



การรายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

ตามที่สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ประกอบกับการกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนงานทรัพยากรบุคคลจึงจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ไว้ดังนี้

๑. ด้านการสรรหาบุคลากร (Recruitment)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) สำนักงานฯ ได้มีอัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรวม ๓ อัตรา ประกอบกับอัตราตามกรอบอัตรากำลังใหม่ซึ่งได้รับเพิ่มเติมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อีก ๑ อัตรา และผู้จัดการซึ่งสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งอีก ๑ อัตรา โดยสำนักงานฯ ได้ดำเนินการสรรหาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเพื่อทดแทนอัตราการลาออกและอัตราเพิ่มเติมรวมจำนวน ๕ อัตรา โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงาน จากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากร

๑.๒ การดำเนินการรับสมัคร

(๑) สมัครสอบเป็นการทั่วไป

(๒) การทาบทาม ซึ่งให้ใช้กับการได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สูงในตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือก หรือในกรณีที่ต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในตำแหน่งที่ต้องการ โดยการทาบทามแบ่งออกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

(๒.๑) การทาบทามจากบุคคลทั่วไปที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สูงและตรงกับความต้องการของสำนักงาน

(๒.๒) การทาบทามจากผู้สมัครที่เคยยื่นใบสมัครกับสำนักงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงาน ซึ่งคณะทำงานพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของสำนักงาน ทั้งนี้ ผู้ยื่นต้องมีผลคะแนนการสอบข้อเขียนและ/หรือผลการสอบสัมภาษณ์ผ่านเกณฑ์ที่คณะทำงานกำหนดในการสอบคัดเลือกครั้งนั้นด้วย

๑.๓ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือก คณะทำงานพิจารณาดำเนินการด้วยวิธีการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ โดยอาจเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามที่คณะทำงานเห็นสมควร สำหรับหลักเกณฑ์การออกข้อสอบ วิธีการออกข้อสอบ และ/หรือเนื้อหาที่ใช้ในการสอบให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหา

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Development)

สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ได้ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน โดยกำหนดให้จัดให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม

จริยธรรม และประสิทธิภาพของบุคลากรและหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของเจ้าหน้าที่ในแต่ละประเภท ซึ่งสำนักงานฯ ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๒.๑ การอบรมภายใน (Inhouse Training) สำนักงานฯ ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น ๗ หลักสูตร ประกอบไปด้วย

- (๑) หลักสูตร Microsoft Excel พื้นฐาน
- (๒) หลักสูตร การใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
- (๓) หลักสูตร การใช้ระบบ HRM Online
- (๔) หลักสูตร พระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
- (๕) หลักสูตร Microsoft Excel Advance
- (๖) หลักสูตร การเขียนหนังสือราชการ และรายงานการประชุม
- (๗) หลักสูตร กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา

๒.๒ การอบรมภายนอก (Public Training) สำนักงานฯ ได้ดำเนินการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม ภายนอก เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๐ หลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่รายตำแหน่ง

๓. ด้านการธำรงรักษา (Retention)

สำนักงานฯ ได้ดำเนินการด้านการธำรงรักษาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) สำนักงานฯ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามประกาศสำนักงานฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับและ/หรือเลื่อนตำแหน่ง ของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีผู้ผ่านเกณฑ์เพื่อเข้ารับการพิจารณาเพื่อเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๓ คน ซึ่งได้ดำเนินการเลื่อนระดับเรียบร้อยแล้ว

สำหรับการดำเนินงานในส่วนอื่น ๆ นั้น สำนักงานฯ ได้ดำเนินการดังนี้

๑) จัดสัมมนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีและ วัฒนธรรมองค์กร ไปเมื่อวันที่ ๒๓-๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ ณ จังหวัดนครราชสีมา

๒) ดำเนินการจัดทำข้อบังคับฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำสัญญาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๓ และข้อบังคับฯ ว่าด้วยค่าตอบแทนการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งได้ประกาศใช้เป็นที่ยอมรับแล้ว

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

สำนักงานฯ ได้ดำเนินการด้านการใช้ประโยชน์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) สำนักงานฯ ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดการมอบหมายงานให้แก่บุคลากร ให้มีความชัดเจนและเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ และได้มีการ ประเมินผลประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การปรับเงินเดือนประจำปีซึ่งได้ดำเนินการแล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ยังไม่มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การเก็บประวัติเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง การจัดทำระบบการลาหยุดแบบออนไลน์ เป็นต้น

๕. ด้านแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักงานฯ ได้มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

การดำเนินงาน/กิจกรรม (ตามแผน)	ตัวชี้วัด (ตามแผน)	การดำเนินงาน/กิจกรรม (ที่ดำเนินการจริง)	ผลงานตามตัวชี้วัด (ที่เกิดขึ้นจริง)	หมายเหตุ/รายการเอกสาร หลักฐาน (ถ้ามี)
<p>๑. กิจกรรมการศึกษา รวบรวมข้อมูล การประชุม เพื่อนำมาสู่ การจัดทำแผนบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ: ๑. เกิดแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยผ่าน ความเห็นชอบตามสายการ บังคับบัญชา และได้รับการ จัดสรรงบประมาณเพื่อ ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ: -</p>	<p>๑. ดำเนินการศึกษาข้อมูลผลการดำเนินงาน ในปีที่ผ่านมาเพื่อดำเนินการจัดทำแผน บริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. จัดทำร่างแผนบริหารจัดการและการ พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอพิจารณา</p> <p>๓. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอพิจารณา</p>	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ: ๑. เกิดแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยผ่านความเห็นชอบตามสายการบังคับ บัญชา และได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>(แผนงบประมาณ และ แผนปฏิบัติการ)</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ: -</p>	<p>๑. แผนงบประมาณ ๒๕๖๓</p> <p>๒. แผนปฏิบัติการ ๒๕๖๓</p>
<p>๒. การฝึกอบรมและเสริม ศักยภาพตามแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล</p>	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ: ๑. บุคลากรของสำนักงานฯ ร้อยละ ๘๐ ได้รับการ ฝึกอบรมและพัฒนาอย่างน้อย คนละ ๒ หลักสูตร</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ: -</p>	<p>๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พร้อมทั้งกำหนดแผนการฝึกอบรม</p> <p>๒. จัดฝึกอบรมหลักสูตร inhouse training</p> <p>๓. ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับฝึกอบรมหลักสูตร Public training</p>	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ: ๑. บุคลากรของสำนักงานฯ ได้รับการ ฝึกอบรมและพัฒนาเกินกว่าเป้าหมายที่ กำหนด รวม ๑๘๓ หลักสูตร (คิดเป็นร้อยละ ๑๘๘)</p> <p>* วิธีการคำนวณตัวชี้วัด</p> <p>๑. การคำนวณหลักสูตรบุคลากร ๑ คน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง นับเป็น ๑ หลักสูตร</p> <p>๒. การคำนวณร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การฝึกอบรม จำนวนบุคลากรที่เข้ารับ กิจกรรมการฝึกอบรม ๑ ครั้งนับเป็น ๑ คน</p>	<p>๑. สรุปผลการเข้ารับ การ ฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่และ ลูกจ้างสำนักงานฯ</p>

การดำเนินงาน/กิจกรรม (ตามแผน)	ตัวชี้วัด (ตามแผน)	การดำเนินงาน/กิจกรรม (ที่ดำเนินการจริง)	ผลงานตามตัวชี้วัด (ที่เกิดขึ้นจริง)	หมายเหตุ/รายการเอกสาร หลักฐาน (ถ้ามี)
			x ๑๐๐ / กรอบอัตรากำลัง (๔๗ อัตรา) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ: -	
๓. การสัมมนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ: ๑. เกิดกิจกรรมการสัมมนา บุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ครั้ง ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ: -	๑. ดำเนินข้อมูล ติดต่อ วางแผนการ ประสานงานเพื่อดำเนินการ ๒. กิจกรรมการสัมมนาเชิงวิชาการ หรือ เชิงปฏิบัติการ หรือกิจกรรมรูปแบบอื่นใด ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ: ๑. เกิดกิจกรรมการสัมมนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๓-๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมวีวาเซ่ เขาใหญ่ จังหวัด นครราชสีมา ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ: -	๑. ภาพกิจกรรมสัมมนา บุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๔. งานศึกษา ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ: ๑. เกิดระบบ มาตรการ หรือ แนวทางในการบริหารผลการ ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนา ปรับปรุงใหม่ (ร่างข้อบังคับ ร่างระเบียบ หรือร่างประกาศ จำนวน ๓ ฉบับ) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ: -	๑. ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า จัดหาข้อมูล ประชุม เพื่อทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. จัดทำร่างระเบียบ ข้อบังคับ หรือ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อนำเสนอ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ: ๑. เกิดระบบ มาตรการ หรือแนวทางใน การบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการ พัฒนาปรับปรุงใหม่ จำนวน ๔ ฉบับ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ: ๑. ร่างทั้ง ๔ ฉบับได้รับความเห็นชอบ และ ประกาศใช้ได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑. ประกาศฯ เรื่อง นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วน บุคคลของเจ้าของข้อมูล ส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. ประกาศฯ ว่าด้วยแนว ทางการประเมินสมรรถนะ แบบ ๓๖๐ องศา พ.ศ. ๒๕๖๓ ๓. ข้อบังคับฯ ว่าด้วยหลัก เกณฑ์และวิธีการในการทำ สัญญาเจ้าหน้าที่และ

การดำเนินงาน/กิจกรรม (ตามแผน)	ตัวชี้วัด (ตามแผน)	การดำเนินงาน/กิจกรรม (ที่ดำเนินการจริง)	ผลงานตามตัวชี้วัด (ที่เกิดขึ้นจริง)	หมายเหตุ/รายการเอกสาร หลักฐาน (ถ้ามี)
				<p>ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๔. ข้อบังคับฯ ว่าด้วย ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๓</p>
<p>๕. กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ กายและสุขภาพจิตเพื่อความสุข ในการทำงาน</p>	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ:</p> <p>๑. เกิดกิจกรรมการส่งเสริม สุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ และ/หรือกิจกรรมรูปแบบอื่น ใดที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของโครงการ</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ:</p> <p>-</p>	<p>๑. กิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตใจ เพื่อสร้างความสุขและ สุขภาพที่ดีในการทำงาน อาทิ จัด กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ จัดหา สามัญประจำบ้าน เป็นต้น</p>	<p>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ:</p> <p>๑. เกิดกิจกรรมด้านสุขภาพ หน้ากากเพื่อ ป้องกันฝุ่น pm ๒.๕ และไวรัสโคโรน่า และ เจลแอลกอฮอล์แบบพกติดตัว เมื่อเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓</p> <p>๒. เกิดกิจกรรมโยคะเมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓</p> <p>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ:</p> <p>-</p>	<p>๑. หลักฐานการเบิกจ่าย หน้ากากเพื่อป้องกันฝุ่น pm ๒.๕ และไวรัสโคโรน่า และเจลแอลกอฮอล์แบบ พกติดตัว</p> <p>๒. ภาพกิจกรรมโยคะ</p>

ผลการเบิกจ่ายงบประมาณด้านงานทรัพยากรบุคคล
สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

งบประมาณ	จำนวน (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
จัดสรร	๑,๐๑๕,๐๐๐	๑๐๐
ดำเนินการ	๑,๐๑๒,๐๔๒.๘๕	๙๙.๗๑
คงเหลือจัดสรร	๒,๙๕๗.๑๕	๐.๒๙