

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สพพ.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

1. ที่มาและความสำคัญของแผนบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สพพ.

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคือความร่วมมือทางการเงินและวิชาการกับประเทศเพื่อนบ้านให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 บูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการร่วมพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินเพื่อความยั่งยืนในการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนางค์กรอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ซึ่งการพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ที่ 4 ซึ่งได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน 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 ทันสมัย 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 2561

สหพ. มีแนวทางการดำเนินกิจกรรมสำหรับการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ และเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารองค์ความรู้ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรด้วยสื่อต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์, newsletter, lunch talk เป็นต้น
2. พัฒนาระบบ/ระเบียบและดำเนินการพิจารณาปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ
3. ทบทวนความเหมาะสมของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม และสามารถรักษาบุคลากรที่ดีเอาไว้ รวมทั้งจัดทำ ปรับปรุง และให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน
4. จัดฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ทั้งการอบรมแบบ In-House, Public และ On-the-Job Training โดยบุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 2 หลักสูตร หรือ 4 วัน/ปี รวมถึงมีการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ และการดำเนินการระบบพี่เลี้ยง
5. พัฒนาระบบและดำเนินการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรในเชิงรุก ตามกรอบโครงสร้างองค์กร
6. ดำเนินการปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร เช่น จัดอบรมเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น ธรรมะกับการทำงาน จัดกิจกรรมต่อต้านคอร์รัปชัน งานจิตอาสาต่างๆ เป็นต้น
7. พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ของ สพพ. และให้เป็นไปตามกฎหมายภาครัฐ เช่น กฎ ระเบียบของกระทรวงการคลัง หรือของ ปปช. ฯลฯ
8. จัดทำ Work Flow กระบวนการทำงานของทุกสำนักและฝ่าย
9. พัฒนาระบบงานโดยใช้ IT เข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล งานธุรการ เป็นต้น
10. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน
11. จัดทำการสำรวจภายในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสำนัก/ฝ่ายต่างๆ ใน สพพ. โดยเฉพาะหน่วยสนับสนุนเพื่อนำไปพัฒนาระบบการทำงานของหน่วยงานนั้นๆ

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2561 เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม 2560 – กันยายน 2561 รวมระยะเวลา 12 เดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2561				งบประมาณ ที่ใช้ ปี 60	งบประมาณ ที่ขอ ปี 61
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
1. พัฒนาระบบการทำงานขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมการเรียนรู้และยกระดับความโปร่งใสของการปฏิบัติงานให้สามารถตรวจสอบได้	1.1 พัฒนาระบบงาน HR โดยใช้ IT เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ปรับปรุงระบบการลาออนไลน์แล้วเสร็จสามารถใช้งานได้ภายในไตรมาสที่ 2	สามารถใช้งานระบบการลาออนไลน์ทดแทนการใช้ใบลา	-----▶●				-	100,000
	1.2 จัดทำ Work Flow กระบวนการทำงานหลักของทุกหน่วยงานใน สพพ.	มี Work Flow การทำงานหลักของแต่ละสำนัก/ฝ่าย ครบ 100%แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ 2	มี Work Flow งานหลัก ครบทุกสำนัก/ฝ่าย	-----▶●				-	-
2. พัฒนาบุคลากรให้ เป็นมีอาชีพในการปฏิบัติงานทุกสายงาน ควบคู่ไปกับความมีคุณธรรมและจริยธรรม	2.1 จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับสมรรถนะ (Competency) ทั้งภายในและภายนอกและ On the Job Training รวมถึงมีการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่และการดำเนินการระบบพี่เลี้ยง	เจ้าหน้าที่จะต้องได้รับการอบรม 4วัน หรือ 2 หลักสูตร ครบ 100% ภายในไตรมาสที่ 4 (รายละเอียดหลักสูตร ตามเอกสารแนบ)	บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	-----▶●			▶●	520,000 (งบประมาณที่ขอ 1,630,000) (*หมายเหตุ: สามารถจัดได้ครบถ้วนตามเป้าหมาย แต่เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นการอบรมที่จัดภายในจึง	1,540,000
		เจ้าหน้าที่ใหม่ต้องได้รับการปฐมนิเทศ ครบ 100%	มีการแนะนำและให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กร	-----▶●			▶●		

กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2561				งบประมาณ ที่ใช้ ปี 60	งบประมาณ ที่ขอ ปี 61
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
		มีการจัดทำ IDP ครบทุกคน 100% ภายในไตรมาสที่ 1	เจ้าหน้าที่มีแผน การฝึกอบรม ที่ชัดเจน	●				สามารถ ประหยัด รายจ่ายได้	
	2.2 เจ้าหน้าที่ ทุกคนมีส่วนร่วม ในการบริหาร องค์ความรู้ รวมถึง การประชาสัมพันธ์ ภายในองค์กร ด้วยสื่อต่างๆ	จัด Lunch Talk ไตรมาสละ 3 ครั้ง (รวม 12 ครั้ง/ปี)	เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม ในการเผยแพร่ ความรู้ให้กับ เจ้าหน้าที่ท่านอื่น ในองค์กร	-----	-----	-----	-----▶●	80,000 (จำนวนที่ ตั้งงบประมาณ จำนวน 8 ครั้ง)	120,000 (จำนวน ที่ตั้งงบ ประมาณ จำนวน 12 ครั้ง) (รวมใน งบฝึกอบรม ข้อ 2.1)
		จัด Visit Site ปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 นิทรรศการ ภาพถ่ายฝีพระหัตถ์ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา ภูมิพลอดุลยเดช, นิทรรศการ พระราชานัดดวงใจ และ นิทรรศการ แรงบันดาลใจจากพ่อ ครั้งที่ 2 มิวเซียมสยาม หรือ พิพิธภัณฑ์ธนาคาร แห่งประเทศไทย	เจ้าหน้าที่ได้รับ ความรู้จากการไป Visit Site เป็นการเปิดโลกทัศน์ ให้กับเจ้าหน้าที่	●		●		-	(รวมใน งบฝึกอบรม ข้อ 2.1)

กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2561				งบประมาณ ที่ใช้ ปี 60	งบประมาณ ที่ขอ ปี 61
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
	2.3 ดำเนินการ สรรหา/คัดเลือก บุคลากรในเชิงรุก ตามกรอบ โครงสร้างองค์กร	สรรหา/คัดเลือก ตำแหน่ง ดังนี้ 1. ผอ. สฟพ. 2. จนท. การเงิน 3. สมุห์บัญชี 4. วิศวกร 5. นักวิจัย ครบภายใน ไตรมาสที่ 4	มีบุคลากรครบ ตามความจำเป็น ขององค์กร				●	130,000 (งบประมาณ ที่ขอ 150,000)	200,000 รายละเอียด ตามเอกสาร แนบ
	2.4 จัดกิจกรรม เกี่ยวกับการ ปลูกจิตสำนึก ด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและ ความโปร่งใสให้ กับ เจ้าหน้าที่ในองค์กร	จัดกิจกรรมเกี่ยวกับ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและ ความโปร่งใส อย่างน้อย 4 ครั้ง/ปี <u>ไตรมาสที่ 1</u> เข้าร่วมกิจกรรม ต่อต้านคอร์รัปชัน <u>ไตรมาสที่ 2</u> จัดอบรมเรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อน <u>ไตรมาสที่ 3</u> จัดอบรม หรือ กิจกรรมเกี่ยวกับ ธรรมะ	เจ้าหน้าที่มีคุณธรรม และจริยธรรม ธรรมาภิบาล และมีความโปร่งใส ในการทำงาน	●	●		●	9,000 (รวมใน งบฝึกอบรม ข้อ 2.1)	20,000 (รวมใน งบฝึกอบรม ข้อ 2.1)

กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2561				งบประมาณ ที่ใช้ ปี 60	งบประมาณ ที่ขอ ปี 61
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
		<u>ไตรมาสที่ 4</u> เข้าร่วม กิจกรรมด้านจิตอาสา ให้กับสังคม					●		
3. พัฒนามาตรการ เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร	3.1 ทบทวน ความเหมาะสมของ สวัสดิการและ ผลประโยชน์ ตอบแทนอื่นให้ สอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจ และสังคม	มีการประกาศใช้ หรือแก้ไขระเบียบ /ประกาศ ด้านสวัสดิการใหม่ อย่างน้อย 1 เรื่อง ภายในไตรมาสที่ 1	มีการออกระเบียบ หรือประกาศ ด้านสวัสดิการใหม่ๆ	●				-	-
	3.2 จัดทำระเบียบ ประกาศฯ เกี่ยวกับการ พิจารณาปรับเปลี่ยน เจ้าหน้าที่ ในตำแหน่งที่สูงขึ้น	มีการประกาศใช้ ระเบียบหรือ ประกาศเกี่ยวกับการ พิจารณาปรับเปลี่ยน เจ้าหน้าที่ฯ อย่างน้อย 1 เรื่อง ภายในไตรมาสที่ 1	มีการออกระเบียบ หรือประกาศเกี่ยว กับการพิจารณา ปรับเปลี่ยน เจ้าหน้าที่ฯ	●				-	-
	3.3 จัดกิจกรรม เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ และเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ ในการดำเนินงาน	จัดกิจกรรม ศุกร์ สุข สุด ไตรมาสละ 3 ครั้ง (รวม 12 ครั้ง/ปี) และมีเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมกิจกรรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50	เพื่อเสริมสร้าง การทำงานร่วมกัน ภายในองค์กรและ ให้บุคลากรมี ความสุข ในการทำงาน					39,000 (ตั้งงบประมาณ 60,000 แต่สามารถ ประหยัดค่าใช้จ่ายได้)	60,000

กลยุทธ์	แผนงาน/ กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	ระยะเวลาการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2561				งบประมาณ ที่ใช้ ปี 60	งบประมาณ ที่ขอ ปี 61
				ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
4. ให้บุคลากรในองค์กร มีโอกาสนในการเสนอ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและ ข้อสังเกตในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดกระบวนการ เรียนรู้และการมีส่วนร่วม ในองค์กร	จัดสำรวจความ พึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ต่อองค์กร	จัดสำรวจความ พึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ต่อองค์กร ภายในไตรมาสที่ 4	มีผลการสำรวจ ความพึงพอใจ ของบุคลากรภายใน องค์กรเพื่อนำมา ปรับปรุงมาตรฐาน การทำงาน ของบุคลากร				●	-	-

4. การติดตามและประเมินผล

จัดทำการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม พร้อมทั้งจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน
เพื่อรายงานต่อ ผู้บริหาร สพพ. และ คพพ.

5. งบประมาณ

รายละเอียด	งบประมาณปี 2560	งบประมาณที่ ใช้จริงปี 2560	งบประมาณ ปี 2561
1. การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency) และกิจกรรมต่างๆ ด้านทรัพยากรบุคคล	1,200,000	304,828	1,200,000
2. การพัฒนาบุคลากรหน่วยงานตรวจสอบ	140,000	88,000	140,000
3. การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	290,000	101,500	200,000
4. สัมมนาประจำปี และค่าฝึกอบรม คพพ.	900,000	185,226	900,000
5. ค่าพัฒนาระบบสารสนเทศด้านงานทรัพยากรบุคคล	-	-	100,000
รวม	2,530,000	679,554	2,540,000

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- คณะกรรมการ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ สพพ. ได้รับการพัฒนาทักษะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนาในส่วนของความรู้ความสามารถในงาน ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม
- บุคลากรของ สพพ. มีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ 4 ปี ของ สพพ. (พ.ศ. 2561-2564) และเป็นไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจและภารกิจขององค์กร
- ผลงานขององค์กรจะเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ ตามคู่มือการประเมินผลองค์กรมหาชนและผู้อำนวยการองค์กรมหาชนของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) กำหนดให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล