



บันทึกข้อความ

รอง ผอ.สพ. (...^{ศิริวัณน์}...)
 วันที่ 6280 วันที่ 20 ต.ค. 2564
 เวลา 15.29 น. ผู้รับ ผอ.สพ.

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๒๗๒๖1197 วันที่ 20 ๑๐ ๒๐๖๔

ที่ ทส ๑๐๐๑.๓/๗๘๘ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ 16:38 ผู้รับ กท

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 ของ สผ. ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน เลขาธิการ สผ.

เรื่องเดิม

ตามที่ สผ. ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และกำหนดแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สผ. ประจำปี ๒๕๖๔ นั้น

ข้อเท็จจริง

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สผ.

ประจำปี ๒๕๖๔ ทั้ง ๓ ยุทธศาสตร์ คือ

- ๑) ยุทธศาสตร์การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำนวน ๒ โครงการ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมความพร้อมเชิงกลยุทธ์ จำนวน ๙ โครงการ
- ๓) ยุทธศาสตร์การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ จำนวน ๒ โครงการ

ดำเนินการได้ครบถ้วนทั้ง ๑๓ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) ยังไม่คลี่คลาย แต่ไม่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร สผ. เนื่องจาก สผ. ได้สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกในรูปแบบออนไลน์ทดแทน

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ทั้งนี้ เป็นอำนาจของรองเลขาธิการ สผ. (นายมนต์สังข์ ภูศิริวัณน์) ตามคำสั่ง สผ. ที่ ๔๙๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ และคำสั่ง สผ. ที่ ๔๕๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔






ทราบ
 21/10/2021
 ๒๐๒๑/๒

(นางสาวธวานันท์ ยุกศิริตัน)
 เลขานุการกรม

(นายมนต์สังข์ ภูศิริวัณน์)
 รองเลขาธิการฯ ปฏิบัติราชการแทน
 เลขาธิการ สผ.



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สผ. ประจำปี ๒๕๖๔

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด								
๑. แผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาวและที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สผ. ๑) จัดทำแผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาวที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สผ. ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนการบริหารอัตรากำลังระยะยาว ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผน โดยมีการขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังเพิ่มจากผลการเกษียณอายุราชการประจำปี ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และนำมาจัดสรรให้กับกอง/กลุ่มภายใน สผ. ที่มีภารกิจสำคัญตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	สผ. มีการดำเนินงานและมีทิศทางในการบริหารอัตรากำลังที่ชัดเจน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการขออัตรากำลังเพิ่มจากการเกษียณอายุราชการ ให้แก่กองที่ต้องการอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงภาระงานของกองเป็นหลัก ข้อเสนอแนะ: สผ. ควรมีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมกำลังคนให้พร้อมรองรับการเกษียณอายุราชการในอนาคต
๒. แผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง ๑) จัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี							มีการจัดทำแผนดิจิทัลเพื่อนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้อัตรากำลัง โดยจะนำเทคโนโลยีมาช่วยลดการใช้ดุลพินิจของคน ลดขั้นตอน และกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์								
๑. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) ๑) จัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร ๒) ออกแบบประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร							ผลการประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร (ONEP's Core Competency) จำนวน ๒ สมรรถนะ ได้แก่	ผู้บริหาร สผ. ให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ๑. ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔		
๓) ประเมินสมรรถนะหลักขององค์กร ๔) ติดตามผลและนำมาปรับปรุงการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร							๑. สมรรถนะจิตสำนึกกรีก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ ๒. สมรรถนะความเข้าใจองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๙๓.๑๘	๒. สนับสนุนให้ข้าราชการและพนักงาน ราชการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการ พัฒนาข้าราชการในระบบบริหารกำลังคน คุณภาพ ๔. สนับสนุนให้มีกิจกรรมเวียนเปลี่ยนงาน ภายในองค์กร
๒. โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล(IDP) ๑) จัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๒) บุคลากรทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคล ๓) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนา รายบุคคล ๔) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการ ประจำปี	-						๑) ข้าราชการและพนักงานราชการ ทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคล ๒) กอง/กลุ่มอิสระ ส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล ๓) ผลการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ร้อยละ ๘๒.๐๓	๕. สนับสนุนการจัดโครงการถ่ายทอดองค์ ความรู้ (KM) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน องค์กร ๖. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรม ภายในและภายนอกองค์กร แม้ว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ยังไม่คลี่คลาย แต่ไม่ เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการพัฒนา บุคลากร สผ. เนื่องจากใช้วิธีการฝึกอบรม รูปแบบออนไลน์ทดแทน
๓. แผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ๑) มีแผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรประจำปี ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนฝึกอบรม บุคลากรประจำปี ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการ ประจำปี	๔๘,๐๙๕						๑) มีแผนพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ ๒) ดำเนินการตามแผนฝึกอบรม โดย ดำเนินการอบรมได้ จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่ - โครงการฝึกอบรมบุคลิกภาพในงาน ราชการ ศิลปะการวางตนของ คนทำงาน และการจัดพิธีการ - โครงการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel	<u>ข้อเสนอแนะ:</u> ๑. ขาดทิศทางการบูรณาการแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สผ. ในเรื่องต่าง ๆ เข้า ด้วยกัน เช่น แผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ ภาครัฐ, Training Road Map, แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ๒. ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาผู้นำตาม Leadership Role Model เพื่อส่งเสริมให้ ผู้นำระดับสูงให้เป็น Leadership Role Model

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔		
							Information System : DPIS) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๓) มีการรายงานผลการอบรมต่อผู้บริหาร	๓. ควรมีการปรับปรุงแผนงานการกำหนดเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และครอบคลุมทุกสายงาน
๔. การส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ๑) จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ๒) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ๓) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและคุ้มครองจริยธรรม เพื่อเสริมสร้าง และส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สผ. ทุกระดับ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรม จำนวน ๔ ครั้ง ๑. ตักบาตร ๒ ครั้ง ๒. ฟังเทศน์มหาชาติ ๑ ครั้ง ๓. กิจกรรมยกย่องคนดี ๑ ครั้ง	
๕. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๑) ดำเนินการจัดทำตามประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องตามแบบสำรวจ Evidence – based ๒) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการประจำปี	-						ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ : ร้อยละ ๙๕.๐๗	
๖. การพัฒนาข้าราชการให้สามารถเข้าร่วมโครงการผู้มีศักยภาพสูง (HiPPS)	-						มีข้าราชการเข้าร่วมโครงการผู้มีศักยภาพสูง (HiPPS) จำนวน ๓ ราย และอยู่ระหว่างดำเนินการรับสมัครโครงการผู้มีศักยภาพสูง (HiPPS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔		
๗. การเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๑) จัดอบรมให้ความรู้ ๒) ดำเนินการให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	-						ดำเนินการให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน จำนวน ๓๔ ราย	
๘. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ	-						ถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕ คน โดยถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในกลุ่มงาน	
๙. โครงการพัฒนาเครื่องมือ/เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	-						พัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ๑. ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กับข้าราชการ สผ. ๒. ระบบใบลาอิเล็กทรอนิกส์ ๓. ระบบโอนเงินเดือน ๔. ระบบจัดเก็บข้อมูลประวัติ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ								
๑. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร	-						มีการประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง, ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้	สผ. ให้ความสำคัญในเรื่องการดึงดูดและรักษาบุคลากรในองค์กร โดยได้ดำเนินการดังนี้ ๑. มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง, ประกาศ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔		
๒. โครงการแผนสร้างความผาสุกและความ ผูกพันให้บุคลากร ๑) ออกแบบสำรวจความพึงพอใจฯ ๒) สำรวจความพึงพอใจฯ ๓) จัดทำแผนปฏิบัติการแผนสร้างความผาสุก และความผูกพัน ๔) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนสร้างความ ผาสุกและความผูกพัน ๕) ติดตามและรายงานผลการดำเนินการ ประจำปี	-						ผลการสำรวจความผูกพันของ บุคลากรภาครัฐที่มีต่อส่วนราชการ และระบบราชการ ประเด็นความ ผูกพันของบุคลากรภาครัฐที่มีต่อส่วน ราชการ บุคลากร สผ. มีความผูกพัน ร้อยละ ๘๖.๘	หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการและพนักงาน ราชการให้เป็นปัจจุบัน และคำนึงถึงเรื่อง คุณธรรมและจริยธรรม ความโปร่งใส เป็น ธรรม สามารถตรวจสอบได้ ๒. มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากร สผ. ทุกปีงบประมาณ ทำให้ทราบถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เพื่อนำผลที่ ได้จากการสำรวจมาจัดโครงการ/กิจกรรม พัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของ บุคลากร สผ. <u>ข้อเสนอแนะ :</u> ๑. ปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือก เพื่อการ ขึ้นสู่ตำแหน่งทางบริหารและวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงแบบสำรวจความผูกพันของ บุคลากรภาครัฐที่มีต่อส่วนราชการให้ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๕ ๓. ควรมีการจัดทำแผนสร้างความผาสุก และความผูกพันให้บุคลากร เนื่องจาก ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ