

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
(นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒
ซึ่งใช้บังคับอยู่จนถึงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕)

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีในด้านต่าง ๆ ดังนี้

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

๑.๑ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งที่ ๑๕๖/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาโครงสร้าง และอัตรากำลังของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีอำนาจหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีให้มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และบริบทการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินของนายกรัฐมนตรีอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด และจัดทำข้อเสนอและแผนการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เพื่อเสนอคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีพิจารณา

คณะทำงานฯ ดังกล่าว ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิราชการ ให้มีความสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป และได้มีการนำเสนอเลขาธิการนายกรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ สรุปดังนี้

๑) การปรับโครงสร้าง สลน.

(๑) ให้มีการปรับโครงสร้างของกองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย โดยแยกออกเป็น กองสถานที่และยานพาหนะ และ กองรักษาความปลอดภัย

(๒) ปรับโครงสร้างสำนักงานเลขาธิการ แยกออกเป็น สำนักงานเลขาธิการ และ กองบริหารการคลัง (หรือ กองคลัง)

(๓) ปรับปรุงโครงสร้างภายในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเพิ่มกลุ่มงานภายใน “กลุ่มบริหารจัดการนำเทคโนโลยีปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล” (ต่อมา ได้ปรับชื่อเป็น “กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล”

(๔) ปรับปรุงโครงสร้างภายในกองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย โดยเพิ่มฝ่ายสาธารณูปโภค โดยแยกจากกลุ่มบริหารสถานที่และสาธารณูปโภค เป็น “กลุ่มบริหารสถานที่” และ “ฝ่ายบริหารสาธารณูปโภค”

๒) การปรับอัตราค่าจ้าง

(๑) เกลียัตราค่าจ้างของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กองการต่างประเทศ และสำนักโฆษก

(๒) ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับอาวุโส และ นายช่างไฟฟ้า ระดับอาวุโส

กำหนดตำแหน่งรองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายบริหารเพิ่มเติม ๑ ตำแหน่ง

(๓) กำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ๒ ตำแหน่ง

(๔) เกลียัตราค่าจ้างและปรับปรุงการตำแหน่งของสำนักโฆษก และกองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้นำเสนอการปรับโครงสร้างภายในกอง การเกลียัตราค่าจ้าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เข้าสู่ที่ประชุม อ.ก.พ. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นขอบกรอบอัตราค่าจ้าง และการกำหนดตำแหน่งที่สำคัญเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ในการอำนวยความสะดวกและขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินของนายกรัฐมนตรี

๑.๒ นอกจากนี้ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ดำเนินการแจ้งเวียนหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พิจารณาทบทวนความต้องการการปรับโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ กพบ. ว ๐๗๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อรวบรวมและจะได้นำเสนอคณะทำงานศึกษาโครงสร้าง และอัตราค่าจ้างของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พิจารณาในเรื่องดังกล่าว ให้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและนโยบายของหัวหน้าส่วนราชการ

๑.๓ คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่ง ที่ ๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพื่อศึกษา วิเคราะห์และจัดทำกลยุทธ์ แนวทางและแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ และได้รับมอบหมายให้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยคณะทำงานฯ ได้มีการประชุมไปแล้ว ๓ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณากระบวนการทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แต่ละขั้นตอน จำนวนกระบวนการที่ต้องดำเนินการ และครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาแนวทางการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ผู้บริหาร หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพและมีคุณธรรม มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ” และทักษะดิจิทัล พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานฯ ดังนี้

๑) ส่งข้าราชการรายนางสาวพรรณวดี คำไชยวงศ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย รุ่นที่ ๒๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ. ระหว่างวันที่ ๒๑ มีนาคม – ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

๒) ส่งข้าราชการเข้าร่วมโครงการศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานภาครัฐ ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ราย

๓) ส่งข้าราชการเข้าร่วมโครงการนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เข้าร่วมเป็นที่ปรึกษา (Mentor) เยาวชนผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระหว่างวันที่ ๒ ตุลาคม – ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๓ ราย จัดโดย บริษัท อิน เดอะ ลีด (วิสาหกิจเพื่อสังคม) จำกัด

๔) ส่งข้าราชการเข้าร่วมการประชุมชี้แจงคู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน ป.ป.ท. จัด เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ราย

๕) ส่งข้าราชการเข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๓ ราย จัดโดย สำนักงาน ก.พ.

๖) ส่งข้าราชการเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อติดตามการดำเนินงานขับเคลื่อนตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและการผลักดันแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) สู่การปฏิบัติ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ราย จัดโดย สำนักงาน ป.ป.ช.

๗) ส่งข้าราชการเข้าร่วมโครงการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลของรัฐ กิจกรรมพัฒนาระบบกลางกลางของรัฐ (GDCC) ระหว่างวันที่ ๒๙-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑๑ ราย จัดโดย สดช.

๘) ส่งข้าราชการเข้าร่วมงานสัมมนาออนไลน์ หัวข้อ Enhancing Your Organization with Collaborative Boosters : ยกกระดับภูมิคุ้มกันความขัดแย้งภายในองค์กรด้วยตัวกระตุ้นสร้างความร่วมมือ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑๙ ราย จัดโดย บริษัท SEAC จำกัด

๙) ส่งข้าราชการเข้าร่วมการชี้แจง (ร่าง) แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเสนอคำขอของงบประมาณ โครงการภายใต้ (ร่าง) แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๔ ราย จัดโดย สำนักงานรัฐบาลดิจิทัล

๑๐) ส่งข้าราชการเข้าร่วมงานถ่ายทอดองค์ความรู้การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระหว่างวันที่ ๘-๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๔๐ ราย จัดโดย สำนักงานรัฐบาลดิจิทัล

๑๑) ส่งข้าราชการอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะและธรรมาภิบาล ระหว่างวันที่ ๗ มกราคม – ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ราย จัดโดย สำนักงาน ก.พ.ร.

๑๒) ส่งข้าราชการเข้าร่วมการสัมมนาหัวข้อ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อพร้อมก้าวสู่ยุค Metaverse (ReshapeGovernment HRM&HRD in Metaverse Disruption) เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จำนวน ๙ ราย จัดโดย สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

๑๓) ส่งข้าราชการเข้าอบรมหลักสูตรด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ระดับผู้บริหารโครงการเร่งรัดการพัฒนาบุคลากรด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ระยะที่ ๑ ระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ – มิถุนายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ

๑๔) ส่งข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้นแบบแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓๘ ราย จัดโดย สำนักงาน ก.พ.ร.

๑๕) ส่งข้าราชการเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ ในหน่วยงานของรัฐ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ราย จัดโดย กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

๑๖) ส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการการรักษาพยาบาลของ กรมบัญชีกลาง (ระบบ Digital Pension) สำหรับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ รุ่นที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย จัดโดย กรมบัญชีกลาง

๑๗) ส่งข้าราชการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการการรักษาพยาบาลของ กรมบัญชีกลาง (ระบบ Digital Pension) สำหรับส่วนราชการผู้เบิกกระดับกรม เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย จัดโดย กรมบัญชีกลาง

๑๘) ส่งข้าราชการเข้าร่วมประชุมสัมมนา เรื่องการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล เมื่อวันที่ ๒๐ – ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย จัดโดย สำนักงาน ก.พ.ร.

๑๙) ส่งข้าราชการเข้าร่วมโครงการคลินิกข้อมูลข่าวสารเคลื่อนที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ จำนวน ๙๓ ราย จัดโดย สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

๒๐) ส่งข้าราชการเข้าร่วมการประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของ ส่วนราชการ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ราย จัดโดย สำนักงาน ก.พ.

๒๑) ส่งข้าราชการเข้าฝึกอบรมเพื่อใช้งานระบบโครงการข้อมูลข่าวสารสนเทศเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูป ประเทศและระบบรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จำนวน ๑๗ ราย จัดโดย สำนักงาน ป.ย.ป.

๒๒) ส่งข้าราชการเข้าฝึกอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน รุ่นที่ ๑๒ ระหว่างวันที่ ๘ – ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย จัดโดย กรมบัญชีกลาง

๒๓) ส่งข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะและสร้างเครือข่ายผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader Alumni Networking and Boost up competencies) เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย จัดโดย สำนักงาน ก.พ.

๒๔) ส่งข้าราชการเข้าฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคณิศรใหม่ในราชการไทย รุ่นที่ ๒๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ราย จัดโดย สำนักงาน ก.พ.

๒. เสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เช่น สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งที่ ๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง ย้ายข้าราชการ จำนวน ๒ ราย และคำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๑๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง ย้ายข้าราชการ จำนวน ๓ ราย

๓. พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้การดำเนินกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง ทันเวลา ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย สามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS (Departmental Personal Information System) มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน

๒) นำระบบการบริหารการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting) มาใช้ในการบริหารงานเพื่อสามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และนำไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ฯ ซึ่งระบบ e-Meeting นี้ ได้ใช้สำหรับการประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี คณะกรรมการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี คณะทำงานจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์และติดตามการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อดำเนินการทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อดำเนินการทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะทำงานศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี คณะกรรมการกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี คณะทำงานศึกษาโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี การประชุมผู้บริหารของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

๓) นอกจากนี้ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรียังได้นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้สนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ e-Drive ระบบ Cloud Computing ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ระบบแจ้งเวียนอิเล็กทรอนิกส์ ระบบสารสนเทศการบริหารจัดการบัตรแสดงตน

๔. บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้ดำเนินการ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ โดยปัจจุบัน ประกาศสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักเลขาธิการ

นายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๙ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมี ประกาศสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๔ กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้ง ได้มีประกาศสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เรื่อง ร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

๕. สรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง มุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ กระบวนการสรรหามีความ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด ดังนี้

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร เช่น คำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๑๘๗/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองแนวทางการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ลงมา ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ คำสั่ง อ.ก.พ. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

๒) สรรหาข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เพื่อทดแทนอัตราที่ว่าง และเพื่อให้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนให้มีความคล่องตัว รวดเร็วสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งที่ ๑๗๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ ราย เพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

๓) เลื่อนข้าราชการตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย (นิติกรชำนาญการพิเศษ) ให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ตามคำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๓๔/๒๕๖๕ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ สั่ง ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

๔) เลื่อนข้าราชการตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพิธีและรับรอง (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ) ให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านแบบแผนพิธีการ ตามคำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๔๑/๒๕๖๕ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ สั่ง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๕) รับโอนข้าราชการ ที่มีความรู้ ความสามารถ มารับราชการที่สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เช่น คำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๑๘๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รับโอนข้าราชการตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ ราย จากกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ คำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๑๘๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รับโอนข้าราชการตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างสมดุลภาพชีวิตในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร การบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ทัวถึง เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดงานทำบุญถวายเพลพระสงฆ์ เนื่องในโอกาสเทศกาลสงกรานต์ เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ และเป็นการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยมีเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในวันดังกล่าว และมีบุคลากรในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีทุกหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกัน

๒) มีคำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๔๐/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งลูกจ้างประจำไปดำรงตำแหน่งใหม่ กรณีปรับระดับชั้นงาน สั้ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร รวมทั้งเป็นขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

๓) คณะกรรมการสวัสดิการของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีและอนุกรรมการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้มีกิจกรรม ดังนี้

(๑) ตรวจสุขภาพประจำปี และติดตามผลการรักษาสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุก ๔ เดือน

(๒) กิจกรรมทำบุญตักบาตรในโอกาสวันสำคัญทางศาสนา จัดกิจกรรมส่งความสุขแบบ New Normal ให้กับบุคลากรเนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ วันเด็กแห่งชาติประจำปี

(๓) จัดบ้านพักรับรอง สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

(๔) การจัดโครงการทุนการศึกษาแก่ข้าราชการและบุคลากรในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

(๕) การสงเคราะห์สมาชิก ได้แก่ กรณีสมรส คลอดบุตร เครื่องแต่งกายบุตร การพ้นจากการปฏิบัติงาน การบำเพ็ญกุศลศพ และการให้กู้ยืมเงินสวัสดิการดอกเบี้ยต่ำ

(๖) สวัสดิการอนุมัติค่าใช้จ่ายจัดของเยี่ยมบุคลากรที่ป่วยด้วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

(๗) กิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมภายใต้ชื่อ “ต้นกล้าคุณธรรม” โดยให้บุคลากร สลน. ร่วมเขียนเสนอความดีและคุณธรรมที่ตั้งใจจะยึดถือปฏิบัติในปี ๒๕๖๕ ตีคบนต้นไม้ แล้วจะนำข้อความที่เขียนมาร้อยเรียงในงานเทศกาลขึ้นปีใหม่ ๒๕๖๕

(๘) กิจกรรมประกวดคลิปวิดีโอการออกกำลังกายอย่างสร้างสรรค์ในรูปแบบ New Normal ภายใต้ชื่อ “สลน. ปั่นสุข สนุกกับสันตนาการ” โดยให้แต่ละหน่วยงานจัดทำคลิปวิดีโอเกี่ยวกับการกีฬาหรือการเล่นไทย ตั้งแต่วันที่ ๑๓ - ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ โถงกลาง อาคาร สลน. (ตึกแดง)

(๙) กิจกรรมการจับสลากของขวัญ เนื่องในโอกาสเทศกาลขึ้นปีใหม่ ๒๕๖๕ ณ ตึกนารีสโมสร และถ่ายทอดผ่านช่องทางออนไลน์ ในวันอังคารที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

๔) การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี ของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

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

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ดำเนินการ ดังนี้

๑) ได้มีประกาศสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เรื่อง “สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

๒) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน กำหนดคุณธรรมเป้าหมาย และแผนส่งเสริมคุณธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ก็ได้จัดทำประกาศเจตนารมณ์ฯ ดังกล่าวในระดับสำนักงาน/ กอง/ ศูนย์/ สำนัก/ กลุ่ม และลงลายมือชื่อรับทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ (นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับ ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕)

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้ดำเนินการทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (ฉบับ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒) โดย คณะทำงานศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ให้ดำเนินการ ศึกษา พิจารณา ทบทวน นโยบายฯ ฉบับดังกล่าว เพื่อให้มีความเป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ครบคลุมการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานของรัฐ และเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีความพร้อมในการ ปฏิบัติหน้าที่ มีขีดความสามารถ (Competence) ที่สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและรองรับสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานและผูกพันต่อองค์กร (Commitment and Engagement) สามารถสร้างสรรค์และผลักดันให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม (Contribution) จึงมีนโยบายการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ซึ่งคณะทำงานศึกษาฯ ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาดำเนินการศึกษา ทบทวน ฯ จำนวน ๓ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงได้นำเสนอประธาน กรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พิจารณา เพื่อนำเสนอเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พิจารณาเห็นชอบและลงนามประกาศ ซึ่งเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (นายดิศพัทธ์ โคตรเกียรติ) ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕ ซึ่งจะใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้มีการ ดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายฯ ฉบับ ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. มีคำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๖๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง

๒. มีคำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๖๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไข

เพิ่มเติมคำสั่งมอบหมายและมอบอำนาจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และรับผิดชอบปฏิบัติ ราชการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คล่องตัว และมี ประสิทธิภาพ

๓. มีคำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๖๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้ง

ข้าราชการให้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง/ศูนย์/สำนัก/กลุ่ม เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน สทน. ดำเนินไป ด้วยความเรียบร้อย และต่อเนื่อง

๔. มีคำสั่งสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่ ๖๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างภายใน และเกลี่ยอัตรากำลัง โดยไม่เปลี่ยนประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง ๒ หน่วยงาน เพื่อให้การวางแผนด้านโครงสร้าง อัตรากำลัง และภารกิจของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) กองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย ปรับปรุงโครงสร้างภายใน จากเดิม ๑ ฝ่าย ๕ กลุ่ม เป็น ๒ ฝ่าย ๕ กลุ่ม โดยแยก “กลุ่มบริหารสถานที่และสาธารณูปโภค” ออกเป็น “ฝ่ายสาธารณูปโภค” และ “กลุ่มบริหารสถานที่”

(๒) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปรับปรุงโครงสร้างภายใน จากเดิม ๑ ฝ่าย ๓ กลุ่ม เป็น ๑ ฝ่าย ๔ กลุ่ม โดยเพิ่ม “กลุ่มพัฒนาระบบงานดิจิทัล” โดยกลุ่มพัฒนาระบบงานดิจิทัล มีอำนาจหน้าที่พัฒนาระบบ สนับสนุนการปฏิบัติงาน พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มของ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และประยุกต์แนวคิดนวัตกรรมทาง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

XX