละ ๙๑.๓๗
๒. โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๑) จัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๒) บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคล ๓) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล ๔) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						๑) ข้าราชการและพนักงาน ราชการทุกคนมีแผนพัฒนา รายบุคคล ๒) สำนัก/กอง ส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ๓) ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล ได้ร้อยละ ๘๑.๘๔
๓. แผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ๑) มีแผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	๑,๒๔๕,๖๓๕						๑) มีแผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๒ ๒) ดำเนินการตามแผนฝึกอบรม โดยดำเนินการอบรมได้ จำนวน ๓ หลักสูตร ๓) มีการรายงานผลการอบรมต่อ ผู้บริหาร

๔. การส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ๑) จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม จำนวน ๑๒ กิจกรรม
๕. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๑) ดำเนินการจัดทำตามประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องตามแบบสำรวจ Evidence – based ๒) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ : ร้อยละ ๘๗.๓๐
๖. การพัฒนาข้าราชการให้สามารถเข้าร่วมโครงการผู้มีศักยภาพสูง (HiPPS)	-						มีข้าราชการเข้าร่วมโครงการผู้มีศักยภาพสูง (HiPPS) จำนวน ๒ ราย
๗. การเพิ่มประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๑) จัดอบรมให้ความรู้ ๒) ดำเนินการให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	-						ดำเนินการให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำนวน ๒ คน
๘. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการ	-						ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๖ คน โดยส่งให้เลขานุการฯ คณะทำงาน KM (กตป.) เป็นผู้เก็บข้อมูล
๙. โครงการพัฒนาเครื่องมือ/เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	-						- ดำเนินการใช้ระบบใบลาอิเล็กทรอนิกส์ - พัฒนาระบบ dpis ของพนักงานราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ							
๑. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร	-						มีการประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง, ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้
๒. โครงการแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันให้บุคลากร ๑) ออกแบบสำรวจความพึงพอใจ ๒) สำรวจความพึงพอใจ ๓) จัดทำแผนปฏิบัติการแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ๔) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ๕) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						ผลการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นส่วนราชการมีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร สผ. มีความพึงพอใจร้อยละ ๗๑.๗๑ ข้อมูล กพ. ล่าสุด

ผลการดำเนินการตามแผนการสร้างความสุขและสร้างความรู้ความผูกพันในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลการดำเนินงาน
				๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมทั่วถึง และต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การอบรม ทักษะการสื่อสารภายในองค์กร	จำนวนหลักสูตรที่จัดอบรม	๑	๑	๑	ดำเนินการจัดอบรม จำนวน ๑ หลักสูตร คือ การอบรม หลักสูตร “สื่อสารอย่างไรให้เข้าใจและได้งาน” เมื่อวันที่ ๖ – ๗ กันยายน ๒๕๖๒
	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. ๒๕๖๒ จำนวน ๓ หลักสูตร มีผู้เข้าอบรมรวมทั้งสิ้น ๔๑๐ คน คิดเป็นบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๙.๗๑
๓. การปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการ	๑. บุคลากรได้รับสวัสดิการอย่างครอบคลุมทั่วถึง เพียงพอ และเหมาะสม	๑. โครงการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการ	จำนวนโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	๒	๓	๔	๑) จัดกิจกรรมหารายได้สนับสนุนกองทุนสวัสดิการ สผ. โดยจัดการแข่งขันโบว์ลิ่ง ๒) ออกระเบียบสวัสดิการ สผ. พ.ศ. ๒๕๖๑ ๓) ปรับปรุงค่าพวงหรีดเมื่อเจ้าหน้าที่หรือบิดา มารดา บุตรถึงแก่กรรม จาก ๘๐๐ บาท เป็น ๑ พันบาท

							๔) จัดหาตู้บริการเครื่องดื่มอัตโนมัติ ไว้บริการเจ้าหน้าที่ เพื่อความสะดวกมากยิ่งขึ้น
--	--	--	--	--	--	--	--

สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สผ. ประจำปี ๒๕๖๒ และแผนการสร้างความสุขและสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สผ. ประจำปี ๒๕๖๒ และแผนการสร้างความสุขและสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดำเนินการได้ ร้อยละ ๙๖.๕๘ ซึ่งโครงการที่ไม่เป็นไปตามแผนฯ คือ การประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร ได้ร้อยละ ๙๑.๓๗ และการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ได้ร้อยละ ๘๑.๘๔ โดยผลการสำรวจได้ไม่ถึงเป้าหมาย คือ ร้อยละ ๑๐๐ ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของ สผ. พัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสมรรถนะหลักของ สผ. มี จำนวน ๒ ตัว คือ ๑. จิตสำนึกรักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ ๒. ความเข้าใจองค์กร รวมทั้ง ต้องส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ สผ. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนารายบุคคลของแต่ละคน และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

๒. การดำเนินการตามแผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาวและที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สผ. เพื่อให้ได้กรอบอัตรากำลังที่วางแผนไว้ในแต่ละปีสามารถทำได้ยาก เพราะด้วยรัฐบาลมีนโยบายลดการบรรจุข้าราชการเพิ่ม ดังนั้น จึงมีการปรับการดำเนินงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดของกำลังคน โดยการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เช่น พัฒนาระบบ dpis เข้ามาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ใช้ระบบไบโออิเล็กทรอนิกส์ พัฒนาระบบ dpis ของพนักงานราชการ เป็นต้น



(นางสาวอุทัยวรรณ บุญเกิด)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้รายงาน





(นางสาวศิริกุล นิวัฒน์วาสน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ผู้ตรวจทาน