



รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี 2562

# ผลการดำเนินงานตามแผนทรัพยากรบุคคลประจำปี 2562

ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2561 – 30 กันยายน 2562

1. การบริหารโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

3. การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

4. การเสริมสร้างความผูกพันองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงาน



1. แผนอัตรากำลังที่ตอบ  
4 GPs



2. แผนการสร้าง Successor  
ที่มีผลกระทบต่อองค์กร



3. แผนการปรับปรุงระบบ  
การประเมินผลงาน



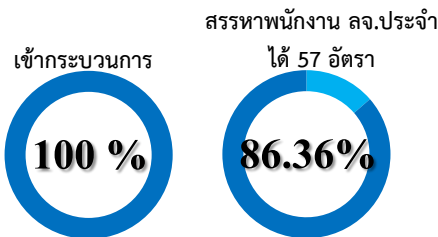
4. แผนการส่งเสริมความ  
ผูกพันบุคลากร

สรรหาพนักงานและลูกจ้างประจำ  
จำนวน 66 อัตรา

ตำแหน่ง ระดับ ผอ.ศูนย์เชี่ยวชาญ/สำนัก

การเตรียมระบบการจ่ายค่าตอบแทน  
แตกต่างตามผลงานแล้วเสร็จ  
ภายในปี 2562

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อเตรียม  
ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง  
(ค่านิยมฯ/สุขภาพฯ/ITA/แรงงานสัมพันธ์)



1.1 สามารถเตรียมบุคลากรรองรับภารกิจตามรูปแบบการทำงานใหม่ ตาม 4 GPs ในปัจจุบันและอนาคต ในสายงานและตำแหน่งที่จำเป็น  
1.2 สรรหาพนักงานและลูกจ้างประจำ โดยจำแนกตามสัดส่วนการสรรหา ดังนี้

- 1) ได้รับการบรรจุแล้ว 37 อัตรา
- 2) รอบรรจุ 4 อัตรา
- 3) รอสัมภาษณ์ 16 อัตรา
- 4) รอสอบข้อเขียน 1 อัตรา
- 5) ประกาศรับ 10 อัตรา
- 6) อยู่ระหว่างขออนุมัติประกาศ 2 อัตรา

1.3 สรรหาลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเฉพาะกิจ โดยจำแนกตามสัดส่วนการสรรหา ดังนี้

- 1) ได้รับการบรรจุแล้ว 55 อัตรา
- 2) รอสัมภาษณ์ 3 อัตรา
- 3) รอสอบข้อเขียน 6 อัตรา
- 4) อยู่ระหว่างขออนุมัติประกาศ 5 อัตรา

2.1 ได้ Candidate จาก Successor Pool ครบ 2 ตำแหน่ง

- 1) ผอ.สนพ. จำนวน 3 คน
- 2) ผอ.สทก. จำนวน 2 คน

2.2 ส่ง Successor เข้าการรับการพิจารณา จำนวน 5 คน  
2.3 เสนอ ผว. ผบส. พิจารณาผลการพัฒนาและทางเลือกในการคัดสรร Successor ใน 3 แนวทาง เมื่อวันที่ 7 ก.ย. 62

- 1) ผู้ที่ผ่านการพัฒนาตามโปรแกรมการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่ง และ/หรือ
- 2) การปรับเปลี่ยนโอนย้ายสายงานผู้บริหารทุกระดับ (Rotation) และ/หรือ
- 3) คัดเลือกจากผู้ที่มีบริหารมอบหมายให้รับผิดชอบงานในภารกิจสำคัญในช่วงต้นปีงบประมาณ

3.1 จัดทำ Model การขึ้นเงินเดือนจากค่า Midpoint แล้วเสร็จ

3.2 ทดลองใช้ Model กับการขึ้นเงินเดือนในปี 2561  
3.3 สื่อสารทำความเข้าใจในที่ประชุมผู้บริหาร เพื่อพิจารณาการตัดสินใจปรับใช้  
3.4 นำเสนอ Model และการวิเคราะห์ผลกระทบการขึ้นเงินเดือนจากค่า Midpoint เสนอ รอง ผว. บพ. เมื่อวันที่ 11 มิ.ย. 62

3.5 ทดลองใช้ Model กับการขึ้นเงินเดือนในปี 2562

4.1 ทราบระดับความผูกพันของบุคลากร (วัดแยกตามกลุ่มงาน)

- 1) กลุ่ม อช. 4.43 คิดเป็นร้อยละ 88.6
- 2) กลุ่ม พย. 4.46 คิดเป็นร้อยละ 89.2
- 3) กลุ่ม บอ. 4.30 คิดเป็นร้อยละ 86
- 4) กลุ่ม ขธ. 4.30 คิดเป็นร้อยละ 86
- 5) กลุ่ม บพ. 4.39 คิดเป็นร้อยละ 87.8