

สรุปการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน มีประสิทธิภาพ ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังพนักงานราชการ เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

๒. การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด โดยคัดเลือกบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ กระบวนการสรรหามีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๒ มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการ

๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และมีคุณธรรม มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และทักษะดิจิทัล พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๑ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์และพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ โดยคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้นำแผนดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

๓.๒ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามแผน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๔. พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้การดำเนินกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง ทันเวลา ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย สามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS (Departmental Personal Information System) มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ และนำระบบบริหารการประชุม E-meeting มาใช้สำหรับการประชุมต่าง ๆ

๕. บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ โดยมีประกาศสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ตรวจสอบได้

๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างสมดุลภาพชีวิตในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร บริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ทัวถึง เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการสวัสดิการของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และมีอนุกรรมการดำเนินงานด้านต่างๆ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ มีกิจกรรม ดังนี้ สหกรณ์ออมทรัพย์ การฉีดวัคซีนไข้หวัดประจำปี จัดทำหน้ากากผ้าสำหรับบุคลากรภายในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี จัดกิจกรรมสโมสร์สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

๗. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างบุคลากรให้มีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มีอาชีพ ๖ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)”

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีร่วมกิจกรรมพบพระพบธรรม ในวันธรรมสวนะ กับ สำนักงานพุทธมณฑล สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ณ อาคารวิหารพุทธมณฑล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีมีคุณธรรม จริยธรรม
