

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สพพ.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

1. ที่มาและความสำคัญของแผนบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สพพ.

ตามที่ สพพ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในช่วงเวลาที่กล่าว ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาความร่วมมือทางการเงินและวิชาการกับประเทศเพื่อนบ้านให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 บูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการร่วมพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินเพื่อความยั่งยืนในการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนางค์กรอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

โดยการพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรตาม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 โดยมีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ดังนี้

1. พัฒนาระบบการทำงานขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ และยกระดับความโปร่งใสของการปฏิบัติงานให้สามารถตรวจสอบได้

2. พัฒนาบุคลากรให้พร้อมอาชีพในการปฏิบัติงานทุกสายงาน ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม

3. จัดทำแนวทางปฏิบัติงานภายในของ สพพ. ให้สอดคล้องกับ พรบ. และระเบียบต่างๆ ของทางราชการ รวมถึงป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์

4. พัฒนามาตรการเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

5. เปิดเผยข้อมูลองค์กรที่ดำเนินงานในประเทศเพื่อนบ้านต่อสาธารณชนอย่างเพียงพอและเหมาะสมและเอื้อต่อการดำเนินงานของเอกชนและสาธารณชน รวมถึงเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของราชการ

6. ให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสในการเสนอความเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกตในทุกๆ ด้านเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในองค์กร

เป้าหมายในการพัฒนาทางด้านบุคลากรในครั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นมืออาชีพ ทันทสมัย ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม

2. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สพพ. มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ 4 ปี ของ สพพ. (พ.ศ. 2561-2564)

2. เพื่อพัฒนาระบบการทำงานภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อให้การบริหารงานภายใน สพพ. เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

4. เพื่อสร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะในการดำเนินงานในแต่ละด้านควบคู่กับธรรมาภิบาล

5. เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

6. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรในทุกๆ ด้าน

3. กิจกรรมสำหรับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของ สพพ. ในปี 2562

ในการประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล เมื่อการประชุมครั้งที่ 3/2561 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2561 คณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบแผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยในการดำเนินการจัดทำแผนดังกล่าว มีการนำนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลมาใช้ประกอบในการจัดทำแผนฯ ซึ่งประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาปรับใช้กับทุกส่วนในองค์กร (Digital Transformation) และการดำเนินการด้านการรณรงค์ต่อต้านและปราบปรามคอร์รัปชันโดยแผนงานฯ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการทำงานขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้และยกระดับความโปร่งใสของการปฏิบัติงานให้สามารถตรวจสอบได้

1. พัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ
2. ทบทวน/ปรับปรุง โครงสร้างองค์กร
3. ทดสอบแผนบริหาร ความต่อเนื่อง การปฏิบัติงาน Business Continuity Plan (BCP)

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานทุกสายงานควบคู่ไปกับความมีคุณธรรมและจริยธรรม

1. จัดฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ทั้งการอบรมแบบ In-House, Public และ On-the-Job Training โดยบุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 2 หลักสูตร หรือ 4 วัน/ปี รวมถึงมีการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่
2. เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารองค์ความรู้ โดยให้มีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดประสบการณ์ภายในองค์กร และมีการจัดกิจกรรมไปหาความรู้ ประสบการณ์ภายนอกองค์กร
3. ศึกษาการนำ Digital Technology มาใช้ในการทำงาน ของ สพพ.
4. ดำเนินการ สรรหา/คัดเลือกบุคลากร ตามกรอบโครงสร้างองค์กร
5. จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร เช่น การจัดอบรมเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น ธรรมะกับการทำงาน จัดกิจกรรมต่อต้านคอร์รัปชัน งานจิตอาสาต่างๆ รวมถึงพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ของ สพพ. และตามกฎหมาย เช่น กฎ ระเบียบของกระทรวงการคลัง หรือของ ปปช. เป็นต้น
6. จัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนามาตรการเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

1. ทบทวนความเหมาะสมของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และสามารถรักษาบุคลากรที่ดีเอาไว้ รวมทั้งจัดทำ ปรับปรุง และให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน
2. ทบทวน ปรับปรุง Succession Plan ให้เป็นปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ 4. ให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในองค์กร

1. สสำรวจความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรเพื่อติดตามผลและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่จากการสำรวจครั้งที่ผ่านมา

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2562

กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562				งบประมาณ ที่ใช้ ปี 61	งบประมาณ ที่ขอ ปี 62
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
1. พัฒนาระบบการทำงานขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ และยกระดับความโปร่งใสของการปฏิบัติงานให้สามารถตรวจสอบได้	1.1 การพัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีใหม่ๆ	ระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลสามารถเชื่อมโยงกับระบบบริหารการลา ระบบ Payroll และระบบ Time Attendance พร้อมทั้งระบบ App Mobile	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สามารถใช้งานระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคล Online ได้	----->	----->	----->	----->	100,000 บาท (จากงบประมาณที่ตั้ง 100,000 บาท)	350,000 บาท
	1.2 ทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	ให้มีการทบทวนโครงสร้างองค์กรใหม่ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม	----->	----->	----->	----->	-	60,000 บาท
	1.3 ทดสอบแผนบริหารความต่อเนื่องการปฏิบัติงาน Business Continuity Plan (BCP)	จัดการทดสอบการปฏิบัติตามแผน BCP ที่จัดทำไว้	เจ้าหน้าที่เข้าใจในแผน BCP และสามารถปฏิบัติตามแผนได้	----->	----->	----->	----->	-	20,000 บาท (รวมในงบฝึกอบรมข้อ 2.1)
2. พัฒนาศักยภาพให้ เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานทุกสายงาน ควบคู่ไปกับความมีคุณธรรมและจริยธรรม	2.1 จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับสมรรถนะ (Competency) ทั้งภายในภายนอก และ On the	เจ้าหน้าที่จะต้องได้ รับการอบรม 4 วัน หรือ 2 หลักสูตร ภายในไตรมาสที่ 4	บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมี	----->	----->	----->	----->	850,892 บาท (มีแผนจะใช้ อีก 189,000 บาท รวมเป็น	1,520,000 บาท

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2562

กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562				งบประมาณ ที่ใช้ ปี 61	งบประมาณ ที่ขอ ปี 62
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
	Job Training รวมถึงมีการปฐมนิเทศ เจ้าหน้าที่ใหม่		ประสิทธิภาพและ มีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง					1,058,392 บาท)	
	เจ้าหน้าที่ใหม่ต้องได้ รับการปฐมนิเทศ ครบ 100%		มีการแนะนำ และให้ความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับองค์กร	----->	----->	----->	----->		
	2.2 เจ้าหน้าที่ทุกคน มีส่วนร่วมในการบริหาร องค์ความรู้ โดยให้มีการ จัดกิจกรรมถ่ายทอด ประสบการณ์ภายใน องค์กร และมีการจัด กิจกรรมไปหาความรู้ ประสบการณ์ภายนอก องค์กร	จัด Lunch Talk ไตรมาสละ 3 ครั้ง (รวม 12 ครั้ง/ปี)	เจ้าหน้าที่ได้รับ ความรู้จากผู้ที่ไป ฝึกอบรม	----->	----->	----->	----->	77,458 บาท (รวมใน งบฝึกอบรม ข้อ 2.1)	100,000 บาท (รวมใน งบฝึกอบรม ข้อ 2.1)
		จัด Site Visit เกี่ยวกับด้าน IT Digital ตามนโยบาย Thailand 4.0 ปีละ 2 ครั้ง	เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจ เพื่อต่อยอด การพัฒนาด้าน Digital ของ สพพ.		●		●	-	20,000 บาท (รวมใน งบฝึกอบรม ข้อ 2.1)
	2.3 ศึกษาการนำ Digital Technology มาใช้ใน การทำงาน ของ สพพ.	เพื่อให้ทราบแนวทาง การนำ Digital Technology มาใช้ ในการพัฒนาการ ทำงานของ สพพ.	แนวทางการนำระบบ Digital Technology มาใช้ในสำนักงาน ตามนโยบาย Thailand 4.0	----->	----->	----->		-	-

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2562

กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562				งบประมาณ ที่ใช้ ปี 61	งบประมาณ ที่ขอ ปี 62
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
	2.4 ดำเนินการ สรรหา/ คัดเลือกบุคลากรตาม กรอบโครงสร้างองค์กร	สรรหา/คัดเลือก ตำแหน่งที่ยังขาดใน โครงสร้างองค์กร ให้ครบ	สพพ. มีบุคลากร ที่มีความรู้ความ สามารถครบตามความ จำเป็นขององค์กร	----->	----->	----->	----->	163,844.82 บาท	200,000 บาท รายละเอียด ตามเอกสาร แนบ 3
	2.5 จัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การปลูกจิตสำนึก ด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและความ โปร่งใสให้กับเจ้าหน้าที่ใน องค์กร	จัดกิจกรรม อย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี	เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจ และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และ ความโปร่งใส ในการทำงาน	●		●		-	20,000 บาท (รวมใน งบฝึกอบรม ข้อ 2.1)
	2.6 จัดกิจกรรมด้านการ ส่งเสริมการพัฒนา ภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่	จัดกิจกรรมการใช้ ภาษาอังกฤษภายใน สำนักงาน 1 ครั้ง/เดือน (อาจร่วมกับกิจกรรม อื่นๆ ในสำนักงาน)	เจ้าหน้าที่มีความรู้ และคุ้นเคยกับการ ใช้ภาษาอังกฤษ	----->	----->	----->	----->	-	60,000 บาท (รวมใน งบฝึกอบรม ข้อ 2.1)
3. พัฒนามาตรการ เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	3.1 ทบทวนความ เหมาะสมของสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน อื่นตามผลการสำรวจ ความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	มีการทบทวน/พิจารณา สวัสดิการต่างๆ จาก การสำรวจความ พึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ เช่น 1. ค่าเดินทาง 2. ค่าคลอดบุตร	สพพ. มีระบบ สวัสดิการที่ดีให้กับ เจ้าหน้าที่	----->	----->	----->	----->	-	-

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2562

กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562				งบประมาณ ที่ใช้ ปี 61	งบประมาณ ที่ขอ ปี 62
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
		3. สวัสดิการสำหรับ เจ้าหน้าที่ที่ สถานภาพโสด ฯลฯ							
	3.2 ทบทวน ปรับปรุง Succession Plan ให้เป็นปัจจุบัน	ทบทวน ปรับปรุง Succession Plan ให้เป็นปัจจุบัน	Succession Plan ขององค์กรมี ความเป็นปัจจุบัน	-----	-----	-----	-----	-	-
4. ใ้บุคลากรในองค์กร มีโอกาสในการเสนอความ คิดเห็น ข้อเสนอแนะและ ข้อสังเกตในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดกระบวนการ เรียนรู้และการมีส่วนร่วม ในองค์กร	สำรวจความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ต่อองค์กรเพื่อ ติดตามผลและความพึง พอใจของเจ้าหน้าที่จาก การสำรวจครั้งที่ผ่านมา	จัดทำการศึกษาความ พึงพอใจของเจ้าหน้ าที่ต่อองค์กรเพื่อ ติดตามผลและ ความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ภายหลัง จากการปรับปรุง ในปี 2561	ผลการสำรวจ ความพึงพอใจ ของบุคลากรภายในอง ค์กรเพื่อนำมา ปรับปรุงพัฒนาให้ ดียิ่งขึ้น				●	-	-

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ สพพ. ได้รับการพัฒนาทักษะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาในส่วนของความรู้ความสามารถในงาน ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม

2. บุคลากรของ สพพ. มีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ 4 ปี ของ สพพ. (พ.ศ. 2561–2564) และเป็นไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจและภารกิจขององค์กร

3. ผลงานขององค์กรจะเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ผ่านความเห็นชอบจาก คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลแล้ว เมื่อการประชุมครั้งที่ 3/2561 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2561