

สรุปรงานของกองพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ

(งานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล)

ประจำปีงบประมาณ 2562



➤ งานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



1. ประชุม อ.ก.พ.กรม/กระทรวง จำนวน 2 ครั้ง
2. เปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน
3. จัดกลุ่มตำแหน่งของสำนักงาน
4. เลื่อนระดับตำแหน่ง
5. ปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ

6.ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

7.ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป

8.ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ

9.ดำเนินการย้ายประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

10.จัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework) สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hipps) ดังนี้



11.ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการเข้าสู่ระบบ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) รุ่นที่ 15 ของสำนักงาน กปร.

12.กพค. ทำบันทึกแจ้งผู้อำนวยการกองที่มีข้าราชการ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)

13.สรรหา อ.ก.พ.สำนักงาน กปร. เพื่อทดแทนชุดเดิมที่
หมดวาระเมื่อ 30 พ.ศ. 2562

➤ งานด้านพัฒนาบุคคล



1.หลักสูตรจัดฝึกอบรมเอง จำนวน 17 โครงการ

2.หลักสูตรส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกระยะยาว
จำนวน 21 หลักสูตร

3.หลักสูตรส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกระยะสั้น
จำนวน 32 หลักสูตร

➤ งานด้านสวัสดิการ

1. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 36 ราย แบ่งเป็น
ชั้นสายสะพาย 3 ราย ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย 31 ราย และคู่สมรสของ
ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ 2 ราย

2. ตรวจสอบภาพประจำปี

3. ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี 2562 งตเสนอชื่อ

4. บำนาญ - กบข.

5. การจัดมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ

6. กองทุนสวัสดิการ ดำเนินการดังนี้

- 1) การช่วยเหลือสมาชิกกองทุนสวัสดิการของสำนักงาน กปร.
- 2) การจัดทำเสอสูทล้าลองตราสัญลักษณ์ของสำนักงาน กปร.
- 3) โครงการตั้งชมรมกีฬาเพื่อสุขภาพ
- 4) การจัดหารายได้เข้ากองทุนสวัสดิการของสำนักงาน กปร.



สรุปผลการระดมความเห็นของกองพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ (กพค.)

✦ สภาพปัญหาในการดำเนินงาน

☞ ภายนอก

- ความต้องการของบุคลากร
- ความไม่เข้าใจของบุคลากร

☞ ภายใน

- ความเชี่ยวชาญในงาน
- ขาดความเข้าใจ



ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนางาน

☛ภายนอก

- ประกาศนโยบายรายปีให้ชัดเจน
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ งานของ กพค.
- ตั้งเป้าหมายเป็นรายปี 3-5 ปี

☛ภายใน

- จัดทำคู่มือและออกแบบขั้นตอนกระบวนการงานใหม่
- นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลมาปรับใช้
- การกำหนดนวัตกรรมในการทำงานใหม่ ๆ
- การสอนงานโดยวิธี Coaching และ Monitoring การพัฒนางาน HR จากผลการประเมิน HR Scorecard โดยสำนักงาน ก.พ. แบ่งการประเมินเป็น 2 ส่วนได้แก่



การพัฒนางาน HR จากผลการประเมินส่วนราชการ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยสำนักงาน ก.พ.

ผลการประเมิน (HR Scorecard) แบ่งการประเมินเป็น 2 ส่วน ได้แก่

 Agency Survey : AS คือ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินตนเองของส่วนราชการ
ใน 5 มิติ 17 ปัจจัย

 Employee Survey : ES คือ ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการทุกระดับ

ในภาพรวม การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ตามกรอบ HR Scorecard สามารถดำเนินการได้
อย่างครอบคลุม สมดุลถูกต้องตามกฎหมาย และระบบราชการ ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ