

ผลการดำเนินงานโครงการและกิจกรรม  
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔  
หน่วยงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
๑	จัดทำระบบสมรรถนะบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			✓		ศึกษาในรายละเอียดและวางแผนการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งต้องพิจารณาองค์ประกอบหลายด้าน คำนึงถึงผลลัพธ์ที่คุ้มค่ามากที่สุด
๒	พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓				พัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓	พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามสมรรถนะ ตามหน้าที่งานสำหรับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓				ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงหลักสูตรสำหรับการพัฒนาสมรรถนะตามหน้าที่ของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔	วางระบบวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง	✓				ผลการวิเคราะห์สถานการณ์และประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อ การวิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบันและอนาคตได้แก่ - กรมจะสูญเสียบุคลากรไปจากการเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า ตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ซึ่งกรมได้วางมาตรการดำเนินการไว้ คือ แผนทดแทนอัตรากำลัง แผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหารและตำแหน่งที่สำคัญ เป็นต้น - การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการและเสริมสร้างบุคลากรกรมให้มียอดความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรตามแผนไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายไม่ได้รับการพัฒนาที่จำเป็น หลักสูตรไม่ตรงตามที่ต้องการ กระบวนการจัดการ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
						<p>ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังไม่สามารถก่อให้เกิดการแพร่กระจายความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กรหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง ซึ่งกรมได้วางมาตรการการดำเนินการไว้ คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ และพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จำเป็นต้องมีการบรรจุบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่กรมสูญเสียไป ซึ่งกรมได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ คือ การสรรหา คัดเลือก พัฒนาบุคลากร เป็นหลักเกณฑ์ที่โปร่งใส เป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนแข่งขันกันบนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ ติดตามประเมินผลการทำงานทุกชั้นตอนจากผู้บริหารโดยตรง</li> <li>- การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรสืบเนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนของกรมเชิงลึกพบว่า อัตราการลาออก โอนย้ายของบุคลากรมีแนวโน้มลดลง แต่จำเป็นต้องมีมาตรการธำรงรักษาบุคลากรของกรมให้มีความรักความผูกพันในภาพรวม กรมจึงมีมาตรการปรับปรุงสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้บุคลากรของกรมมีความรักความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลให้อัตราการลาออก โอนย้ายของ</li> </ul>

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
						บุคลากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง
๕	จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓				การวางแผนบริการกำลังคนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางและทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตามแผนบริหารกำลังคนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ซึ่งแผนดังกล่าวได้จัดทำขึ้น ตามกระบวนการที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐ แนวใหม่ คือ มีการกำหนดแนวทาง กำหนดหลักเกณฑ์ วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับความต้องการ กำลังคน ชีตความสามารถของกำลังคนที่ต้องการในอนาคต เพื่อให้ทราบถึงอุปสงค์และอุปทานกำลังคน ความแตกต่างด้านอัตรากำลังที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและที่ควรจะเป็นในอนาคต สามารถนำไปใช้ในการบริหาร เตรียมการ และพัฒนากำลังคนของกรม ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพได้อย่างครอบคลุมทุกมิติ
๖	จัดทำแบบบรรยายลักษณะงานบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Job Description)	✓				ดำเนินการได้แล้วเสร็จ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีเอกสารหลักฐานอ้างอิงครบถ้วน
๗	จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน (Career Path)	✓				กรมได้จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสายงานนักวิชาการฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นสายงานหลักของกรม เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนา และการกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยได้ดำเนินการจัดทำ ในรูปแบบของสัมมนาเชิงปฏิบัติการ มีตัวแทนผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกหน่วยงานร่วมกันให้ข้อมูล กำหนดรายละเอียดสำคัญในแผนเส้นทางความก้าวหน้า

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
						ฉบับนี้
๘	จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางวิชาการและการบริหารที่สำคัญ (Succession Plan)			✓		ศึกษาในรายละเอียดและวางแผนการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งต้องพิจารณาองค์ประกอบหลายด้าน คำนึงถึงผลลัพธ์ที่คุ้มค่ามากที่สุด
๙	สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)			✓		ศึกษาในรายละเอียดและวางแผนการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งต้องพิจารณาองค์ประกอบหลายด้าน คำนึงถึงผลลัพธ์ที่คุ้มค่ามากที่สุด
๑๐	บริหารจัดการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)		✓			ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นภารกิจของกองบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๑	พัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓				กรมได้ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการยกระดับการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสร้างระบบโอนเงินเดือนข้าราชการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-PAS) และได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบของระบบ การใช้ระบบ (e-PAS) ฯลฯ ให้ทุกหน่วยงานมีความเข้าใจ สามารถใช้งานได้อย่างถูกต้องบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด
๑๒	จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	✓				ตามที่กรมได้กำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบของการจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เป็นกระบวนการที่รวบรวมข้อมูลความคิดเห็นความต้องการ จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ โดยนำผลสรุปที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหาร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
						<p>ทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Imperatives) ประกอบด้วย</p> <p>๑) การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒) การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์</p> <p>๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน</p> <p>๔) การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>๕) การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการกระทำผิดทางวินัย</p>
๑๓	พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ	✓				ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพระดับปฏิบัติการและชำนาญการของสำนักงาน ก.พ.
๑๔	พัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน	✓				<ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ (รายงานผ่านแบบ บค.๐๔, ๐๕ และ ๐๖)</li> <li>- กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงานทุกเดือน</li> <li>- จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก ๖ เดือน เพื่อให้ทราบสถานะการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณ (การรายงานผลปีละ ๒ ครั้ง)</li> </ul>
๑๕	เตรียมความพร้อมสู่การเป็นนักบริหาร ระดับต้น - กลาง - สูง		✓			ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกองบริหารทรัพยากร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
						บุคคล โดยดำเนินการได้แล้วเสร็จในแต่ละปีงบประมาณ
๑๖	พัฒนาระบบการสอนงานเพื่อการพัฒนาบุคลากร			✓		- ศึกษาในรายละเอียดและวางแผนการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งต้องพิจารณาองค์ประกอบหลายด้าน คำนึงถึงผลลัพธ์ที่คุ้มค่ามากที่สุด
๑๗	พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาบุคลากร			✓		- ศึกษาในรายละเอียดและวางแผนการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งต้องพิจารณาองค์ประกอบหลายด้าน คำนึงถึงผลลัพธ์ที่คุ้มค่ามากที่สุด
๑๘	จัดทำแผนพัฒนาเพื่อการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน (Job Rotation Plan)	✓				การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ถือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ที่กว้างขวาง หลากหลาย และเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ อย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรของหน่วยงานต้องมีความรู้ และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างกันในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการธำรงรักษาและแรงจูงใจ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำกรสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อเตรียมความพร้อมและรองรับความก้าวหน้าในสายงาน อีกทั้งเป็นแนวทางดำเนินงานไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่หลากหลาย รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เรียนรู้ในภารกิจด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
						และเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในสายงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๑๙	ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓				กรมได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ และ ๔.๔ “ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร” ของส่วนราชการระดับหน่วยงาน ส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีรูปแบบการพัฒนาด้วยวิธีการ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- การฝึกอบรม (Training)</li> <li>- การสอนงาน (Training)</li> <li>- การศึกษาดูงาน (Site Visit)</li> <li>- การศึกษาด้วยตนเอง (Independent Self Study)</li> </ul> <p>เป็นเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด นำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน</p>
๒๐	สนับสนุนการศึกษา/วิจัย/ดูงาน แก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง	✓				สนับสนุนให้ข้าราชการได้รับ/เข้ารับการศึกษา วิจัย รวมถึงการส่งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) เข้าศึกษาดูงานร่วมกับสำนักงาน ก.พ. อย่างต่อเนื่อง
๒๑	การจัดการความรู้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓				๑. ประชุมหารือกำหนดประเด็นความรู้และข้อมูลการเผยแพร่ ๒. เผยแพร่ผ่านเว็บ บค. (KM CORNER)

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
๒๒	พัฒนาบุคลากรในการคิดเชิงวิเคราะห์และการคิดเชิงสร้างสรรค์	✓				พัฒนาภายใต้ฝึกรอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับต้น (สมรรถนะการทำงานของข้าราชการระดับชำนาญการ) รุ่นที่ ๑๓
๒๓	ส่งเสริม พัฒนาบุคลากร เพื่อการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	✓				พัฒนาภายใต้ฝึกรอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับต้น (สมรรถนะการทำงานของข้าราชการระดับชำนาญการ) รุ่นที่ ๑๓
๒๔	ทบทวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร		✓			อยู่ระหว่างขอจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาร่างหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย
๒๕	เตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทใหม่	✓				ฝึกรอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับต้น (สมรรถนะการทำงานของข้าราชการระดับชำนาญการ) รุ่น ๑๓
๒๖	ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	✓				พัฒนาภายใต้ฝึกรอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับต้น (สมรรถนะการทำงานของข้าราชการระดับชำนาญการ) รุ่นที่ ๑๓
๒๗	พัฒนาบุคลากรฝึกโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓				พัฒนาภายใต้ฝึกรอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับต้น (สมรรถนะการทำงานของข้าราชการระดับชำนาญการ) รุ่นที่ ๑๓
๒๘	ฝึกรอบรมการดูแลระบบสารสนเทศ			✓		- ศึกษาในรายละเอียดและวางแผนการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งต้องพิจารณาองค์ประกอบหลายด้าน คำนึงถึงผลลัพธ์ที่คุ้มค่ามากที่สุด
๒๙	ฝึกรอบรมการใช้งานโปรแกรมการปฏิบัติงาน	✓				ดำเนินการจัดฝึกรอบรมโครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รุ่นที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓๐	เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	✓				ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการเรียบร้อยแล้ว
๓๑	พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร	✓				ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการเรียบร้อยแล้ว



ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
๓๒	เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	✓				ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการเรียบร้อยแล้ว
๓๓	โครงการการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ			✓		มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน และมีการขอความเห็นชอบแผนแล้ว ทั้งนี้ เนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการจัดโครงการได้
๓๔	โครงการการป้องกันการกระทำผิดวินัยสำหรับบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			✓		มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน และมีการขอความเห็นชอบแผนแล้ว ทั้งนี้ เนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถจัดโครงการนี้ได้
๓๕	แผนสร้างความรักความผูกพัน (ความผูกพัน) กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน			✓		<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กรมได้สำรวจความคิดเห็นเพื่อค้นหาปัจจัยที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อกรม ผลคะแนนได้ ร้อยละ ๗๘.๐๔ โดยแบบสำรวจดังกล่าวได้จัดทำตามเกณฑ์ระบบประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ๒ ประเด็นสำรวจคือ</p> <p>๑. คุณภาพชีวิตการทำงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านประโยชน์ต่อสังคม</p> <p>๒. ความผูกพันต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจและความผูกพัน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจ</p> <p>ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตอบแบบสำรวจผ่านช่องทางออนไลน์ผลสำรวจสรุปได้ว่าปัจจัยสำคัญ ๔ ลำดับแรกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต</p>

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ ดำเนินการ	
						<p>และการทำงานของบุคลากร คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความก้าวหน้าตามเส้นทางการเติบโตในหน้าที่การงาน</li> <li>๒. การได้รับการพัฒนาตามตำแหน่งและการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่ง</li> <li>๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม</li> <li>๔. มีสวัสดิการนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย</li> </ol> <p>จากปัจจัยสำคัญของผลสำรวจดังกล่าวฯ กรมได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันให้กับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔</p> <p><u>โดยมีผลลัพธ์การดำเนินงานสำคัญช่วงไตรมาสที่ ๓ - ๔ ของปี ๒๕๖๓ ดังนี้</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (อำนวยการสูง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง และได้วางแผนการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่คาดว่าจะสำเร็จในปี ๒๕๖๔ ได้แก่ ตำแหน่ง อำนวยการสูงกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ สำนักงานเลขานุการกรม</li> <li>๒. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติม จากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เพื่อนำไปปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และได้แต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร ตามคำสั่งที่ ๒๙๘/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เพื่อจัดทำ ทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้ายให้มีความเหมาะสม ซึ่ง ณ</li> </ol>

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ ดำเนินการ	
						<p>ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการพิจารณาต่างๆ</p> <p>๓. ดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน โดยสามารถจำแนกข้อมูลบุคลากรตามสายงานตามความรู้ความสามารถ ตามสมรรถนะ เป็นต้น ซึ่งสามารถนำมาประมวลผล วิเคราะห์ แผลผลเป็นสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลประกอบการตัดสินใจด้านการบริหาร</p> <p>อ ต ร า ก อ ล ี ง</p> <p>ได้อย่างเหมาะสม เน้นตำแหน่งงานที่สำคัญ เช่น ตำแหน่งงานที่ต้องประสานงานหรือติดต่อกับต่างประเทศ ครูฝึกเฉพาะทาง รวมถึงข้อมูลเพื่อประกอบการบริหารและตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Talent Management) รวมไปถึงดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยโปรแกรมการพัฒนาที่กำหนด และมีมาตรการในการติดตาม ประเมินผลที่โปร่งใสในการจำแนกบุคลากรที่มีสมรรถนะที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สำคัญและเป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งเป้าหมาย และบรรจุแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการพัฒนา การประเมินผล และมีความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งนั้น</p> <p>๔. มีการปรับปรุงและประกาศใช้หลักเกณฑ์ วิธีการเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันสมัย ดำเนินการโดยคณะทำงานบริหารผลการปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการพิจารณาผลการประเมินในภาพรวมให้เกิดความเป็นธรรม และ</p>

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
						<p>คณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการ พิจารณาบริหารวงเงินสำหรับเลื่อนชั้นบุคลากรทุกประเภทให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติราชการโดยรวม</p> <p><u>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีโครงการ/กิจกรรมสำคัญที่กำหนดไว้ตามแผนดังนี้</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน</li> <li>๒. ค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นและออกแบบหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากร</li> <li>๓. การจัดหาสถานที่จอดรถเพิ่มเติม ห้องพยาบาล สัญญาณ Wi-Fi ครอบคลุมทุกพื้นที่ ฯลฯ</li> <li>๔. ประกวดและให้รางวัลหน่วยงานสุขภาพดี</li> <li>๕. แหล่งเงินกู้ดอกเบี่ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัย</li> <li>๖. จัดทำ Market Place ตลาดนัดออนไลน์ของเจ้าหน้าที่ภายในกรม</li> </ol> <p>ทั้งนี้ โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ระบุในแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันให้กับบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ออกแบบและวางโครงการขึ้นจากหัวข้อการสำรวจที่ได้รับผลคะแนนต่ำกว่าระดับพึงพอใจ โดยโครงการทั้งหมด เป็นไปเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรม ให้มีสุขภาวะในการทำงานและสุขภาพจิตที่ดี อันจะนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกรม เมื่อบุคลากรมีความสุข มีความรัก มีความผูกพันต่อกรมการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ดีขึ้นตอบโจทย์เป้าหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในบทบาทสำคัญที่ต้องการให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลดีต่อ</p>

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
						ราชการโดยรวมอย่างแท้จริง
๓๖	การเสริมสร้างสวัสดิการเข้มแข็ง	✓				<p>กิจกรรมด้านจัดทำหนังสือตรวจสอบสิทธิการขอกู้เงินของผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การขอใช้สิทธิโครงการสินเชื่อสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย (สวัสดิการไม่มีเงินฝาก) ของธนาคารอาคารสงเคราะห์</li> <li>- การขอใช้สิทธิการให้สินเชื่อโครงการเงินกู้เพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับบุคลากรของรัฐของบมจ.กรุงไทย</li> </ul> <p>เมื่อได้รับหนังสือขอตรวจสอบสิทธิการขอกู้เงินของผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) ดำเนินการตรวจสอบสิทธิว่าผู้ขอกู้เงินกับธนาคารที่กำหนดว่ามีสิทธิหรือไม่</li> <li>๒) จัดทำหนังสือขอตรวจสอบสิทธิถึงผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง</li> <li>๓) เสนอหนังสือขอตรวจสอบสิทธิให้เลขานุการกรมลงนามถึงผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง เพื่อออกหนังสือรับรองสิทธิให้กับผู้ใช้สิทธิต่อไป</li> </ol>
๓๗	การเสริมสร้างสุขภาพดีชีวีมีสุข	✓				<p><b>โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๔</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) ประสานงานกำหนดวันตรวจสุขภาพประจำปีกับโรงพยาบาลบ้านแพ้วเพื่อกำหนดวันที่สามารถออกหน่วยเคลื่อนที่ตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๔</li> <li>๒) กำหนดวันตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๔ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</li> </ol>

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน				รายละเอียดผลการดำเนินงาน
		ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
						<p>๓) กลุ่มงานสวัสดิการฯ ได้ทำหนังสือแจ้งเวียนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมในส่วนกลาง รวบรวมรายชื่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่แจ้งความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๔ (หนังสือ ที่ รง ๐๔๐๑/ว๓๖๕๑ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓) เพื่อแนบประกอบการขออนุมัติดำเนินการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งหน่วยงานในส่วนกลางได้ส่งรายชื่อเข้าตรวจสุขภาพ จำนวนทั้งสิ้น ๑๔๐ คน</p> <p>๔) เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ สำนักงานเลขานุการกรมได้รับการประสานจากโรงพยาบาลบ้านแพ้วว่าไม่สามารถออกหน่วยเคลื่อนที่ตรวจสุขภาพในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)</p> <p>๕) สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มงานสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพะการทำงานจะแจ้งกำหนดการต่อไป</p>
สรุปผลการดำเนินการภาพรวม		ดำเนินการแล้ว (๒๕)	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ (๓)	อยู่ระหว่างพิจารณา ดำเนินการ (๙)	ยังไม่ ดำเนินการ (๐)	-
คิดเป็นร้อยละ		๖๗.๕๖	๘.๑๑	๒๔.๓๓	๐๐.๐๐	-

**หมายเหตุ :**

- เนื่องจากเป็นแผนระยะยาว การดำเนินโครงการ กิจกรรม งานต่าง ๆ ที่ระบุในแผน ฯ กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาตามความเหมาะสมของระยะเวลางบประมาณ ความยืดหยุ่นและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน
- การปรับแผน หรือเลือกที่ดำเนินการ หรือไม่ดำเนินการโครงการ กิจกรรม งานต่าง ๆ กองบริหารทรัพยากรพิจารณาโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่พึง ประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นประโยชน์ต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสำคัญ