



รายงานผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2564

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล (กบ.)

| ชื่อโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ | ผลการดำเนินงาน เทียบกับตัวชี้วัด ความสำเร็จของ โครงการ | รายละเอียดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมหลักของโครงการ | ปัญหาอุปสรรค |
|---|--|---|--|---|
| 4.2.1 [64P04C] โครงการบริหาร และพัฒนาศูนย์ ทรัพยากรบุคคล | 1. (V04M0464-C- K01) ร้อยละ 80 ของบุคลากรมี พฤติกรรมการ ทำงานให้สอดคล้อง กับค่านิยมที่กำหนด | บุคลากรร้อยละ 80 มี พฤติกรรมการทำงาน ให้สอดคล้องกับ ค่านิยมที่สำคัญใน เรื่อง การสานพลัง และการมีจิต สาธารณะ | <ul style="list-style-type: none">● ได้มีการจัดทำข้อตกลงร่วมด้านค่านิยมองค์กร โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมตามกรอบธรรมาภิบาล ซึ่งผ่านการเห็นชอบของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ● ได้มีการสื่อสารถึงผู้บริหารทุกระดับ ทุกหน่วยงาน ในการสื่อสารให้ผู้บริหารทุกระดับ นำข้อตกลงร่วมไปขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรในหน่วยงานตนเอง● มีกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ในทีมงานสอดแทรกไปกับการประชุม OM ทุกครั้ง● มีการสื่อสารค่านิยมองค์กร ข้อตกลงร่วมทางช่องทางการสื่อสารของ สช. โดยเฉพาะในช่องทางไลน์ สช. เพื่อกระตุ้นให้คนให้ความสำคัญของข้อตกลงร่วม มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการนำข้อตกลงร่วมไปใช้ในสถานการณ์ทำงานที่บ้าน | <ul style="list-style-type: none">● ในช่วงสถานการณ์โควิด ทำให้การร่วมกันในการทำกิจกรรมในการสร้างค่านิยมองค์กรเกิดปัญหาอุปสรรคบ้าง แต่ใช้สื่อในการประชุมออนไลน์แก้ไข |



| ชื่อโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ | ผลการดำเนินงาน เทียบกับตัวชี้วัด ความสำเร็จของ โครงการ | รายละเอียดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมหลักของโครงการ | ปัญหาอุปสรรค |
|-------------|--------------------------------|---|--|--------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none">● มีการประเมินและติดตามผลการนำข้อตกลงร่วมไปปฏิบัติงานหลังจากประกาศข้อตกลงร่วมได้ ๖ เดือน● พัฒนาระบบการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นหนึ่งในข้อตกลงร่วม ที่ให้พนักงานทุกระดับ พัฒนายกระดับความรู้จากการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการให้พนักงานทุกระดับ พัฒนาความรู้จากการทำงาน จัดการความรู้ในงานที่ทำ● มีกิจกรรมสื่อสารกระตุ้นและให้ความรู้ การพัฒนาความรู้จากการทำงานและวิธีการทำงานวิชาการให้แก่บุคลากร● มีกิจกรรมสื่อสารค่านิยมองค์กร และมีกิจกรรมจิตอาสาบริจาคเงินเพื่อช่วยเหลือผู้เดือดร้อนในช่วงโควิด ระลอกสาม● มีกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสังคมเพื่อช่วยปฏิบัติงานในการช่วยเหลือผู้ป่วยโควิด ร่วมกับ สปสช. และกลุ่มไทยแคร์● กิจกรรม KM Week และ KM Day เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน ในวันที่ ๒๓-๒๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๔ | |

| ชื่อโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ | ผลการดำเนินงาน เทียบกับตัวชี้วัด ความสำเร็จของ โครงการ | รายละเอียดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมหลักของโครงการ | ปัญหาอุปสรรค |
|-------------|---|--|---|--|
| | 2. (V04M0464-C-K02) ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานรองรับภารกิจตามที่กำหนดในรายการสมรรถนะ | บุคลากร สช. มีระดับการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานที่พัฒนาขึ้น ร้อยละ 80 | <ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดให้มีการประเมินสมรรถนะ ตามคำจำกัดความสมรรถนะใหม่ที่เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับการทำงาน โดยให้ผู้บริหารทุกระดับดำเนินการประเมินบุคลากรในสังกัด ● มีการจัดทำแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อเสนอและได้รับความเห็นชอบของที่ประชุมผู้บริหาร สช. และสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นข้อตกลงร่วมในการทำงาน ● มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามสายงาน เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากร มีการเตรียมการจัดทำแผนในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามสายงาน เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากร สำนัก/กลุ่มงานต่าง ๆ ได้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย แก่บุคลากร เช่น เรื่องการวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนงานพื้นที่ การจัดประชุมของงานต่างประเทศ โดยใช้ webinar การเรียนรู้กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรมแบบออนไลน์และการเป็น Host การประชุม เป็นต้น | <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในช'วงสถานการณ์โควิดได้รับผลกระทบของการรวมกันเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา |



| ชื่อโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ | ผลการดำเนินงาน เทียบกับตัวชี้วัด ความสำเร็จของ โครงการ | รายละเอียดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมหลักของโครงการ | ปัญหาอุปสรรค |
|-------------|--------------------------------|---|--|--------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none">● พัฒนาระบบเพื่อจัดทำแผนการยกระดับการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ โดยเข้าสู่กลไกการพิจารณาและวางแผนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมทั้ง ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการสำนักและหัวหน้ากลุ่มงาน● มีการสื่อสารเทคนิคการบริหารงาน และให้ผู้ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงาน มาแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีในการทำงาน เช่นการทำงานแบบ การสร้างพื้นที่ปลอดภัย การทำงานด้วยแนวคิดแบบ agile● จัดกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน<ul style="list-style-type: none">○ จัดกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง MS office 365 ในวันที่ ๒๔ พย ๒๕๖๓○ จัดกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการบริหารการประชุมแบบออนไลน์ ในวันที่ ๑ มค ๒๕๖๔○ จัดกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้ Ms office 365 calendar และ outlook ในวันที่ ๒ กพ ๒๕๖๔○ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ How Data works การบริหารการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ | |



| ชื่อโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ | ผลการดำเนินงาน เทียบกับตัวชี้วัด ความสำเร็จของ โครงการ | รายละเอียดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมหลักของโครงการ | ปัญหาอุปสรรค |
|-------------|--------------------------------|---|--|--------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none">○ จัดกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้ Ms office 365 : Team ในวันที่ ๙ กพ ๒๕๖๔○ จัดกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้ Ms office 365 one drive ในวันที่ ๑๖ กพ ๒๕๖๔○ จัดกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรื่องการใช้งานระบบสารบรรณออนไลน์ ในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔○ จัดกิจกรรมฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรื่องการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ ในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔○ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนำและบริหารองค์กรอย่างมีคุณธรรม ในวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔○ กิจกรรมแลกเปลี่ยน หัวข้อ สมัชชาสุขภาพใน 3 ประเทศ (บราซิล ยูกันดา ไทย) วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔○ กิจกรรมแลกเปลี่ยน KM Club ครั้งที่ ๑ ประสบการณ์การพัฒนาความรู้จากการทำงาน วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔○ กิจกรรมแลกเปลี่ยน KM Club ครั้งที่ ๒ เครื่องมือการถอดบทเรียน และสรุปบทเรียน วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ | |



| ชื่อโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ | ผลการดำเนินงาน เทียบกับตัวชี้วัด ความสำเร็จของ โครงการ | รายละเอียดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมหลักของโครงการ | ปัญหาอุปสรรค |
|-------------|--------------------------------|---|--|--------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none">○ อบรมหัวข้อ Creative Content Marketing and Storytelling วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔○ กิจกรรมแลกเปลี่ยน KM Club ครั้งที่ ๓ การพัฒนางานวิชาการ และเครื่องมือจัดการความรู้ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔○ กิจกรรมแลกเปลี่ยนหัวข้อ รูปธรรมการขับเคลื่อนนโยบาย สาธารณะระดับพื้นที่ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔○ กิจกรรมแลกเปลี่ยน KM Club ครั้งที่ ๔ ประสพการณ์การทำงาน กับนักวิชาการภายนอก วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔○ กิจกรรม KM Club ครั้งที่ ๕ ประสพการณ์การพัฒนางานวิชาการ สข. วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔○ กิจกรรม KM Club ครั้งที่ ๖ แนวทางการเขียนงานวิชาการเพื่อ ตีพิมพ์เผยแพร่ลงวารสารวิชาการ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔○ กิจกรรม Work Shop : BPMN มาตรฐานสัญลักษณ์วาดรูปแสดง แบบจำลองเพื่ออธิบายกระบวนการทำงาน วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ | |



| ชื่อโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จโครงการ | ผลการดำเนินงานเทียบกับตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ | รายละเอียดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมหลักของโครงการ | ปัญหาอุปสรรค |
|-------------|----------------------------|---|---|--------------|
| | | | <ul style="list-style-type: none">○ กิจกรรม KM Club ครั้งที่ ๗ คุณพบ "ไค้ช" "ไค้ช" พบคุณ วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๔○ กิจกรรม KM Club ครั้งที่ ๘ คุณพบ "ไค้ช" "ไค้ช" พบคุณ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔● ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม<ul style="list-style-type: none">○ หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์○ หลักสูตรการตรวจสอบภายในกับการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์กร○ การจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล○ พลิกโฉมระบบบริการภาครัฐด้วย e-service○ นักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับสูง○ ผู้นำเมืองรุ่นที่ 6○ นักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับกลาง○ หลักสูตร IT Audit for non-it auditor masterclass | |



สำนักงานคณะกรรมการ
คุุฒกพหุฒกษะต

| ชื่อโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ | ผลการดำเนินงาน เทียบกับตัวชี้วัด ความสำเร็จของ โครงการ | รายละเอียดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมหลักของโครงการ | ปัญหาอุปสรรค |
|-------------|--|---|---|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none">○ การบันทึกข้อมูลในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) วิธีกะเจากะจก e-market และ e-bidding ของกรมบัญชีกลาง (ภาคปฏิบัติ) รุ่นที่ ๒○ หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๑ ปี ๒๕๖๔ (เต็มหลักสูตร)○ หลักสูตร New Normal HR Practice รุ่น ๓○ หลักสูตร Highlight function in Excel for Accounting (Workshop)○ โครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำหรับการวิจัย○ หลักสูตร กระดาษหนึ่งใบเข้าใจประเด็น○ อบรมโครงการสร้างวิทยากรตัวคูณในการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ | |
| | 3. (V04M0464-C-K03) ร้อยละ 80 ของบุคลากรมี | ร้อยละ ของบุคลากร มีความผูกพันในองค์กรร้อยละ 78 มี | <ul style="list-style-type: none">● พัฒนาระบบประเมินผลการทำงาน ประจำปี 2564 โดยนำข้อจำกัดของระบบประเมินผลการทำงานของปีที่ผ่านมา และมีการประกาศและสื่อสารให้พนักงานทุกระดับทราบ | <ul style="list-style-type: none">● ความยากในการสื่อสารระบบการทำงานให้ |

| ชื่อโครงการ | ตัวชี้วัดความสำเร็จ โครงการ | ผลการดำเนินงาน เทียบกับตัวชี้วัด ความสำเร็จของ โครงการ | รายละเอียดผลการดำเนินงานตามกิจกรรมหลักของโครงการ | ปัญหาอุปสรรค |
|--|--|---|---|--|
| | ความผูกพันใน องค์กร | ความผูกพันใน องค์กร | <ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาข้อตกลงการปฏิบัติงานของรองเลขาธิการและผู้อำนวยการ สำนัก/หัวหน้ากลุ่มงาน ต่าง ๆ ให้ชัดเจนขึ้น ● พัฒนาระบบการวางแผนบุคลากรที่เชื่อมโยงสมรรถนะ แลการบริหาร กลุ่มผู้มีศักยภาพนำเสนอผู้บริหาร ● เบิกจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบ ● พัฒนาระบบการสนับสนุนการทำงานที่บ้านการติดตามสถานะ สุขภาพการทำงานของพนักงาน สช. ● พัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลประเภทจ้างพนักงานพัสดุ | พนักงานเข้าใจและ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง |
| 4.2.2 [64P04D] โครงการ ขับเคลื่อนค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร (Flagship องค์กร) | 1. (V04M0464-D- K01) ร้อยละ 80 ของบุคลากรมี พฤติกรรมการ ทำงานให้สอดคล้อง กับค่านิยมที่กำหนด | ร้อยละ 76.4 ของ บุคลากรมีพฤติกรรม การทำงานให้ สอดคล้องกับค่านิยม ที่กำหนด | มีการดำเนินการตามข้อ1 เช่นเดียวกับกับโครงการ 4.2.1 | เช่นเดียวกับโครงการ 4.2.1 |