



แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ *ท. งาม*

ชื่อ-สกุล *ท. งาม น. งาม*

ตำแหน่ง *รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรี*

วันที่ *๗* / *๗* / *๖๖*

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายฐาน อัครภาณุวิทยา

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 022884000 ต่อ 4662

มือถือ 0959616169

อีเมล HRD.SPMthaigov@gmail.com

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วน ราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง

วันที่/...../.....

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายภัสกร อัครภาณุวิทยา

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 022884000 ต่อ 4662

มือถือ 0959616169

อีเมล HRD.SPMthaigov@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2562

ถึงปี พ.ศ.

2565

2. โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีอัตรา กำลัง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ สันับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	การติดตาม ประเมินผล เพื่อจัดทำอัตรากำลังให้ อย่างเหมาะสมกับการกิจ และพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และทักษะสอดคล้องกับบทบาทภารกิจอย่าง ต่อเนื่อง
ประเด็นที่ 2	การปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	การนำระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมากขึ้น
ประเด็นที่ 3	การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการ ทำงาน	มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต ของบุคลากร ได้แก่ จัดห้องออกกำลังกาย พร้อม อุปกรณ์ออกกำลังกาย และอุปกรณ์การเล่นกีฬา จัด กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี และมีการติดตามผล การรักษาดูแลสุขภาพ ทุก ๆ ๔ เดือน จัดพื้นที่เพื่อทำ กิจกรรม ตลาดนัดในสวน เพื่อให้บุคลากรได้ร่วม พบปะ สังสรรค์ และเปิดโอกาสให้มีกิจกรรมเสริม รายได้จากการขายของ จัดหาเครื่องดนตรี เพื่อให้ บุคลากรเล่นดนตรีผ่อนคลาย

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ
การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ		✓			

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	✓				
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม	✓				
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				

- คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้
- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
 - 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
 - 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
 - 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓				
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน	✓				
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	✓				

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้	✓				
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น					
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	✓				
18. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา	✓				
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น	✓				

* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดย นวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

นวัตกรรม

โครงการระบบสารสนเทศฐานข้อมูลข้าราชการการเมืองและข้าราชการช่วยปฏิบัติราชการ

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างไร

เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลข้าราชการที่มาช่วยปฏิบัติราชการในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สามารถใช้งานระบบดังกล่าวในการ จัดเก็บ และสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

25. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การสรรหาข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพเข้าร่วมงานในองค์กรตามเป้าหมายอัตราที่ต้องการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ**

1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	12	80
รับโอน	3	20
บรรจุกลับ	0	0
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	15	100

2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	5	20
ให้โอน	9	36
เกษียณอายุ	11	44
เสียชีวิต	0	0
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	25	100

**ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	2	6	33.33

***กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

☒ ไม่มี

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

☒ มี

ระดับทรงคุณวุฒิที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

1

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	14
2. พนักงานราชการ	5
รวม	19

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	55
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	25.86
คะแนนรวม	80.86

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	6	10	90	30
ดีมาก	0	0	101	43
ดี	0	0	3	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	5	9	87	35
ดีมาก	0	0	104	41
ดี	0	1	2	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)**** (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	485	527	92.03
4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)**** (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	337	527	63.95
4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	444	527	84.25

****ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

- 1) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี อยู่ภายใต้สถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงทำให้แผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร
- 2) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ข้าราชการของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีการโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่นค่อนข้างมาก ทำให้ต้องสรรหาบุคลากรเพื่อมาทดแทนเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การมีความต่อเนื่อง
- 3) บุคลากรที่มีทำหน้าที่และรับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล เมื่อมีทักษะ และการสั่งสมประสบการณ์ที่ชำนาญและเชี่ยวชาญแล้ว บางคนต้องการย้ายตำแหน่งเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้องค์การขาดบุคลากรที่ชำนาญงานด้านนี้ไป โดยยังไม่สามารถสร้างบุคลากรมาทดแทนได้ทัน
- 4) บุคลากรมีช่วงอายุที่ต่างกันมาก บางครั้งทำให้ยากต่อการจัดทำแนวทางการพัฒนาให้ครบถ้วน ครอบคลุม
- 5) การบริหารทรัพยากรบุคคล มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องหลากหลายเป็นจำนวนมาก และค่อนข้างซับซ้อน ดังนั้น ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบและรัดกุม เพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดในสาระสำคัญ ซึ่งบางครั้งเมื่อมีความเร่งด่วนในการดำเนินการอาจทำให้ขาดความละเอียดในการกลั่นกรอง และตรวจสอบความถูกต้อง
- 6) การจัดการความรู้ขององค์การยังไม่เป็นระบบ โดยเฉพาะองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมักจะเป็นองค์ความรู้ที่อยู่กับตัวบุคคล ทำให้เจ้าหน้าที่ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลบางคนที่มีองค์ความรู้ที่เชี่ยวชาญไม่สามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือนักจัดการงานทั่วไป
- 7) การดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ ในส่วนของการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำ อาจจะกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องอาศัยความไว้วางใจ และเกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย อาทิ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ของข้าราชการทางการเมือง

6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

- การบริหารทรัพยากรบุคลากรที่สามารถรองรับงาน/ภารกิจขององค์กรที่เพียงพอ
- การสร้างความเชื่อมั่นระบบคุณธรรมของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรในองค์กร
- การใช้เทคโนโลยี หรือพัฒนา Application ในการบริหารงานบุคคล
- ควรศึกษาแนวทาง HR จากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำมาปรับใช้กับ สสน. อย่างเหมาะสมทันยุคสมัย
- ระบบ work life balance ที่เหมาะสม
- การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำของบุคลากรในองค์กร
- ควรมีกระบวนการในการค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาและ สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
- ควรจะมีกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร เพื่อทำหลักสูตรหรือจัดหาหลักสูตรที่เหมาะสม ทั้งนี้ ต้องได้รับงบประมาณในการจัดตั้งพอสมควร
- ควรเปิดโอกาสให้ส่วนราชการสามารถจัดทำ HR Sandbox ได้ง่ายและคล่องตัว เพื่อแก้ปัญหาล่าช้ากำลัง และการบริการงานบุคคล ให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะ ตามบริบทของส่วนราชการ

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 เพื่อให้เห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้าง 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 กิจกรรมพัฒนาระบบคลาวด์กลางของรัฐ (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 หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคัลเลอร์ใหม่ในราชการไทย 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 ร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนใน สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี 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 สั่ 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 สลน. 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 มีอำนาจหน้าที่พัฒนาระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มของ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และประยุกต์แนวคิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

XX

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕)

๑. มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล รวมทั้งช่วยขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และหลักธรรมาภิบาลตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๑ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งที่ ๑๖๒/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนด นโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องตอบสนองต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สลน. รวมถึงการติดตามและรายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๒ คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. ได้มีคำสั่งที่ ๑/๒๕๖๕ เรื่อง การแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและเสนอแนวทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เพื่อศึกษา วิเคราะห์และจัดทำกลยุทธ์ แนวทางและแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และรายงานการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลความเป็น ความต้องการ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เสนอคณะกรรมการหรือประธานกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. พิจารณาเพื่อขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๒. พัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สลน. ให้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance System) และมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคลตั้งอยู่บนข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความเป็นธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้มีมาตรฐาน และเกิดความเป็นธรรมเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้เป็น “คนดี” “คนเก่ง” และ “คนที่สมบูรณ์” โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการหลัก ดังนี้

๒.๑ การวางแผนอัตรากำลัง ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ให้สอดคล้องกับเหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภารกิจและการพัฒนาองค์กรในอนาคต

- สลน. ได้มีการปรับโครงสร้าง และเกลี่ยอัตรากำลัง ดังนี้

๑) เกลี่ยอัตรากำลัง และเปลี่ยนสายงาน จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่

- ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ กองงานนายกรัฐมนตรี เปลี่ยนสายงานเป็น “นักวิเคราะห์ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ” สำนักโฆษก

- ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักโฆษก เปลี่ยนสายงานเป็น “นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ” กองงานนายกรัฐมนตรี

- ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักโฆษก เปลี่ยนสายงานเป็น “นักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ” กลุ่มสื่อสารเชิงกลยุทธ์ สำนักโฆษก

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน กลุ่มสื่อมวลชนสัมพันธ์ สำนักโฆษก เปลี่ยนสายงานเป็น “เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน” ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักโฆษก

๒) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส

๒.๒ ดึงดูดกำลังคนคุณภาพและคนรุ่นใหม่ที่มีความหลากหลาย (Talent Diversity) เข้าร่วมปฏิบัติราชการในองค์กรซึ่งมีภาพลักษณ์การบริหารจัดการที่ดี และเป็นที่หมายปองของผู้สมัครงาน (Employee Choice) เพื่อเป็นพลังสำคัญในการพลิกโฉม (Transformation) เพื่อปรับบทบาทสู่การเป็น ศูนย์กลางการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินที่มีผลสัมฤทธิ์สูง

- สลน. ได้กำหนดเป้าหมายการสรรหาบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ ๒ ราย ในแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของ สลน. เพื่อดึงดูดคนคุณภาพสำหรับการพลิกโฉมองค์กรเพื่อเป็น องค์กรสมรรถนะสูง รวมทั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สลน. ได้รับโอนนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำนวน ๒ ราย ส่งบุคลากรเข้ารับการหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave) จำนวน ๑ ราย

๒.๓ การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทุกระดับ โดยยึดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณลักษณะและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับความต้องการของตำแหน่ง ละประโยชน์ สูงสุดต่อทางราชการ ด้วยกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

- สลน. ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กำหนด เช่น

๒.๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นเลิศสำหรับ การปฏิบัติภารกิจในศูนย์กลางการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศ โดยยึดมั่นในค่านิยม SPM – “ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มืออาชีพ (Professional) มีคุณธรรม-จริยธรรม (Moral)” สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งมีความยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๕ รักษาบุคลากรคุณภาพ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความผูกพัน มุ่งมั่น ทุ่มเท และพร้อมรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้อยู่กับองค์กร โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพตามผลงานและ ความสามารถ มีระบบการบริหารและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้ค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์เกื้อกูลที่จูงใจและเป็นธรรม ตลอดจนมีโอกาสดำเนินการพัฒนาอย่างทั่วถึง

- สลน. มีแนวทางการรักษาบุคลากรคุณภาพ ดังนี้

๑) การจูงใจโดยค่าตอบแทนพิเศษ โดยใช้เกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูงตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบในหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบ เป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ กรณีข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละส่วนราชการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ ในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน

๒ การจูงใจที่ไม่ใช่ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น การให้โอกาสข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพได้ไปช่วยปฏิบัติราชการในหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร การมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่เลขานุการผู้บริหารองค์กร และการได้รับโอกาสในการเข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนาในหลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตร Singapore-Thailand Leadership Development Programme ประเทศสิงคโปร์ หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย รุ่นที่ ๒๘ เป็นต้น

๒.๖ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยพัฒนาระบบนิเวศขององค์กร (Ecosystem) ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ รวมทั้งบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ มีความสุขและมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน (Employee Experience) โดย สสน. ดำเนินการ ดังนี้

๑) การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

๒) โครงการทุนการศึกษาแก่บุตรหลานของบุคลากร สสน.

๓) สร้างศูนย์กีฬา สสน. เพื่อส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากร สสน.

๔) กิจกรรมตลาดในสวน เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่บุคลากร สสน.

๕) กิจกรรมจัดงานทำบุญถวายเพลพระสงฆ์ เนื่องในโอกาสเทศกาลสงกรานต์ เมื่อวันพุธที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ และเป็นการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยมีเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นประธานในวันดังกล่าว และมีบุคลากรในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีทุกหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกัน

๓. พัฒนาขีดความสามารถของผู้บังคับบัญชาตามสายงานทุกระดับให้เป็นผู้นำด้านการดูแลบุคลากร (People Champion) และมีความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล (HR Accountability) รวมทั้งปรับบทบาทของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Partner) กับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ โดยเน้นกลไกการสื่อสารอย่างทั่วถึงและเปิดกว้างและให้ความสำคัญกับความเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน (Voice of Employee) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้ส่งบุคลากรประเภทผู้บริหาร และผู้อำนวยการ เข้ารับหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.) หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (Middle Manager Development Program) และมีกลไก เครื่องมือการสื่อสารอย่างทั่วถึงและเปิดกว้างและให้ความสำคัญกับความเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน เช่น ผ่าน Application Line ทั้ง Line กลุ่ม และ Line ส่วนตัว และการสื่อสารส่วนตัวอย่างไม่เป็นทางการ

๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ตลอดจนบุคลากรทุกคนของ สสน. มีบทบาทและหน้าที่ในการแปลงนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ประกาศนี้ ไปสู่การปฏิบัติ

อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ต้องยึดถือและดำเนินการตามกรอบกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมทั้งต้องคำนึงถึงสถานการณ์ของทางราชการ และข้อจำกัดด้านทรัพยากรสำหรับการดำเนินการด้วย โดย สสน. ได้มีการประชาสัมพันธ์นโยบายผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรทุกระดับรับทราบ และพร้อมนำไปปฏิบัติ รวมทั้ง สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี อยู่ระหว่างการจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านคณะทำงานศึกษาและเสนอแนวทางการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สสน. และคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีพิจารณา กลั่นกรอง

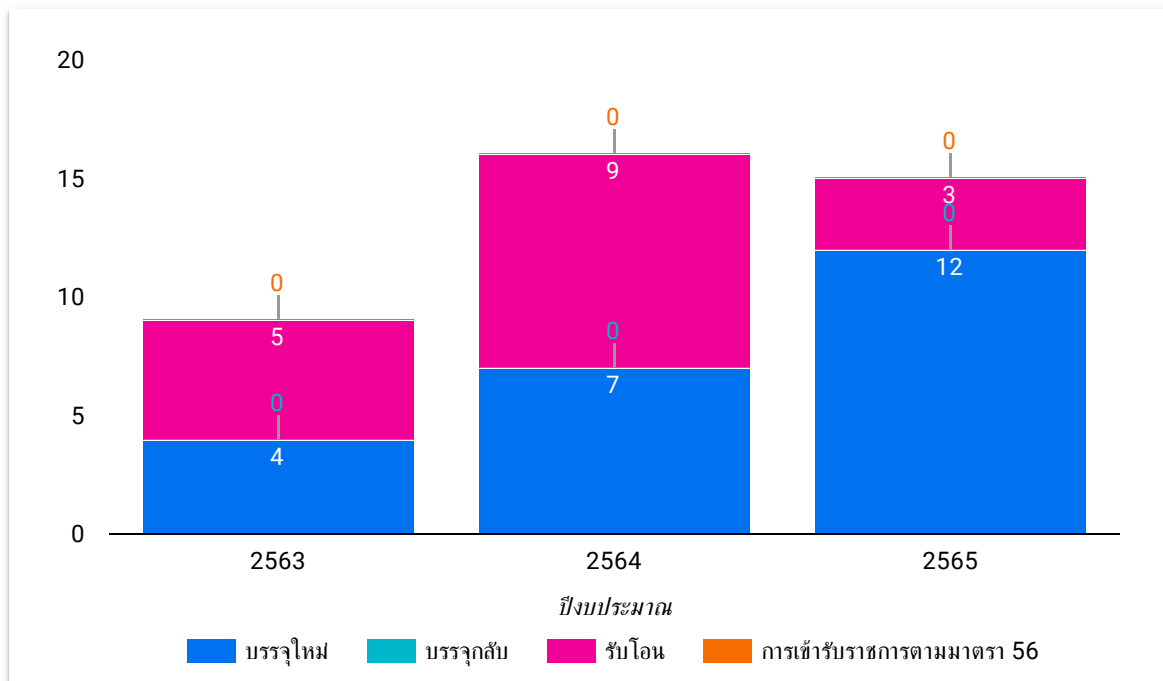
-----*****-----

คำชี้แจง โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

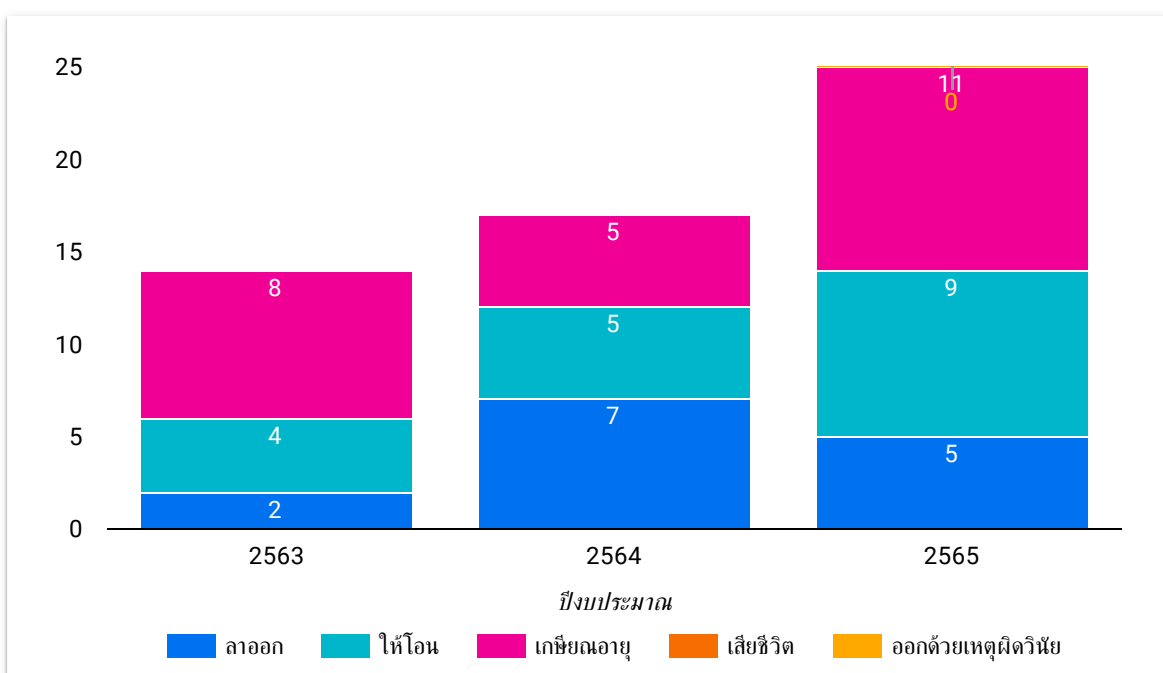
1. ข้อมูลข้าราชการ

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



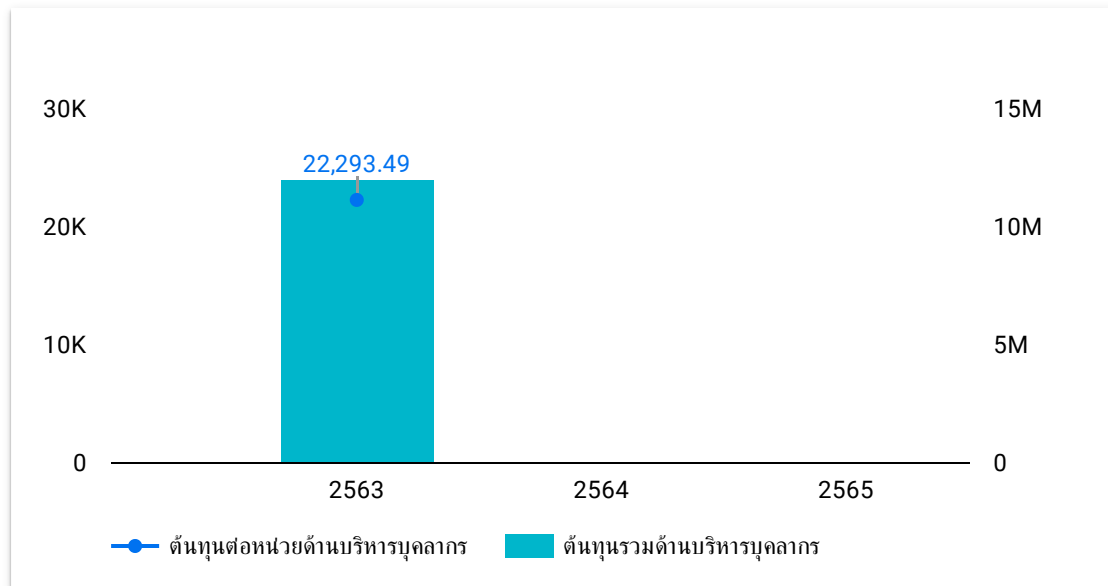
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

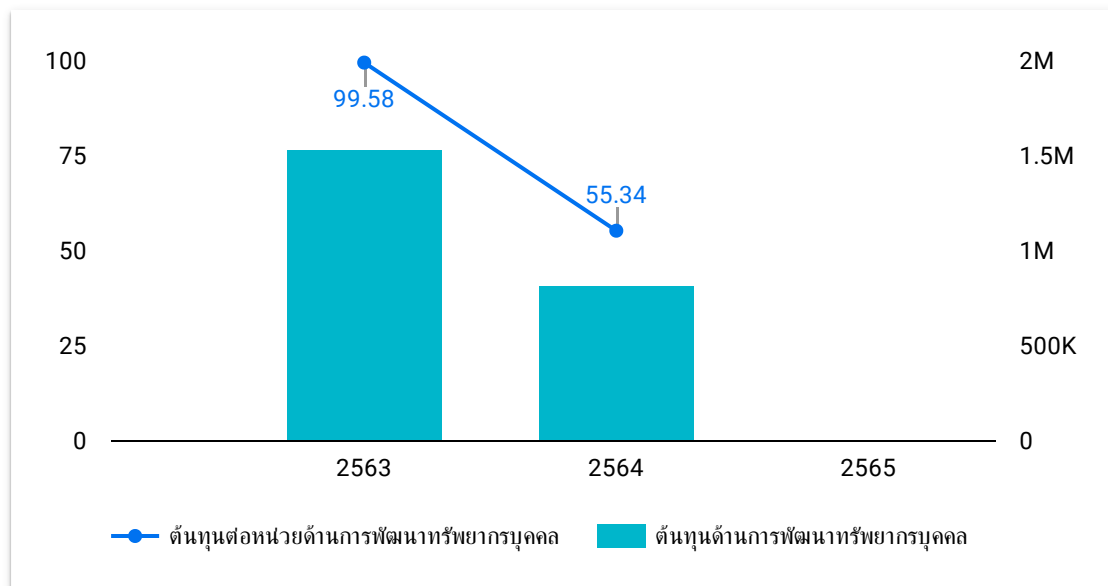
2.1 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



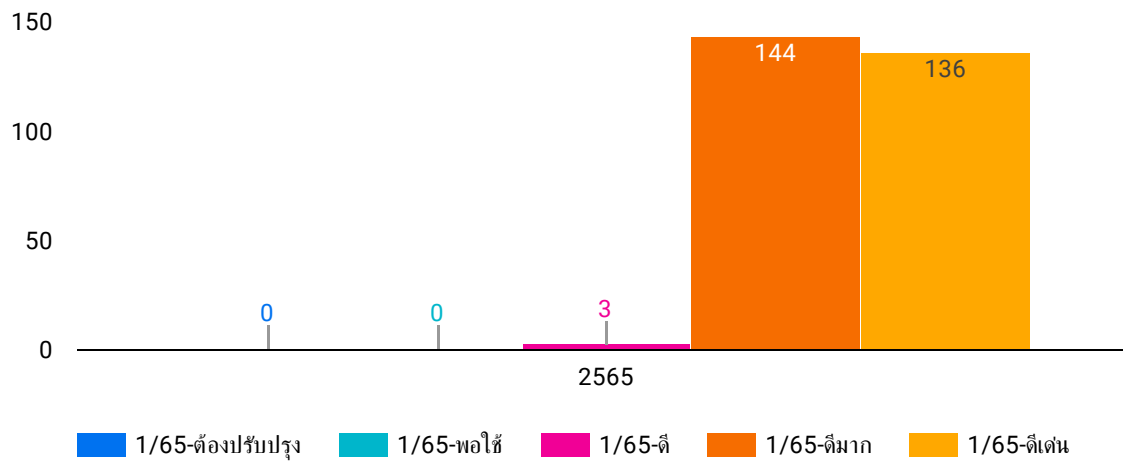
2.2 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 1/2565



แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 2/2565

