



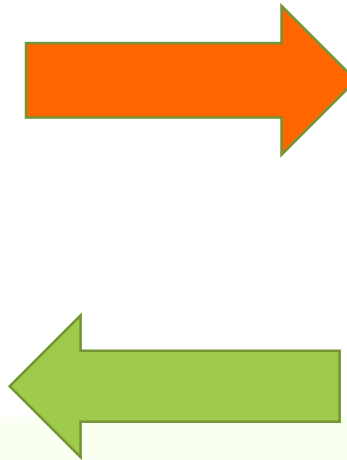
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก.
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก.

- มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ● มติที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ● มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มติที่ ๔ ความรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล ● มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ระดับความสำเร็จ



ระดับความพึงพอใจ



หมายเหตุ : มีโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๔๕ โครงการ

หมายเหตุ : มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๔๔๓
คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๔ ของข้าราชการ ส.ป.ก.

ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๕

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๔.๒๙)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ร้อยละความสำเร็จ	ผลลัพธ์ความสำเร็จ
กลยุทธ์การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงปฏิบัติการ	1. การทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ. กยบ.	100	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2565
	2. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565	กกจ. กยบ	100	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2565
	3. การจัดทำแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปีงบประมาณ 2565	กกจ. กสต.	100	แผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร
	4. โครงการวิเคราะห์กระบวนการงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมของ ส.ป.ก.	กกจ. กพอ	70	ดำเนินการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมความเห็นข้อเสนอ เสนอ ลก.เห็นชอบ
	5. โครงการจัดทำแผน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจของ ส.ป.ก. (การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน การเกลี่ยอัตรากำลัง เป็นต้น)	กกจ. กพอ.	100	ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเกลี่ยอัตรากำลังตามความเหมาะสม คำสั่งปรับปรุงการกำหนดกรอบพนักงานราชการ
	6. โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	กกจ. กยบ.	100	กรอบแนวทางการสะสมประสบการณ์ (HiPPs)
	7. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan)	กกจ. กสต.	30	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการวางแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ตามแนวนโยบาย กษ (เบื้องต้นยังไม่มี ความชัดเจนในการขับเคลื่อน)

ผลความพึงพอใจในมิติที่ ๑

มีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงาน ส.ป.ก. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ มีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด พัฒนาและรักษาไว้ในกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ส.ป.ก. มีระบบในการคัดเลือกที่ดี แต่ควรเพิ่มการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๕

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (๕.๐๐)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ร้อยละความสำเร็จ	ผลลัพธ์ความสำเร็จ
1. กลยุทธ์การจูงใจให้บุคลากรเข้า มาใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	1. โครงการจัดทำคลังความรู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์	กกจ. (กยบ.)	100	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์คลังความรู้ แก่ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 80 ราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
2. กลยุทธ์การจัดทำฐานข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล DPIS ของ ส.ป.ก. ให้ถูกต้องและ ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	2. โครงการ/กิจกรรม: การควบคุม ตรวจสอบ และ แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคล Admin ให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันรวมทั้ง การแก้ปัญหา การเข้าสู่ระบบ	กกจ. (กพอ., กยบ.)	100	ควบคุม ตรวจสอบ และแก้ไขปรับปรุง ข้อมูลในระบบ ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
3. กลยุทธ์การจัดทำระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ ที่ตอบสนอง การใช้งานด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	3. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง ความรู้ความเข้าใจ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับ กรม (DPIS) ส่วนภูมิภาค	กกจ. (กปค.)	100	ให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการแก่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 150 ราย
	4. การเตรียมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) เพื่อใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	กกจ. (กปค.)	100	ปรับปรุงระบบ (DPIS) เพื่อเตรียมความ พร้อมในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ จำนวน 2 รอบ แล้วเสร็จ
	5. การนำเข้าข้อมูลใบรับรองการจ่ายเงินเดือน - ค่าจ้างประจำ และเงินอื่นๆ /ภาษีหัก ณ ที่จ่าย ผ่าน ระบบ DPIS	กกจ. (กปค.)	100	นำเข้าข้อมูลเงินเดือน ค่าจ้าง และเงิน อื่นๆ/ภาษีหัก ณ ที่จ่าย จำนวน 24 ครั้ง แล้วเสร็จเรียบร้อย

ผลความพึงพอใจในมิติที่ ๒

มีความพึงพอใจในระดับมาก ใน
ด้านระบบฐานข้อมูลบุคคลที่มีความ
ถูกต้อง สามารถนำมา
ประกอบการบริหารงานบุคคลได้
จริง มีการนำเทคโนโลยี
สารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการ
เพื่อปรับปรุงการให้บริการและลด
สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม
สะท้อนผลผลิตภาพและความคุ้มค่า
และควรปรับปรุงการดำเนินการ
เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร
บุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุ
แต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย
ให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง แล้ว
เสร็จในเวลาที่เหมาะสม

ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๕

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (๔.๖๑)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ร้อยละความสำเร็จ	ผลลัพธ์ความสำเร็จ
1. กลยุทธ์สมรรถนะ ที่ใช้กับการพัฒนางานของ ส.ป.ก.	1. โครงการปรับปรุงคู่มือสมรรถนะของข้าราชการส.ป.ก.	กกจ. (กยบ.)	30	รวบรวมข้อมูลความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อประกอบการประชุม คณะทำงานกำหนดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นฯ
	2. กิจกรรมการอบรมเพิ่มและพัฒนาทักษะ เสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ส.ป.ก.	ศทส.	100	ดำเนินการจัดอบรมเพิ่มและพัฒนาทักษะ เสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ส.ป.ก. 3 หลักสูตร แล้วเสร็จตามแผนฯ
	3. โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ สมรรถนะ แก่บุคลากร ส.ป.ก.	สพท. (กพบ.)	100	ให้ความรู้ พัฒนาทักษะ แก่ข้าราชการจำนวน 1,570 ราย
	4. โครงการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล: IDP	กกจ. (กปค.)	100	สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และจัดทำแผน จำนวน 400 ราย
	5. กิจกรรมเชิดชูคนดี คนเก่ง (Talent of the year)	กกจ. (กสพ.)	100	เปิดโอกาสให้คนดี คนเก่ง มีช่องทางในการแสดงผลงาน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลความพึงพอใจในมิติที่ ๓

มีความพึงพอใจต่ोनโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบบริหารผลงานการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายหรือพันธกิจ ส.ป.ก. ในส่วนการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ความรู้เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานนั้น ควรมีการพัฒนาหลักสูตร หรือสร้างช่องทางการเรียนรู้เพิ่มเติม พัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

หมายเหตุ: ในมิติที่ ๓ ข้อคำถามที่ว่าท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก. มีความพึงพอใจ ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ มากที่สุด ในการตอบแบบประเมินความพึงพอใจ ครั้งนี้

ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๕

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (๔.๖๑) (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ร้อยละความสำเร็จ	ผลลัพธ์ความสำเร็จ
2. กลยุทธ์การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	6. โรงเรียนนักบริหารการปฏิรูปที่ดิน	สพท. (กพบ.)	0	ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากอยู่ระหว่างการปรับปรุงหลักสูตร เป้าหมาย และสถานการณ์โควิด
	7. โครงการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร ส.ป.ก. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบัน/หน่วยงานภายนอก	กกจ. (กยบ.)(กพร.)	100	ผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งสิ้น 13 หลักสูตร
	8. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคล/หน่วยงานที่เป็นต้นแบบความสำเร็จ	กกจ. (กยบ.)	100	ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคล/หน่วยงานที่เป็นต้นแบบความสำเร็จ (หน่วยงานที่ได้รับรางวัลเลิศรัฐ)
	9. กิจกรรมซักซ้อมความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	กกจ. (กปค.)	100	ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชก. จำนวน 60 รายมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ

ผลความพึงพอใจในมิติที่ ๓

มีความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบบริหารผลงานการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายหรือพันธกิจ ส.ป.ก. ในส่วนการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ความรู้เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานนั้น ควรมีการพัฒนาหลักสูตร หรือสร้างช่องทางการเรียนรู้เพิ่มเติม พัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

หมายเหตุ: ในมิติที่ ๓ ข้อคำถามที่ว่าท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก. มีความพึงพอใจ ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ มากที่สุด ในการตอบแบบประเมินความพึงพอใจ ครั้งนี้

ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๕

มิติที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (๕.๐๐)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ร้อยละความสำเร็จ	ผลลัพธ์ความสำเร็จ
1. กลยุทธ์สร้างความโปร่งใส ชัดเจน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ ส.ป.ก.	ทุกหน่วยงาน (เฉพาะส่วนกลาง)	100	(ส.ป.ก. ได้ค่าคะแนนจากการประเมิน ITA 86.65 คะแนน)
	2. การจัดทำหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทและระดับต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด	กกจ. (กยบ., กสต.)	100	ประกาศหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในตำแหน่ง ประเภทและระดับต่างๆ จำนวน 2 ครั้ง
	3. การจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	กกจ. (กยบ.)	100	ประกาศหลักเกณฑ์คัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
	4. การจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารการเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ส.ป.ก.	กกจ. (กปค.)	100	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและบริหารการเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน
	5. การควบคุมภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ. (กยบ. กสต.)	100	ประเมินกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง 2 กระบวนงาน วางแผนควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง ผลอยู่ในระดับควบคุมได้
	6. การบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	กกจ (กสน.)	100	บริหารจัดการเรื่องร้องเรียนแล้วเสร็จ 12 เรื่อง

ผลความพึงพอใจในมิติที่ ๔

มีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการด้านวินัยบนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม และในส่วนเรื่องความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ขอปรับปรุงให้มีช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ร้อง

ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๕

มิติที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (๕.๐๐) (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ร้อยละความสำเร็จ	ผลลัพธ์ความสำเร็จ
2. กลยุทธ์ส่งเสริมบุคลากร ส.ป.ก. เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี	7. โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร ส.ป.ก.	ทุกหน่วยงาน (เฉพาะ ส่วนกลาง	100	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร ส.ป.ก.อบรม “พัฒนาเครือข่ายคุณธรรม” - ส่วนกลาง 70 คน - ภูมิภาค 128 คน รวม 198 คน
	8. การเสริมสร้างค่านิยมการรักษาวินัย และการต่อต้านการทุจริต	กกจ. (กสน.)	100	อบรมด้านจริยธรรม วินัย ทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน - ส.ป.ก.ประจำวฯ 15 คน - ส่วนกลาง 69 คน ภูมิภาค 202 คน รวม 286 คน
	9. การพัฒนาเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	กกจ (กสน.)	100	อบรม “พัฒนาเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส.ป.ก. จำนวน 448 คน
	10. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	กกจ. (กสต.)	100	จัดให้อบรมให้ความรู้ข้าราชการบรรจุใหม่จำนวน 4 ครั้ง

ผลความพึงพอใจในมิติที่ ๔

มีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการด้านวินัยบนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม และในส่วนเรื่องความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ขอปรับปรุงให้มีช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ร้อง

ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๕

มิติที่ ๕ ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (๕.๓/๑)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ร้อยละความสำเร็จ	ผลลัพธ์ความสำเร็จ
1. กลยุทธ์ 1 วัฒนธรรม สร้างสรรค์ ส.ป.ก. เป็นหนึ่งเดียว	1. กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม ส.ป.ก.	สพท. (กพบ.)	100	มีสื่อประชาสัมพันธ์ คลิปเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ในโอกาสต่างๆ เช่น นำเสนอในการจัดอบรมต่างๆ
2. กลยุทธ์สร้างสุข เพิ่มความผูกพันยึดมั่นใน ส.ป.ก.	2. การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ ส.ป.ก. ประจำปี 2565 การติดตาม และการรายงานผลการดำเนินงาน	กกจ. (กยบ.)	100	แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ดำเนินการติดตาม 2 ครั้ง (ไตรมาส 2,4) รายงานผลสำเร็จ ร้อยละ 91.96
	3. กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันและความผูกพันตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน	กกจ. และคณะทำงาน	100	ดำเนินกิจกรรมฯ ทั้งสิ้น 56 กิจกรรมเสร็จแล้ว 43 อยู่ระหว่างดำเนิน 11 ไม่ได้ดำเนินการ 2 (Covid)
	4. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	กกจ. (กยบ.)	100	ผลสำรวจเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดีขึ้น
	5. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการด้านสวัสดิการ	กกจ. (กสพ.)	100	ผลสำรวจเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงด้านสวัสดิการ
	6. โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน	กกจ. และคณะทำงาน	0	ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากไม่มีงบประมาณเพียงพอ

ผลความพึงพอใจในมิติที่ ๕

มีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน และขอให้ปรับปรุงเพิ่มเติมในส่วนการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่ใช้สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ควรจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม

ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๖๕

มิติที่ ๕ ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (๕.๓/๑) (ต่อ)

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ร้อยละความสำเร็จ	ผลลัพธ์ความสำเร็จ
3. กลยุทธ์สร้างองค์กรแห่งความสุข Happy Workplach	7. กิจกรรม E-Card ในวันเกิด, เยี่ยมบุคลากร	กกจ. (กปป., กสพ.)	100	ดำเนินการจัดส่งการ์ดแก่ข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย ทั้งสิ้น 725 ราย สร้างความผูกพันในองค์กร
	8. โครงการ 5 ส ในที่ทำงาน	กกจ. (กยบ.)	100	สุขลักษณะที่ดีในที่ทำงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม ดำเนินการ
	9. โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณร้านค้าสวัสดิการและโรงอาหารให้ถูกสุขลักษณะ	กกจ. (กสพ.)	100	ได้รับใบอนุญาต และหนังสือรับรองการแจ้งจัดตั้งสถานที่จำหน่ายอาหาร
	10. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ	กกจ. (กสพ.)	100	นำผลการสำรวจมาพัฒนา/ปรับปรุงและจัดให้มีโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ
	11. กิจกรรมคัดแยกขยะลดการใช้ถุงพลาสติก	ทุกหน่วยงาน (สบก. เจ้าภาพ)	100	สร้างสุขนิสัยที่ดีในองค์กร ลดมลพิษ สร้างบรรยากาศองค์กรน่าอยู่
	12. โครงการฝึกอบรมอาชีพเสริม	กกจ. (กสพ.)	100	ด้วยสถานการณ์โควิด-19 จึงจัดกลุ่มค้าขายออนไลน์ โดยเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. มีสมาชิกเข้าร่วม 296 ราย
	13. โครงการจัดทำคลิปวิดีโอสำหรับการออกกำลังกายโดยนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ ส.ป.ก.	กกจ. (กสพ.)	100	จัดทำสื่อออกกำลังกายเผยแพร่ เพื่อส่งเสริมสุขภาพบุคลากร (ช่วง Covid)
	14. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากร ส.ป.ก. ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี	กกจ. (กปป.)	100	ดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชฯ จำนวน 385 ราย ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ผลความพึงพอใจในมิติที่ ๕

มีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน และขอให้ปรับปรุงเพิ่มเติมในส่วนการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่ใช้สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ควรจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม

ผลการสำรวจความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะให้ ส.ป.ก. ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเร่งด่วน ๓ เรื่อง เรียงลำดับดังนี้

ลำดับ	การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	สอดคล้องกับ HR Scorecard ๕ มิติ
๑	การแต่งตั้งโยกย้าย	๓/๔	มิติที่ ๒
๒	การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	๓/๔	มิติที่ ๓
๓	การสรรหาบุคลากร	๕๘	มิติที่ ๒
๔	การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	๒๒	มิติที่ ๕
๕	การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม	๕๒	มิติที่ ๕
๖	การเลื่อนเงินเดือน	๒๐	มิติที่ ๓
๗	สวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๒๕	มิติที่ ๕
๘	การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	๓๐	มิติที่ ๕
๙	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๖๔	มิติที่ ๓
๑๐	การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๔	มิติที่ ๒
๑๑	การให้ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๒	มิติที่ ๒