

รายงานผลการดำเนินงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ของ

สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)

สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) : สปร. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร และนโยบายการบริหารงานบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ภายใต้ยุทธศาสตร์ สปร. ที่ 4 : การพัฒนา ศักยภาพและประสิทธิ ภาพภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะมุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ถึงทิศทางการทำงานของ องค์กร ภายใต้บทบาทภารกิจใหม่ เสริมสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กร ปลุกฝังจิตสำนึกองค์กรให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบ การทำงานต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการส่งเสริมการพัฒนาประเทศของรัฐบาลและตามนโยบาย การบริหารงานที่จะต้องปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ เพื่อให้ รองรับกับการปรับองค์กรและเกิดความพร้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลมาก ขึ้น โดยจะมุ่งเน้นการบูรณาการแผนงาน เสริมสร้างทักษะความสามารถให้ปฏิบัติงานได้หลากหลายทักษะ ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงานภาครัฐ และปลุกฝังค่านิยมในการทำงานด้วยความโปร่งใส และปลอดจากการทุจริต

เพื่อให้บุคลากรของส่วนงานกลางและหน่วยงานภายใน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติการของ สปร. ในลักษณะการบูรณาการร่วมกันทุกส่วนงาน การสร้างการรับรู้ทิศทางการทำงาน ขององค์กร ภายใต้บทบาทภารกิจใหม่ เสริมสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กร ปลุกฝังจิตสำนึกองค์กรให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบ การทำงานต่างๆที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการส่งเสริมการพัฒนาประเทศของรัฐบาลและตามนโยบาย การบริหารงานที่จะต้องปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ทุกส่วนงานได้ร่วมกันระดมสมองเพื่อ กำหนดแผนงาน เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรมีความเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

การดำเนินการตามการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีผลการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามนโยบายการ บริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1) **การพัฒนาและปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ได้ดำเนินการ ดังนี้**
 - 1.1 ทบทวนและปรับปรุงระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของสำนักงาน ให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร และเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด ซึ่งได้ดำเนินการเสนอต่อผู้มีอำนาจเพื่อขอ ความเห็นชอบตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การ มหาชน)
- 2) **การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน โดยมุ่งเน้นแนวทางการ พัฒนา ศักยภาพด้านต่างๆ ได้แก่ ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจองค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน พัฒนา ศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงานระดับสูง/ผู้บริหาร (Management Competency) ดังนี้**
 - 2.1 กำหนดให้บุคลากรทุกส่วนงานดำเนินการบริหารงานภายในให้เป็นแบบไร้กระดาษ (e-office) อย่างเต็มรูปแบบ และจัดประชุมหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระบบ e – office ซึ่งเป็นระบบ งานหลักของ สปร. เพื่อให้รองรับงานเอกสารของหน่วยงานกลางและหน่วยงานภายในทั้งหมดได้

อย่างมีประสิทธิภาพและลด ประหยัดทรัพยากร โดยมีผู้ปฏิบัติงานในทุกส่วนงานเข้าร่วมหารือ เพื่อให้ความเห็นและเสนอแนะถึงกระบวนการ/ขั้นตอนต่างๆ ให้มีความคล่องตัว และสอดคล้องกับการสื่อสารที่ทันสมัย สามารถจัดเก็บเอกสารในระบบดิจิทัลและสืบค้นได้ง่าย เป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และกระบวนการทำงานขององค์กรสามารถกระตุ้นการทำงานภายในองค์กร ให้มีมากขึ้น

- 2.2 จัดอบรมส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจองค์กร และระบบราชการที่เกี่ยวข้องเป็นการภายในให้กับ ส่วนงานกลางและหน่วยงานภายใน จำนวน 2 หลักสูตร โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 110 คน
 - 2.3 จัดส่งผู้ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความรู้ทั่วไปและพัฒนาทักษะวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 5 หลักสูตร
 - 2.4 มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีมและกิจกรรมปลูกฝัง ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รักษาวินัย และสร้างธรรมาภิบาล ให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาบริหารจัดการงานในด้าน ต่างๆของสำนักงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 3) การสร้างความผูกพันและความผูกพันในองค์กร คำนึงถึงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของ บุคลากร ให้เหมาะสม มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และจัด สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มคุณภาพชีวิตบุคลากร และส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม รักษาวินัย และสร้างธรรมาภิบาล ให้กับบุคลากร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของ ส่วนร่วมของสำนักงาน และมีการสื่อสารให้บุคลากรประพฤติตามระเบียบวินัยและจริยธรรม
- 3.1 กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติ งาน เพื่อให้การทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่ ปรับปรุงห้องปฏิบัติการสื่อสารสนเทศภายในสำนัก งาน เพื่อปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงภูมิทัศน์บางพื้นที่ภายในสำนักงาน การทำความสะอาดและฉีดน้ำยาฆ่าเชื้อโรคตามเกณฑ์ เป็นประจำอย่างน้อยทุก 6 เดือน
 - 3.2 มีการจัดสวัสดิการประกันสุขภาพ/ประกันชีวิต ให้กับบุคลากร และมีการตรวจสุขภาพประจำปี
 - 3.3 จัดทำ (ร่าง) แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สร้างผลงานที่ดี และรู้สึกผูกพันกับสำนักงาน
 - 3.4 การกำกับให้บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของสำนักงาน และผลักดันองค์กรไปสู่การทำงานที่สร้างความเจริญให้แก่ บุคลากร

ประเด็นปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการบริหารจัดการ

จากการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564) ที่ผ่านมา ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรากฏประเด็นปัญหาและอุปสรรค และ แนวทางการบริหารจัดการงานบุคลากร ดังนี้

ประเด็น	ผลกระทบ	แนวทางการบริหารจัดการ
1. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	บุคลากรอาจไม่ได้รับข้อมูลที่สอด คล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว	1. ทบทวนและปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับ สถานการณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการ เปลี่ยนแปลงของกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและ ออกใหม่ 2. พัฒนาระบบงาน เพื่อรองรับการ Training

		บุคลากร ให้สามารถเข้าอบรมได้ทุกที่ ทุกเวลา มีการสื่อสารแบบสองทาง เมื่อมีการอบรม และมีการจัดเตรียมต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ให้บุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมได้ตามความเหมาะสม ตามแผนการพัฒนา
2. ดำเนินการแนวทางการพัฒนาบริหารจัดการเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง การสำรวจความผูกพัน	บุคลากรยังไม่ได้รับการพัฒนาบริหารจัดการเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง การสร้างความผาสุก ผูกพันขององค์กร และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. พัฒนาบริหารจัดการเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2. การค้นหาและสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพัน ถึงปัจจัยที่มีผลของบุคลากรต่อองค์กร สภาพแวดล้อม และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น พบว่า กิจกรรมดังกล่าว สามารถดำเนินการในภาพรวมได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งทาง สปร. และหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง มีการดำเนินการและมีการควบคุมที่เพียงพอและเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ในการดำเนินการด้านพัฒนาบุคลากร การเตรียมความพร้อมของบุคลากรของสำนักงาน ทบพวนและปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับสถานการณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาระบบงาน เพื่อรองรับการ Training บุคลากร

2. พัฒนาบริหารจัดการเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง

3. การค้นหาและสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันถึงปัจจัยที่มีผลของบุคลากรต่อองค์กร สภาพแวดล้อม และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพัน ถึงปัจจัยที่มีผลของบุคลากรต่อองค์กร สภาพแวดล้อม และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลทำให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรล่าช้าและไม่สามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนที่กำหนด เนื่องจากบางโครงการ และบางกิจกรรมต้องชะลอออกไปอย่างไม่กำหนด และบางโครงการและบางกิจกรรมต้องยุติการดำเนินการ รวมทั้งการส่งบุคลากรไปอบรมหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานอื่นก็ชะลอเช่นกัน