

สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2565
ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565
(ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565)

สำนักงานประกันสังคมได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565) เพื่อให้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย

ยุทธศาสตร์ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ และมีความก้าวหน้า

ยุทธศาสตร์ 3 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ 4 การปลูกฝังค่านิยม สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กร

แผนการดำเนินงานประจำปี 2565

สำนักงานประกันสังคมมีการติดตามสรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2565 ประกอบด้วย 7 เป้าหมาย 28 โครงการ/แผนงาน โดยเลขาธิการอนุมัติให้ยกเลิกโครงการ/แผนงาน จำนวน 4 โครงการ/แผนงาน เนื่องจากจำนวนกลุ่มเป้าหมายไม่เพียงพอ และบางโครงการมีจำนวนผู้เข้าอบรมมากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดอบรม ทั้งนี้ ได้อนุมัติโครงการ/แผนงานทดแทน จำนวน 4 โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	โครงการ/แผนงาน
ยุทธศาสตร์ 1	2	6
ยุทธศาสตร์ 2	1	14
ยุทธศาสตร์ 3	2	3
ยุทธศาสตร์ 4	2	7
รวมทั้งสิ้น	7	28

โดยมีโครงการ/แผนงานที่ยกเลิก และโครงการ/แผนงานที่ทดแทน ดังนี้

ลำดับ	โครงการ/แผนงานที่ยกเลิก	โครงการ/แผนงานที่ทดแทน
1.	โครงการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณบุคลากรประกันสังคม	โครงการหลักสูตรการฝึกและดูงานเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง
2.	โครงการนักปฏิบัติการประกันสังคมต้นแบบ (Social Security Model Officers)	โครงการขับเคลื่อนสำนักงานประกันสังคมสู่ความสำเร็จด้วย “SSO TRUST” เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
3.	โครงการบุคลากรประกันสังคมต้นแบบ	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานประกันสังคมสู่ความสำเร็จด้วย “SSO TRUST”
4.	โครงการ Service Smart Smile (3S) : การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ	แนวทางการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖ ของสำนักงานประกันสังคม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2565 โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ส่งผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัดปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข้ปัญหา เพื่อนำไปประเมินผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้

เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมินนี้ประเมินจากตัวชี้วัดของโครงการ/แผนงาน ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นผู้เสนอโครงการ/แผนงาน โดยทางกองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับดี (สีเขียว) ● ดำเนินการได้ ร้อยละ 100 ขึ้นไปของเป้าหมาย
2. ระดับปานกลาง (สีเหลือง) ● ดำเนินการได้ ร้อยละ 50 – 99% ของเป้าหมาย
3. ระดับต่ำ (สีแดง) ● ดำเนินการได้ต่ำกว่า 50% ของเป้าหมาย

สรุปการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2565

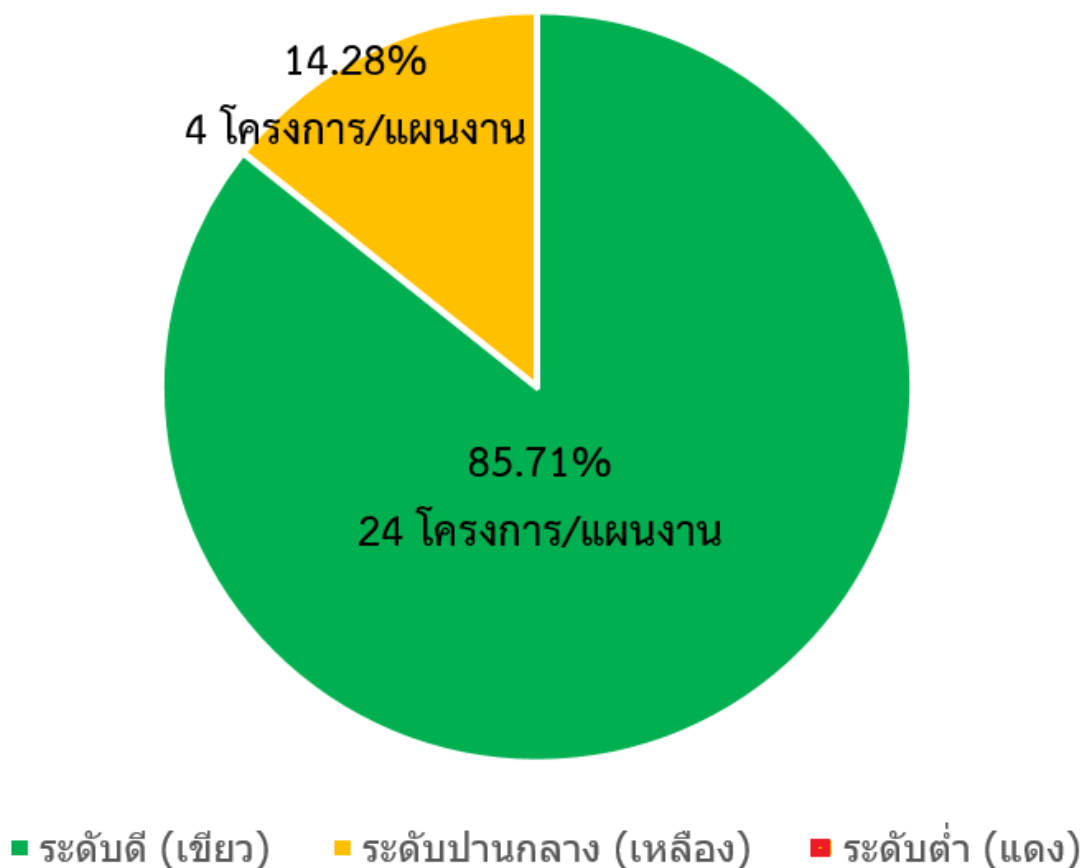
ผลการประเมิน	โครงการ/ แผนงานที่ ดำเนินการ	ผลการประเมิน (ระดับ)		
		ดี 100% ขึ้นไป	ปานกลาง 50 – 99%	ต่ำกว่า 50%
ยุทธศาสตร์ 1	6	5	1	-
ยุทธศาสตร์ 2	12	10	2	-
ยุทธศาสตร์ 3	3	2	1	-
ยุทธศาสตร์ 4	7	7	-	-
รวมทั้งสิ้น	28	24	4	-
ร้อยละของโครงการ ทั้งหมด	100	85.71	14.28	-

ผลที่ได้จากการประเมินผลการดำเนินงาน

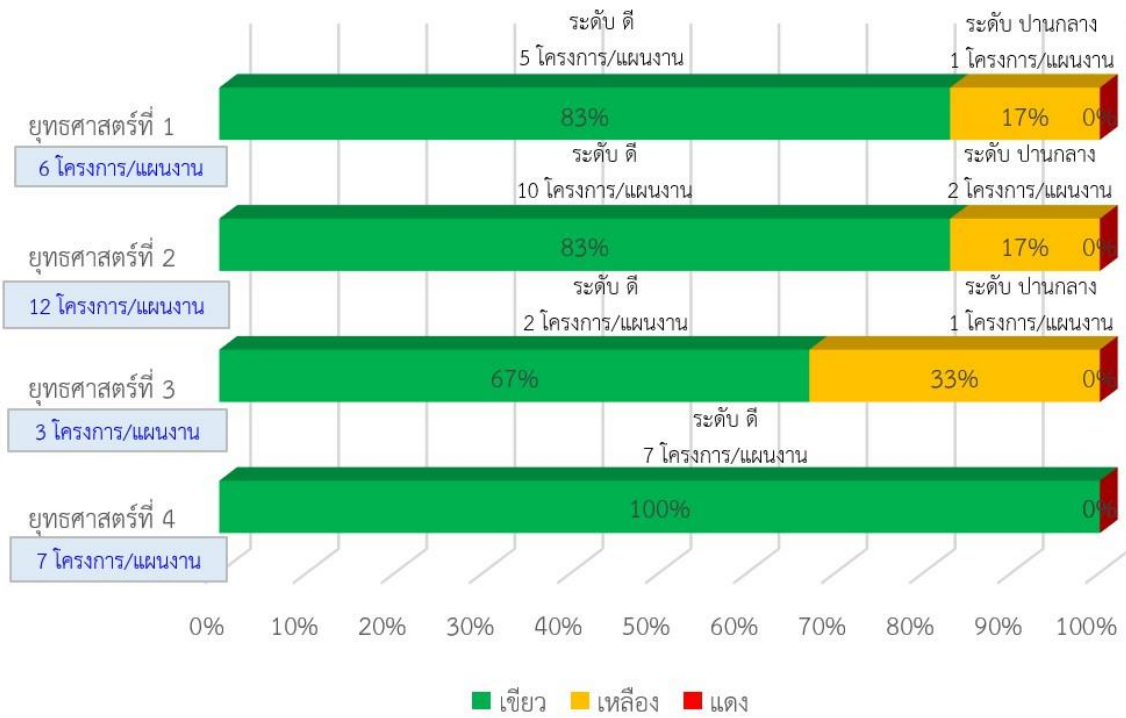
- ระดับดี (สีเขียว) ●** ดำเนินการตั้งแต่ 100% ของเป้าหมายขึ้นไป มีจำนวน 24 โครงการ/แผนงาน คิดเป็นร้อยละ 85.71 ของจำนวนโครงการ/แผนงานทั้งหมด
- ระดับปานกลาง (สีเหลือง) ●** ได้ 50 – 99% ของเป้าหมาย มีจำนวน 4 โครงการ/แผนงาน คิดเป็นร้อยละ 14.28 ของจำนวนโครงการ/แผนงานทั้งหมด
- ระดับต่ำ (สีแดง) ●** ดำเนินการได้ต่ำกว่า 50% ของเป้าหมาย ไม่มีโครงการ/แผนงานที่ดำเนินการต่ำกว่าเป้าหมาย

สรุปการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี 2565
แผนการดำเนินงานทั้งสิ้น 28 โครงการ/แผนงาน

ภาพรวมทั้งหมด 28 โครงการ/แผนงาน



แผนภูมิแยกแต่ละยุทธศาสตร์



ผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2565
ทั้งสิ้นจำนวน 28 โครงการ/แผนงาน

ลำดับ	งาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน (ม.ค. – ธ.ค. 65)		หน่วยงาน
		แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย				
1	งานทบทวนโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการดำเนินงาน	ผลการศึกษาจากการทบทวนบทบาทภารกิจตลอดจนรูปแบบการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม จำนวน 1 ฉบับ	มีผลการศึกษาจากการทบทวนบทบาทภารกิจการจัดตั้งกองบริหารอิเล็กทรอนิกส์ มีผลการดำเนินการ ดังนี้ 1. อำนวยการที่และหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างการแบ่งงานภายใน จำนวน 1 ฉบับ 2. ขอบเขตงาน จำนวน 1 ฉบับ 3. ร่าง กรอบอัตรากำลังประเภทตำแหน่งและสายงานของบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงาน จำนวน 1 ฉบับ	กพร.
2	โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประกันสังคมตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	รายงานผลการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานประกันสังคม จำนวน 1 ฉบับ	มีรายงานผลการประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ของสำนักงานประกันสังคม จำนวน 1 ฉบับ	กพร.

ลำดับ	งาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน (ม.ค. – ธ.ค. 65)		หน่วยงาน
		แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	
3	โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	<p>1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี(พ.ศ. 2566 – 2570)และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2566</p> <p>2. จัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี</p> <p>3. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2566</p>	<p>1. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 1 เล่ม</p> <p>2. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566 จำนวน 1 เล่ม</p>	กบค.

ลำดับ	งาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน (ม.ค. – ธ.ค. 65)		หน่วยงาน
		แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	
4	โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม	ตัวชี้วัดที่ 1 ให้คำปรึกษาแนะนำงานบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า 60 เรื่อง ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของคำปรึกษา แนะนำ จากที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานได้ ร้อยละ 80	ที่ปรึกษาดำเนินการให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานประกันสังคมแก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ มกราคม – ธันวาคม 2565 ดังนี้ 1. สามารถให้คำปรึกษาแนะนำงานบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 60 เรื่อง 2 ร้อยละของคำปรึกษาแนะนำ จากที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน ร้อยละ 91.55	กบค.
5	โครงการจัดทำแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)	ความสำเร็จของการจัดทำแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร	ดำเนินการจัดทำประกาศแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานประกันสังคม ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกฎหมาย	กบค.
6	โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังของสำนักงานประกันสังคม	ตัวชี้วัดที่ : มีรายงานฉบับสมบูรณ์ตามโครงการ	มีรายงานผลการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังของสำนักงานประกันสังคม จำนวน 1 ฉบับ และสามารถนำข้อมูลที่ได้มาจัดสรรอัตรากำลังของ	กบค.

			สำนักงานประกันสังคมได้ เพียงพอ เหมาะสม	
ลำดับ	งาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน (ม.ค. – ธ.ค. 65)		หน่วยงาน
		แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ และมีความก้าวหน้า				
7	โครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ของ สปส.	ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 100 คน ตัวชี้วัดที่ 2 ความพึงพอใจในการนำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	1. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 118 คน 2. ความพึงพอใจในการ นำความรู้ไปปฏิบัติงาน ร้อยละ 98.10	กผ.
8	โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ	ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 100 คน ตัวชี้วัดที่ 2 ความพึงพอใจในการนำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	1. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 100 คน 2. ความพึงพอใจในการ นำความรู้ไปปฏิบัติงาน ร้อยละ 96.75	กผ.
9	โครงการนักรับประกันสังคม ระดับต้น	ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 150 คน ตัวชี้วัดที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับการ ฝึกอบรมต่อการจัดโครงการ ฝึกอบรม ร้อยละ 80	1. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 150 คน 2. ความพึงพอใจของผู้รับ การฝึกอบรมต่อการจัด โครงการฝึกอบรม ร้อยละ 97.70	กผ.
10	โครงการนักรับประกันสังคม ระดับกลาง	ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 100 คน ตัวชี้วัดที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับการ ฝึกอบรมต่อการจัดโครงการ ฝึกอบรม ร้อยละ 80	1. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 100 คน 2. ความพึงพอใจของผู้รับ การฝึกอบรมต่อการจัด โครงการฝึกอบรม ร้อยละ 86.95	กผ.

ลำดับ	งาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน (ม.ค. – ธ.ค. 65)		หน่วยงาน
		แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	
11	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับ ชำนาญการพิเศษ (The Leadership Dynamic Program)	ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 45 คน ตัวชี้วัดที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับการ ฝึกอบรมต่อการจัดโครงการ ฝึกอบรม ร้อยละ 80	1. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 34 คน 2. ความพึงพอใจของผู้รับ การฝึกอบรมต่อการจัด โครงการฝึกอบรม ร้อยละ 88.50	กฟ.
12	แนวทางการจัดทำแผนการใช้จ่าย งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2566 ของสำนักงานประกันสังคม	ตัวชี้วัด 1 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการ จัดทำแผนการใช้จ่าย งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ตัวชี้วัด 2 จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 จาก ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 162 คน	1. ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้ความเข้าใจใน แนวทางการจัดทำแผนการใ้ จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2566 ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 85.16 2. ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 99.38	กฟ.
13	โครงการพนักงานประกันสังคม บรรจุใหม่	ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 100 คน ตัวชี้วัดที่ 2 ความพึงพอใจในการนำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	1. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 187 คน 2. ความพึงพอใจในการ นำความรู้ไปปฏิบัติงาน ร้อยละ 91.70	กฟ.

ลำดับ	งาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน (ม.ค. – ธ.ค. 65)		หน่วยงาน
		แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	
14	โครงการการจัดการความรู้ สำนักงานประกันสังคม	ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 90 คน ตัวชี้วัดที่ 2 ความพึงพอใจในการนำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	1. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 103 คน 2. ความพึงพอใจในการ นำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ 95.70	กฟ.
15	โครงการจ้างพัฒนาหลักสูตร e-learning ของสำนักงาน ประกันสังคม	จำนวนสื่อบทเรียน อิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต(E- Learning) ที่ได้รับการพัฒนา จำนวน 3 วิชา	1. ดำเนินการจัดจ้าง ศูนย์บริการวิชาการแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร e-learning ของสำนักงาน ประกันสังคม 2. จัดจ้างศูนย์บริการ วิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนา หลักสูตร e-learning ของสำนักงานประกันสังคม 3. ดำเนินการตรวจสอบ รายละเอียดการพัฒนา หลักสูตรฯ จากจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยครั้งที่ 3 4. สำนักงาน ประกันสังคมมีสื่อบทเรียน อิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต จำนวน 3 วิชา	กฟ.

ลำดับ	งาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน (ม.ค. – ธ.ค. 65)		หน่วยงาน
		แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	
16	การจัดส่งข้าราชการและพนักงานประกันสังคมเข้ารับการอบรมด้านวิชาการที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด	ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 250 คน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด จำนวน 256 คน	กฟ.
17	โครงการการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 60	ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 100	กฟ.
18	แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทุกสายงานและตำแหน่งงาน	บุคลากรสำนักงานประกันสังคมทุกคน ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค	จำนวนบุคลากรของสำนักงานประกันสังคมจำนวนทั้งสิ้น 6,488 คน ได้รับการพัฒนารายบุคคลจำนวน 6,473 คนคิดเป็นร้อยละ 99.76	กฟ.
ยุทธศาสตร์ที่ 3 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล				
19	งานพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของพนักงานประกันสังคม	พนักงานประกันสังคมมีระบบ DPIS ใช้ในการปฏิบัติราชการ	พนักงานประกันสังคมมีระบบ DPIS ใช้ในการปฏิบัติราชการ เช่น ระบบการลา การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น	กบค.
20	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการซักซ้อมแผนการป้องกันระงับอัคคีภัย	ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมแผนการป้องกันและระงับอัคคีภัย จำนวน 180 คน ตัวชี้วัดที่ 2 ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระดับ 3	1. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 180 คน 2. ระดับความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับ 4.53	สลก.
21	โครงการหลักสูตรการฝึกและดูงานเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกและดูงานเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 120 คน	ผู้เข้ารับการอบรม 108 คน	กฟ.

ลำดับ	งาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน (ม.ค. – ธ.ค. 65)		หน่วยงาน
		แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปลูกฝังค่านิยม สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กร				
22	โครงการขับเคลื่อนสำนักงานประกันสังคมสู่ความสำเร็จด้วย “SSO TRUST” เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	ตัวชี้วัด 1 บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในทิศทางนโยบายการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม ร้อยละ 70 ตัวชี้วัด 2 ความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 70	ระยะที่ 1 1. ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 200 คน 2. บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในทิศทางนโยบายการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม ร้อยละ 98.30 3. ความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 91.10 ระยะที่ 2 1. ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 789 คน 2. บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในทิศทางนโยบายการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม เฉลี่ยทุกภาครวม ร้อยละ 98.60 ระยะที่ 3 1. ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 1,198 คน 2. บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในทิศทางนโยบายการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม เฉลี่ยส่วนกลาง เขตพื้นที่ ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวม ร้อยละ 97.40	กฟ.

ลำดับ	งาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน (ม.ค. – ธ.ค. 65)		หน่วยงาน
		แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	
23	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานประกันสังคมสู่ความสำเร็จด้วย “SSO TRUST”	ตัวชี้วัด 1 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 300 คน ตัวชี้วัด 2 ความพึงพอใจการดำเนินการจัดโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 80	1. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 278 คน 2. ความพึงพอใจการดำเนินการจัดโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ 97.50	กฟ.
24	โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรประกันสังคมและสร้างความผูกพันในองค์กร	ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 200 คน ตัวชี้วัดที่ 2 ความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	1. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 197 คน 2. ความพึงพอใจของผู้รับการฝึกอบรมต่อการจัดโครงการฝึกอบรม ร้อยละ 82.60	กฟ.
25	โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	ตัวชี้วัดที่ ร้อยละ 50 ของบุคลากรที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานประกันสังคม โดยมีผู้เข้าอบรม จำนวน 162 คน	บุคลากรที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานประกันสังคม จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 100	กพร.

ลำดับ	งาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน (ม.ค. – ธ.ค. 65)		หน่วยงาน
		แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	
26	โครงการฝึกอบรมการดำเนินการทางวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม	ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ 80 ตัวชี้วัดที่ 2 ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในเรื่องวินัยการดำเนินการทางวินัย รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ ร้อยละ 80	1. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 119 ราย 2. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เรื่องวินัยและการดำเนินการทางวินัย รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ ร้อยละ 94	กบค. กฝ.
27	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดทุจริตและประพฤติมิชอบ	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของการดำเนินการได้สำเร็จตามกิจกรรม/เป้าหมาย ร้อยละ 90 ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับองค์ความรู้ รวมถึงรับทราบกิจกรรมปลูกจิตสำนึก ร้อยละ 80	1. ดำเนินการได้สำเร็จตามกิจกรรม/เป้าหมาย ร้อยละ 100 2. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับองค์ความรู้ รวมถึงรับทราบกิจกรรมปลูกจิตสำนึก ร้อยละ 100	กบค.
28	โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานประกันสังคม	ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนเรื่องในการให้คำปรึกษาแนะนำมากกว่าหรือเท่ากับ 60 เรื่อง ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของคำแนะนำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะฯ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานได้ ร้อยละ 80	ที่ปรึกษาดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคมแก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ มกราคม – ธันวาคม 2565 ดังนี้ 1. สามารถให้คำปรึกษาแนะนำงานบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 60 เรื่อง 2. ร้อยละของคำแนะนำจากที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน ร้อยละ 95.60	กบค.

ปัจจัยสำเร็จ

1. ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การทดแทนตำแหน่งสำคัญมีการพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด รวมทั้งสนับสนุนและกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือในการดำเนินงาน
2. มีการกำหนดแผนงานที่ชัดเจนตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ
3. มีงบประมาณที่สนับสนุนด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอ
4. มีช่องทางและการสื่อสารที่หลากหลาย และเข้าถึงได้ง่าย ทำให้สามารถสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ไปยังบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว
5. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้
6. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะเรื่องการนำสมรรถนะเฉพาะสายงาน/กลุ่มงาน การเรียนรู้ และพัฒนาจากการปฏิบัติงานจริง และการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก
7. ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานด้วยระบบบริหารงานคุณภาพ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
8. ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระทำผิดวินัยอย่างจริงจังต่อเนื่อง
9. จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร
10. ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง

ปัญหาอุปสรรค

1. การดำเนินการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีผู้เข้ารับการอบรมตรวจพบเชื้อไวรัส COVID-19 จึงทำให้จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่ตรงตามเป้าหมาย
2. สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรม onsite ที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรได้
3. บุคลากรให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติ หรือภารกิจที่ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มากกว่าการพัฒนาตนเอง หรือการเข้าร่วมกิจกรรมในภาพรวมของสำนักงานประกันสังคม

แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ

1. ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการดำเนินงาน เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อ E-Book หรือศึกษาผ่าน Online ในโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ หรือปรับเปลี่ยนเวลาการดำเนินงาน
2. การปรับทักษะของบุคลากรตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก และการเข้าสู่โลก Digital เรื่อง ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 รูปแบบการพัฒนา เน้น On Line และ Flexible Time ให้หลากหลายรูปแบบ
3. ปรับเปลี่ยนรูปแบบสอดแทรกเรื่องค่านิยมองค์กร TRUST ไปกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ สำหรับผู้บริหาร กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมระบบบริหารคุณภาพองค์กร รวมทั้งการสื่อสารจากเลขาธิการเพื่อเกิดการรับรู้และเกิดพฤติกรรม TRUST ไปพร้อมกับการทำงาน
4. สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง หรือความสำคัญ of โครงการฝึกอบรมมีการจัดทำปฏิทินหรือแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดการดำเนินโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารับทราบและจัดสรรเวลาในการพัฒนาได้โดยไม่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (บรรจุและแต่งตั้ง)

รายการ	จำนวน	สัดส่วน (ระบบคำนวณให้)
๑.๑ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ		
๑) การเข้ารับราชการ		
- การบรรจุใหม่	๙๕	
- รับโอน	๑๘	
- บรรจุกลับ	๑	
- การเข้ารับราชการ ตามมาตรา ๕๖	๑	
๒) การสูญเสียข้าราชการ		
- ลาออก	๓๒	
- ให้โอน	๔๑	
- เกษียณอายุ	๖๐	
- เสียชีวิต	๑	
- ออกด้วยเหตุผิดวินัย	-	

รายการ	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ที่ลาออกหรือโอนออก จากส่วนราชการ ในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ทั้งหมดของส่วนราชการ ในปีงบประมาณ	ร้อยละ (ระบบคำนวณให้)
๑.๒ อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	๓	๓๒	

ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team:PWST)