



รายงานผลความก้าวหน้า การดำเนินงานตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

OMBUDSMAN

การดำเนินงานตามนโยบายหรือแผน

การบริหารทรัพยากรบุคคลราย ๖ เดือน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คำนำ

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีฐานะเป็นนิติบุคคล และอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา กำกับดูแล และรับผิดชอบร่วมกันของผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยมีหน้าที่และอำนาจในการ รับผิดชอบงานธุรการและการดำเนินการเพื่อให้ผู้ตรวจการแผ่นดินบรรลुरุภารกิจและหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย อำนาจความสะดวก ช่วยเหลือ ส่งเสริม และ สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการแผ่นดิน ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและ สนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับงานของผู้ตรวจการแผ่นดิน ดำเนินการหรือส่งเสริมและ สนับสนุนหรือประสานงานกับหน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชนในการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของผู้ตรวจการ แผ่นดิน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือผู้ตรวจการแผ่นดินมีติ มอบหมาย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการ แผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิต สามารถตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานได้ และการดำเนินการเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง จึงได้มีการกำหนดนโยบาย การบริหารบุคคลตลอดจนแผนการปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะส่วนงานที่มีหน้าที่และอำนาจในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล งานวินัยและจริยธรรม และงานเลขานุการของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล จึงขอรายงานความก้าวหน้าการ ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

เมษายน ๒๕๖๖

ส่วนที่

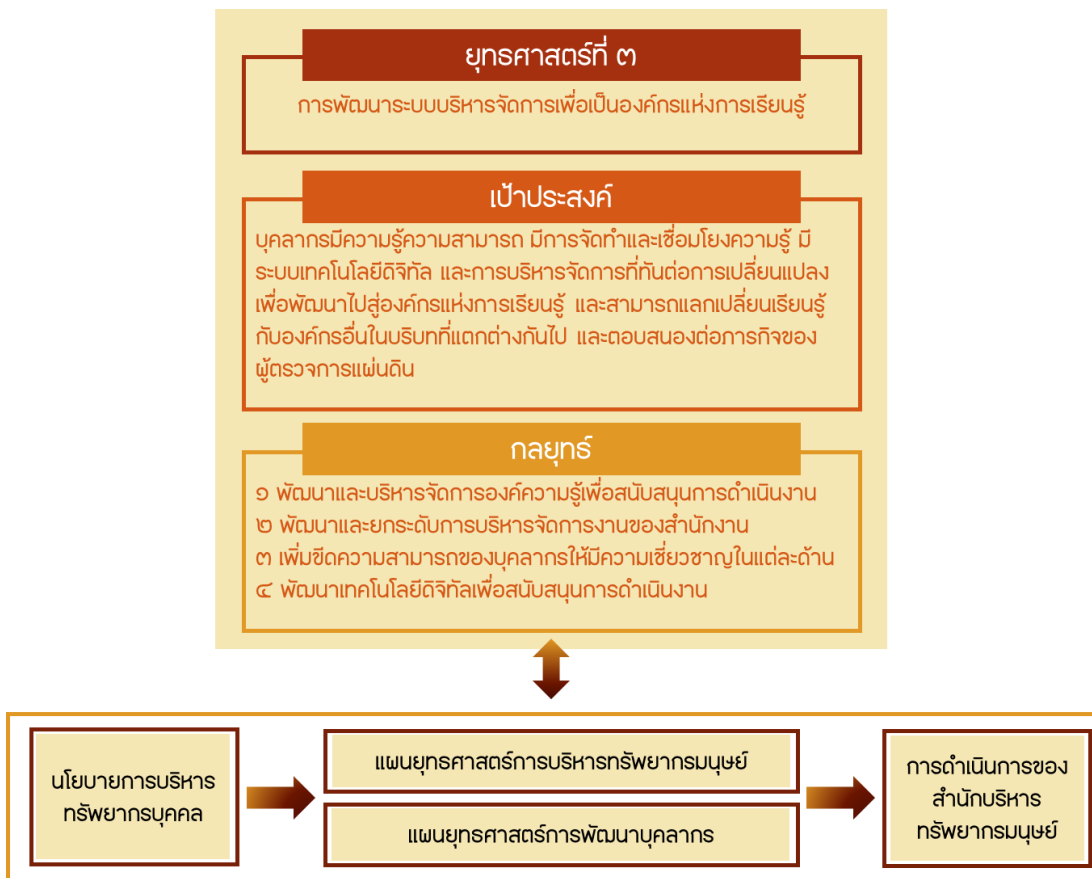
๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้ทราบบริบทในด้านต่าง ๆ ของทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการดำเนินงานของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

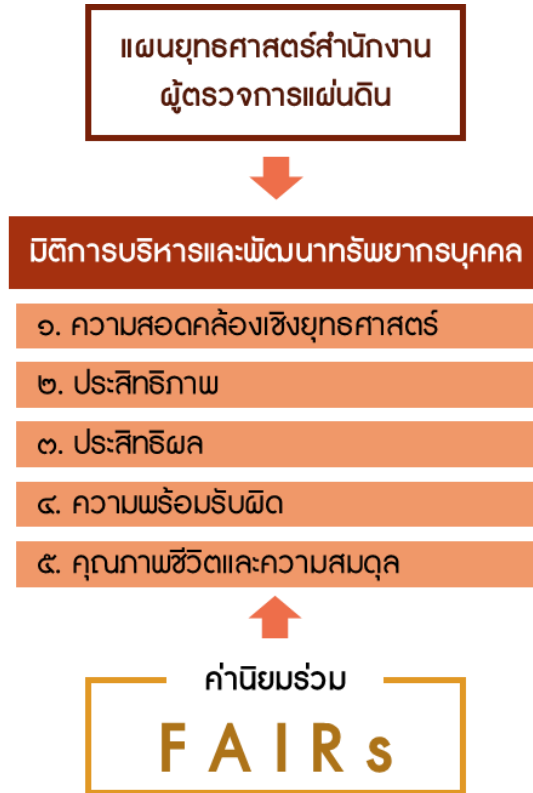
การกำหนดแผนการดำเนินงานของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการกำหนดเพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประสบผลสำเร็จ และตอบสนองต่อความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน โดยมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ ๑ แผนภาพความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการดำเนินงานของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

มติการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ฉบับลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๑) ได้กำหนดมิติและขอบเขตของนโยบายที่ครอบคลุมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ ๒ แผนภาพมติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนภาพ ๒ มีรายละเอียด ดังนี้

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จะมุ่งเน้นการนำค่านิยมหลักขององค์กร (FAIRs) มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักถึงค่านิยมสุจริต ข้อกำหนดทางจริยธรรมและวินัยขององค์กร รวมถึงการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม พัฒนาตนเองให้สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายในประเทศและระดับสากล ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้และพัฒนาการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ทั้งนี้ ค่านิยมหลักขององค์กร (FAIRs) ประกอบด้วย

(๑) Fairness (ความเป็นธรรม) : การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผล ถูกต้อง เป็นกลาง และยึดหลักธรรมาภิบาลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๒) Accountability (ความรับผิดชอบ) : ความเอาใจใส่ และความรับผิดชอบทั้งต่อหน้าที่และองค์กร ด้วยความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน ส่วนรวมและประเทศชาติ

(๓) Integrity (ความถูกต้องชอบธรรม) : การเป็นผู้มีความสง่างาม ตั้งมั่นในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง เทียบธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และไม่ยอมนิ่งเฉยต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้อง

(๔) Relations (ความสัมพันธ์) : การเป็นผู้มีธรรมาภิบาล มารยาทและการประสานงานที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติให้อภัย ให้ความร่วมมือและช่วยเพื่อพึ่งพากัน

(๕) Service Mind (จิตบริการ) : การมีจิตใจพร้อมให้บริการ ช่วยเหลือประสานงานกับผู้รับบริการให้ได้รับสิ่งอันพึงประสงค์ และเกิดความประทับใจในการปฏิบัติงานขององค์กร

ทั้งนี้ ในปัจจุบันสำนักงานกำลังอยู่ในระหว่างการร่างแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทำให้การจัดทำการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คงยึดแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

คำอธิบาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ “การพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การบริหารจัดการงานด้านวิชาการ และทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และสมรรถนะสูง ความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และพร้อมปฏิบัติงานทั้งเชิงรับและเชิงรุก เน้นการสร้างและคิดค้นนวัตกรรมที่จะทำให้ระบบบริหารจัดการงานขององค์กรมีรูปแบบใหม่ ๆ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย ๔.๐ และการพัฒนาผลงานทางด้านวิชาการขององค์กรให้เทียบเท่าและเป็นไปตามมาตรฐานสากล การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญเพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core Competence) รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการงานขององค์กร การพัฒนางานด้านวิชาการ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พัฒนาระบบข้อมูลและเชื่อมโยงแหล่งข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ

เป้าประสงค์

บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการจัดทำและเชื่อมโยงองค์ความรู้ มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่นในบริบทที่แตกต่างกันไป และตอบสนองต่อภารกิจขององค์กร ผู้ตรวจการแผ่นดิน

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ระดับการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมให้ข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลและองค์ความรู้ และการพัฒนางานด้านวิชาการ
- บุคลากรพร้อมเรียนรู้และให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการงานมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาระบบการบริหารงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

สำหรับมติการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ สำนักงานนำแนวทางจากมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเครื่องมือประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนดเป็นมติสำหรับการประเมินความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงาน โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มุ่งเน้นการกำหนดให้มโนนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน กำหนดให้มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดให้มีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง กำหนดให้มีการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนแผนการสืบทอดตำแหน่ง และให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นให้การดำเนินกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น สัดส่วนของค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อมโนนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นให้การดำเนินการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม การดำเนินการและการตัดสินใจต้องมีความโปร่งใส และพร้อมรับการตรวจสอบ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

มุ่งเน้นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในทุกๆระดับ มุ่งเน้นสิทธิและสวัสดิการให้มั่นคงยิ่งขึ้น มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับความต้องการและสภาพของสำนักงาน ตลอดจนการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy work place)

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานที่นำเสนอในส่วนนี้เป็นข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อมูลรอบอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลจำแนกตามประเภท

ประเภทของพนักงาน	จำนวน (อัตรา)	สัดส่วน (ร้อยละ)
๑. พนักงาน	๒๗๑	๘๙.๑๔
๒. ลูกจ้างประจำ	๓๓	๑๐.๘๖
๓. ลูกจ้างชั่วคราว	-	-
รวม	๓๐๔	๑๐๐.๐๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตาราง ๑ ข้อมูลรอบอัตรากำลังของสำนักงานจำแนกตามประเภท

ข้อมูลอัตรากำลังทรัพยากรบุคคล

เฉพาะส่วนของพนักงานจำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน	กรอบ (อัตรา)	คนครอง (อัตรา)	อัตราว่าง (อัตรา)
เลขาธิการ	๑	๑	๐
รองเลขาธิการ	๔	๔	๐
สำนักบริหารกลาง	๑๓	๑๒	๑
สำนักบริหารการคลัง	๑๓	๑๒	๑
สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	๑๓	๑๒	๑
สำนักนโยบายและแผน	๑๔	๑๓	๑
สำนักสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์	๑๖	๑๕	๑
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑๓	๑๒	๑
สำนักกฎหมายและคดี	๑๕	๑๔	๑
สำนักตรวจสอบเรื่องร้องเรียน	๑๗	๑๖	๑
สำนักสอบสวน ๑	๒๖	๒๑	๕
สำนักสอบสวน ๒	๒๖	๒๑	๕
สำนักสอบสวน ๓	๒๖	๒๑	๕
สำนักสอบสวน ๔	๒๖	๒๐	๖
สำนักตรวจสอบหน้าที่ของรัฐ	๑๗	๑๖	๑
สำนักเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	๑๓	๑๒	๑
สำนักวิเทศสัมพันธ์	๑๒	๑๒	๐
สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินศึกษา	๑๕	๑๒	๓
หน่วยตรวจสอบภายใน	๖	๓	๓
สำนักกิจการผู้ตรวจการแผ่นดินและเลขาธิการ	๒๓	๒๒	๑
รวม	๓๐๙	๒๗๑	๓๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตาราง ๒ ข้อมูลอัตรากำลังเฉพาะส่วนพนักงานจำแนกตามส่วนงาน

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลเฉพาะส่วนของพนักงานจำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภท/ระดับ	จำนวน (อัตรา)	สัดส่วน (ร้อยละ)	หมายเหตุ
ประเภทการบริหาร	๕	๑.๘๕	
เลขาธิการ	๑	๐.๓๓	
รองเลขาธิการ	๔	๑.๕๒	
ประเภทอำนวยการ	๖๑	๒๒.๕๑	
ระดับสูง	๑๘	๖.๖๔	
ระดับต้น	๔๓	๑๕.๘๗	
ประเภทวิชาการ	๒๐๕	๗๕.๖๕	
ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-	
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	
ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๕	๕.๕๔	
ระดับชำนาญการ	๑๕๑	๕๕.๗๒	
ระดับปฏิบัติการ	๓๙	๑๔.๓๙	
ประเภททั่วไป	-	-	
ระดับอาวุโส	-	-	
ระดับชำนาญงาน	-	-	
ระดับปฏิบัติงาน	-	-	
รวม	๒๗๑	๑๐๐.๐๐	

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตาราง ๓ ข้อมูลอัตรากำลังเฉพาะส่วนของพนักงานจำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ข้อมูลโครงสร้างอายุของทรัพยากรบุคคลเฉพาะส่วนของพนักงาน

ช่วงอายุ (ปี)	เพศหญิง		เพศชาย		รวม	สัดส่วน (ร้อยละ)
	จำนวน (อัตรา)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน (อัตรา)	สัดส่วน (ร้อยละ)		
น้อยกว่า ๒๕ ปี	-	-	-	-	-	-
๒๕ - ๒๙	๑๐	๐.๐๐	๔	๐.๐๐	๑๔	๐.๐๐
๓๐ - ๓๔	๑๙	๓.๖๙	๑๗	๑.๕๘	๓๖	๕.๑๗
๓๕ - ๓๙	๔๐	๓.๐๑	๒๑	๖.๒๗	๖๑	๑๓.๒๘
๔๐ - ๔๔	๔๗	๑๔.๗๖	๒๖	๗.๗๕	๗๓	๒๖.๕๑
๔๕ - ๔๙	๓๐	๑๑.๐๗	๒๓	๙.๕๙	๕๓	๒๖.๙๔
๕๐ - ๕๔	๑๒	๑๑.๐๗	๖	๘.๔๙	๑๘	๑๙.๕๖
มากกว่า ๕๕ ปี	๗	๔.๔๓	๙	๒.๒๑	๑๖	๖.๖๔
รวม	๑๖๕	๒.๕๘	๑๐๖	๓.๓๒	๒๗๑	๕.๙๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตาราง ๔ ข้อมูลโครงสร้างอายุพนักงาน

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลจำนวนพนักงานจำแนกตามสายงาน

ประเภทและระดับ ตำแหน่ง	บริหาร	อำนวยการ	สายงาน		รวม (อัตรา)
			สายงานสอบสวน และนิติการ	สายงานสนับสนุน	
บริหาร	๑	-	-	-	๑
เลขาธิการ	๔	-	-	-	๔
อำนวยการ	-	๖๑	-	-	๖๑
สูง	-	๑๘	-	-	๑๘
ต้น	-	๔๓	-	-	๔๓
วิชาการ	-	-	๑๐๔	๑๐๑	๒๐๕
ทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	๐
เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	๐
ชำนาญการพิเศษ	-	-	๑๑	๔	๑๕
ชำนาญการ	-	-	๖๘	๘๓	๑๕๑
ปฏิบัติการ	-	-	๒๕	๑๔	๓๙
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๓๓	๓๓
รวม	๕	๖๑	๑๐๔	๑๓๘	๓๐๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตาราง ๕ ข้อมูลจำนวนพนักงานจำแนกตามสายงาน

ข้อมูลจำนวนพนักงานของสำนักงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภทของพนักงาน	วุฒิการศึกษา				รวม (อัตรา)
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
เลขาธิการและพนักงาน	๖	๒๐๔	๖๑	-	๒๗๑
ลูกจ้างประจำ	-	-	๖	๒๗	๓๓
รวม	๖	๒๐๔	๖๗	๒๗	๓๐๔

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

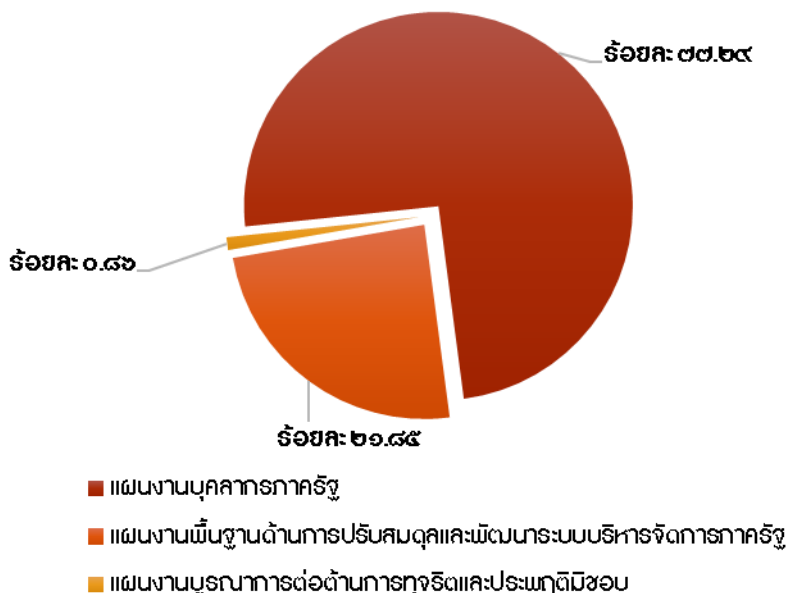
ตาราง ๖ จำนวนพนักงานของสำนักงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อมูลงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรตามพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หมวดค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	สัดส่วน (ร้อยละ)
แผนงานบุคลากรภาครัฐ	๒๕๐,๕๕๑,๗๐๐.๐๐	๗๗.๒๙
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๒๓๒,๙๓๙,๖๐๐.๐๐	๗๑.๘๖
ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	๑๗,๖๑๒,๑๐๐.๐๐	๕.๔๓
แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	๗๐,๘๓๘,๐๐๐.๐๐	๒๑.๘๕
ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	๖๒,๙๒๒,๔๐๐.๐๐	๑๙.๔๑
ค่าใช้จ่ายลงทุน	๗,๙๑๕,๖๐๐.๐๐	๒.๔๔
แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒,๗๘๒,๘๐๐.๐๐	๐.๘๖
ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	๒,๗๘๒,๘๐๐.๐๐	๐.๘๖
รวม	๓๒๔,๑๗๒,๔๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ตาราง ๗ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจำแนกตามหมวดค่าใช้จ่าย

สัดส่วนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจำแนกตามหมวดค่าใช้จ่าย



แผนภาพ ๗ สัดส่วนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจำแนกตามหมวดค่าใช้จ่าย

ส่วนที่
๒ การดำเนินงานตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒

การดำเนินงานตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอการดำเนินการและแผนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ฉบับลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ โดยการดำเนินการในระยะ ๖ เดือนแรก สามารถนำเสนอโดยจำแนกตามมิติการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ มิติ ดังนี้

มิติ

๑

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

จุดเน้นนโยบาย

มุ่งเน้นการกำหนดให้มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน กำหนดให้มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดให้มีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง กำหนดให้มีการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนแผนการสืบทอดตำแหน่ง และให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการหรือแผนการดำเนินการ

๑. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้นำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ไปใช้เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ใช้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ ในการจัดทำแผนดำเนินงาน ระหว่างรอประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ฉบับที่ ๕ อย่างเป็นทางการ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ปรับปรุงประกาศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และค่านิยมของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน รวมถึงยุทธศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานได้ดำเนินโครงการจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการพัฒนาโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลัง (work load analysis) ในภาพรวมให้เป็นตามหลักวิชาการและยังเป็นการจัดทำกรอบแผนอัตรากำลังระยะยาว (ระยะเวลา ๕ ปี : พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับอำนาจและหน้าที่ รวมถึงการวิเคราะห์ภาระงานที่เหมาะสมต่อการรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สอบสวนและถึงพนักงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในแต่ละคนและแต่ละระดับตำแหน่ง เพื่อจะได้กำหนดภาระความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้สามารถประเมินความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างแม่นยำมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนอัตรากำลัง และผลกระทบจากการสรรหาอัตรากำลังที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจึงได้ดำเนินโครงการจ้างเหมาบริการรายบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมถึงการดำเนินโครงการจ้างเหมาบริการผู้ฝึกปฏิบัติงานในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอีกด้วย

๓. สำนักงานได้อนุมัติโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการทำงานเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่จำเป็นเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม การเป็นเจ้าหน้าที่ที่ดี มีพฤติกรรมสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เรียนรู้การทำงานเป็นทีมสร้างเครือข่าย และสายสัมพันธ์ที่ดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้ได้เรียนรู้และดำรงตนอย่างสมดุลและเหมาะสมกันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งประกอบไปด้วย ๕ หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรที่ ๑ : หลักสูตรปฐมนิเทศเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรใหม่ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีระยะเวลาการจัดฝึกอบรมครบระหว่างวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ - ๒๒ เมษายน ๒๕๖๖

หลักสูตรที่ ๒ : หลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ทำหน้าที่ด้านการรับเรื่องร้องเรียน "เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับที่ดิน" โดยมีระยะเวลาการจัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑๓ - ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

หลักสูตรที่ ๓ : หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะด้านภาษาอังกฤษบุคลากรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยมีระยะเวลาจัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ - ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

หลักสูตรที่ ๔ : ค่านิยมร่วม การสร้างองค์กรให้มีความสุข อยู่ระหว่างการดำเนินการ

๔. สำนักงานได้มีการจัดประชุมพบปะหัวหน้าหน่วยงาน โดยมีผู้ตรวจการแผ่นดิน เลขาธิการ รองเลขาธิการ และผู้บริหารระดับส่วนงานเข้าร่วมประชุมติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อเป็นการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ในสำนักงาน ให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการจัดประชุมแล้วจำนวน ๒ ครั้ง

๕. ผู้ตรวจการแผ่นดิน และเลขาธิการมีนโยบายให้สำนักงานนำค่านิยมองค์กร (FAIRs) มาเป็นกลไกในการดำเนินงาน โดยสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้บรรจุกิจกรรมการส่งเสริม ค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสอดแทรกไปในรายวิชา หรือกิจกรรมการอบรมต่าง ๆ รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการไม่ทนต่อการทุจริต

๖. ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนดให้สำนักงานดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่ง โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ (Career Path) และการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่จะได้วางแผนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ถูกต้อง ตลอดจนการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ให้ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับการพัฒนาศักยภาพได้เหมาะสม ตรงกับงานและตำแหน่ง และผ่านหลักสูตรที่นำไปสู่การขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งจะได้ดำเนินการในระยะเวลาที่เหมาะสมต่อไป

๗. ผู้ตรวจการแผ่นดิน และเลขาธิการกำหนดให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นรับผิดชอบหลักในการจัดทำตัวชี้วัดและคำรับรองของรองเลขาธิการ และผู้อำนวยการสำนัก ซึ่งเป็นตามนโยบายของผู้ตรวจการแผ่นดินและคำรับรองการปฏิบัติงานของเลขาธิการ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลบรรลุผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

๘. สำนักงานกำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเป็นแบบอย่างที่ดีในการแต่งเครื่องแบบและการแต่งกายในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังได้มีการกำชับในประเด็นนี้อย่างต่อเนื่องในการพบปะพูดคุยหรือหารือในเวทีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

มติที่

๒

ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดเน้นนโยบาย

มุ่งเน้นให้การดำเนินกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และทันเวลา ระบบฐานข้อมูลมีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น สัดส่วนของค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า

การดำเนินการหรือแผนการดำเนินการ

๑. สำนักงานได้จัดทำ Application “OMB Smart Contact” ซึ่งเป็นระบบที่รวบรวมข้อมูลการติดต่อของพนักงานและลูกจ้าง ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

๒. สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล โดยดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัย นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว

๓. สำนักงานกำหนดให้มีการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์บนแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Human Resource Platform) เพื่อให้ระบบสารสนเทศด้านดิจิทัลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง

๔. เลขานุการ รองเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ติดตามให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างถูกต้อง และทันเวลาอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกเดือนและทุกไตรมาส

๕. สำนักงานนำระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้สำหรับการลาป่วย ลากิจ และลาพักผ่อนประจำปี

๖. กรณีการดำเนินกระบวนการหรือกิจกรรมใดที่มีระเบียบ ประกาศกำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจน สำนักงานกำหนดให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการอย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดการไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

มติ

๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดเน้นนโยบาย

มุ่งเน้นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การดำเนินการหรือแผนการดำเนินการ

๑. สำนักงานมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานการจัดการความรู้ โดยกำหนดกิจกรรมการเสริมสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการความรู้เป็นส่วนสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

๒. กำหนดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยบรรจุเป็นโครงการและกิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปี และกำหนดให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงานและระดับตำแหน่งเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและรองรับเทคโนโลยีดิจิทัล ตามนโยบาย ๔.๐ รายละเอียดปรากฏตามมติที่ ๑

๓. สำนักงานมุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยออกประกาศลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ กำหนดมาตรการ กลไก และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำนักงานมุ่งเน้นให้การประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรมสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ตลอดจนศึกษาแนวทางการเปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือนประจำปี เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔. สำนักงานจะดำเนินหลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้กับเจ้าหน้าที่สอบสวนเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงาน และส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยนำระบบพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากการจัดฝึกอบรมมาใช้ในสำนักงาน เช่น ระบบการสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นต้น

มติศ



ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดเน้นนโยบาย

มุ่งเน้นให้การดำเนินการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม การดำเนินการและการตัดสินใจต้องมีความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ

การดำเนินการหรือแผนการดำเนินการ

๑. การดำเนินการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานตัดสินใจบนพื้นฐานของระเบียบต่าง ๆ ซึ่งได้รับความเห็นชอบของผู้ตรวจการแผ่นดินที่คำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์และอุทธรณ์ โดยกรณีเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือแบบธรรมเนียมของสำนักงานหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือเห็นว่าการลงโทษ ไม่เหมาะสมกับความผิด ซึ่งสอดคล้องกับหลักความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ

๒. สำนักงานมีการจัดระบบการมอบอำนาจการบริหารให้ผู้บริหารระดับรอง และมีระบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของผู้บริหารระดับรอง รวมถึงให้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานเพื่อการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยรับตรวจทั้งจากหน่วยตรวจสอบภายในและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

มิติ



คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จุดเน้นนโยบาย

มุ่งเน้นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในทุกระดับ มุ่งเน้นสิทธิและสวัสดิการให้มั่นคงยิ่งขึ้น มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับความต้องการและสภาพของสำนักงาน ตลอดจนการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมระบบงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy work place)

การดำเนินการหรือแผนการดำเนินการ

๑. สำนักงานยังจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี จัดให้มีห้องสันทนาการและออกกำลังกาย ห้องพยาบาลที่สามารถเข้าไปใช้บริการได้ และยังได้จัดให้มีกองทุนสวัสดิการของสำนักงานเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ สงเคราะห์ อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและลูกจ้างในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตของพนักงานลูกจ้าง โดยการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับจากเงินงบประมาณ ให้บริการหรือจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์และอำนวยความสะดวกแก่สมาชิก ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อความสามัคคีและสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิกหรือระหว่างสำนักงานกับหน่วยงานอื่น และอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

๒. สำนักงานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้พนักงานและลูกจ้างทุกปีงบประมาณ

๓. สำนักงานกำหนดให้การพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน โดยปรับปรุงการจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง ตลอดจนการปรับเปลี่ยนรูปแบบกองทุนที่กำหนดให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนของตนเองมากขึ้น โดยปรับเปลี่ยนจากเดิมเป็นระบบ M-Choice

๔. สำนักงานกำหนดให้มีรางวัลพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๕. สำนักงานกำหนดให้มีกิจกรรมปรึกษาดูแลจิตใจบุคลากรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

๖. สำนักงานจัดให้มีโครงการจัดสวัสดิการเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลให้แก่พนักงาน และลูกจ้างของสำนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลต่าง ๆ โดยไม่ต้องสำรองจ่ายล่วงหน้าแต่อย่างใด ซึ่งปัจจุบันนี้ โรงพยาบาลที่พนักงานและลูกจ้างประจำของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน สามารถใช้บริการเบิกจ่ายตรงได้ มีดังนี้

๑. โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๒. โรงพยาบาลศิริราช ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๓. โรงพยาบาลทหารผ่านศึก ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕
๔. โรงพยาบาลรามธิบดี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
๕. โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ ตั้งแต่วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕
๖. สถานพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ (รายชื่อตามเอกสารแนบ ๒) ตั้งแต่วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕
๗. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖
๘. โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ กรมแพทย์ทหารเรือ ตั้งแต่วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖
๙. โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ตั้งแต่วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

สำหรับสถานพยาบาลที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ได้แก่

๑. อยู่ในขั้นตอนรอสถานพยาบาลลงนามใน MOU จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่
โรงพยาบาลการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ผสมผสาน

๒. อยู่ในขั้นตอนนิติกรของสถานพยาบาลตรวจสอบ ปรับ และแก้ไข MOU
จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

๒.๑ สถานพยาบาลภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ ศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ โรงพยาบาลชลประทาน

๒.๓ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ

ทั้งนี้ ในการใช้บริการเบิกจ่ายตรงกับสถานพยาบาลตามรายชื่อดังกล่าวข้างต้น ขอให้
ทำการตรวจสอบสิทธิกับทางสถานพยาบาลก่อนใช้บริการ หรือตามที่สถานพยาบาลกำหนด

ส่วนที่

๓

ความก้าวหน้าการดำเนินงาน

ในการบริหารและพัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓

ความก้าวหน้าการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม ในการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล

ส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอความก้าวหน้าการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรมในการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล รวมถึงรายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๓) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาและบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการงานของสำนักงาน
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน
- กลยุทธ์ที่ ๓.๔ พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและบริหารจัดการองค์ความรู้ของสำนักงาน ระดับ ๔
- ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการและการยกระดับองค์กร ระดับ ๔
- ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพที่ผ่านเกณฑ์ตามที่สำนักงานกำหนด ร้อยละ ๙๕

แผนงบประมาณ กิจกรรมหลัก/โครงการ/กิจกรรมย่อย	หน่วยนับ	แผนปฏิบัติงาน		ผลการดำเนินการ/ความก้าวหน้า	งบประมาณที่ใช้งบ (ในรอบ ๖ เดือน)	คงเหลือ
		เป้าหมาย	งบประมาณ			
แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ						
งบประมาณปกติ						
๑. งานประจำ				๙๖๒,๓๐๐.๐๐		
๑.๑ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์				๙๖๒,๓๐๐.๐๐		
๑.๑.๑ สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	ครั้ง	๑	๑๙๗,๔๐๐.๐๐	๑. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข) เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต ๒. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ ณ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ๓. ดำเนินการประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เมื่อ วันพุธที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยให้มารายงานตัวในวันที่ ๗-๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ๔. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงาน จำนวน ๒๘ ราย ๕. แต่งตั้งที่ปรึกษาผู้ตรวจการแผ่นดิน จำนวน ๖ ราย	๑๕๖,๕๑๑	๔๐,๘๘๙
๑.๑.๒ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่	ครั้ง	๒	-	๑. ดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ระยะ ๓ เดือน จำนวน ๒๖ คน ๒. ดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ระยะ ๖ เดือน จำนวน ๑๓ คน	-	
๑.๑.๓ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี	ครั้ง	๒	-	ดำเนินการเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาวางแผนทางและกำหนดจำนวนเงินงบประมาณที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๑	-	

แผนงบประมาณ กิจกรรมหลัก/โครงการ/กิจกรรมย่อย	หน่วยนับ	แผนปฏิบัติงาน		ผลการดำเนินการ/ความก้าวหน้า	งบประมาณที่ใช้งบ (ในรอบ ๖ เดือน)	คงเหลือ
		เป้าหมาย	งบประมาณ			
๑.๑.๔ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	ครั้ง	๑๔	๒๙๑,๙๐๐.๐๐	๑. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานประกอบกรการขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๗ ราย ๒. ดำเนินการเลื่อนตำแหน่งพนักงาน (ระดับชำนาญการ เงินประจำตำแหน่ง ๒,๕๐๐ บาท) จำนวน ๑ คน ๓. ดำเนินการเลื่อนตำแหน่งพนักงาน (ระดับชำนาญการ เงินประจำตำแหน่ง ๕,๐๐๐ บาท) จำนวน ๑๔ คน ๒. ดำเนินการเลื่อนตำแหน่งพนักงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) จำนวน ๕ คน	๑๒๕,๙๘๐.๐๐	๑๖๖,๑๒๐.๐๐
๑.๑.๕ ทะเบียนประวัติพนักงานและลูกจ้าง	ครั้ง	๑๒	-	๑. ดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานใหม่ จำนวน ๒๘ คน ๑. ดำเนินการปรับปรุงทะเบียนประวัติพนักงานให้เป็นปัจจุบัน กรณีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลในทะเบียนประวัติ	-	-
๑.๑.๖ บัตรประจำตัวพนักงานของรัฐ และ บัตรเข้า-ออกอาคาร	ครั้ง	๑๒	๓๐,๐๐๐.๐๐	๑. ดำเนินการออกบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐของพนักงานจำนวน ๔๓ ใบ ๒. ดำเนินการออกบัตรเข้า-ออกอาคาร จำนวน ๔๕ ใบ ๓. ดำเนินการจัดซื้อบัตรอิเล็กทรอนิกส์เพื่อแสดงตน จำนวน ๑๐๐ ใบ	๒๖,๙๕๐.๐๐	๓,๐๕๐.๐๐
๑.๑.๗ หนังสือรับรอง	ฉบับ	๔๐	-	๑. ออกหนังสือรับรองเงินเดือน และการทำงาน จำนวน ฉบับ ๒. ออกหนังสือรับรองการมีสิทธิการรับค่ารักษาพยาบาล จำนวน ฉบับ	-	-
๑.๑.๘ สถิติการปฏิบัติงานและการลาประเภทต่างๆ	ครั้ง	๑๒	-	บันทึกข้อมูลสถิติการปฏิบัติงานและการลาประเภทต่างๆทุกวัน	-	-
๑.๑.๙ การเกษียณอายุ	คน	๒	-	จะดำเนินการออกประกาศเกษียณอายุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในห้วงเดือนมิถุนายน	-	-
๑.๑.๑๐ การลาออก	ครั้ง	๕	-	จัดทำคำสั่งลาออกของพนักงาน ๗ ราย	-	-
๑.๑.๑๑ จัดประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับภารกิจ และงานอื่นๆ	ครั้ง	๑๒	๔๐๑,๐๐๐.๐๐	๑. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล จำนวน ๕ ครั้ง ๒. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องร้องทุกข์ จำนวน ๘ ครั้ง ๓. เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานและอัตรากำลังจำนวน ๓ ครั้ง ครั้งละ ๒ คน	๒๑๖,๑๒๔.๐๐	๑๘๔,๘๗๖.๐๐
๑.๑.๑๒ นักศึกษาฝึกงาน	คน	๒	๔๒,๐๐๐.๐๐	ดำเนินการรับนักศึกษาฝึกงาน จำนวน ๒ ราย	๒๙,๒๕๐.๐๐	๑๒,๗๕๐.๐๐
๑.๑.๑๓ แผนและงบประมาณของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	ครั้ง	๒	-	ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนและงบประมาณต่อสำนักนโยบายและแผนเดือนละ ๑ ครั้ง	-	-
๑.๑.๑๔ รายงานการควบคุมภายในของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	ครั้ง	๑	-	จัดทำรายงานการควบคุมภายในจำนวน ๑ ครั้ง	-	-
๑.๒ งานสวัสดิการ						
๑.๒.๑ การตรวจสุขภาพประจำปี	ครั้ง	๑	-	ดำเนินการในไตรมาสที่ ๓	-	-
๑.๒.๒ กองทุนสวัสดิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ครั้ง	๑๒	-	ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัครสมาชิกและการลาออกของสมาชิก เดือนละ ๑ ครั้ง ตลอดจนดำเนินศ	-	-
๑.๒.๓ สหกรณ์ออมทรัพย์องค์กรอิสระ	ครั้ง	๑๒	-	เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์องค์กรอิสระเดือนละ ๑ ครั้ง	-	-
๑.๒.๔ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ครั้ง	๑๒	-	ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัครสมาชิกและการลาออกของสมาชิก เดือนละ ๑ ครั้ง	-	-
๑.๒.๕ เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ครั้ง	๑	-	ดำเนินการในไตรมาสที่ ๓	-	-
๑.๒.๖ บำเหน็จ	ครั้ง	๕	-	ขออนุมัติเบิกจ่ายบำเหน็จให้พนักงาน จำนวน ๗ ราย	-	-

แผนงบประมาณ กิจกรรมหลัก/โครงการ/กิจกรรมย่อย	หน่วยนับ	แผนปฏิบัติงาน		ผลการดำเนินการ/ความก้าวหน้า	งบประมาณที่ใช้งบ (ในรอบ ๖ เดือน)	คงเหลือ
		เป้าหมาย	งบประมาณ			
๒. โครงการ						
๒.๑ โครงการ (สนับสนุนกิจกรรมหลัก)						
๒.๑.๑ โครงการจัดสวัสดิการเบิกจ่ายตรงคำรักษาพยาบาลให้แก่พนักงานและลูกจ้างประจำของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	โครงการ	๑	๑๒๐,๐๐๐.๐๐	ดำเนินการจัดจ้างเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการดำเนินการตามสัญญาจ้าง	-	๑๒๐,๐๐๐.๐๐
๒.๒ โครงการ						
๒.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
๒.๒.๑ ฝึกอบรมภายใน						
๑) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ทำหน้าที่ด้านการรับเรื่องร้องเรียน		คน	๒๘	หลักสูตร : พัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ทำหน้าที่ด้านการรับเรื่องร้องเรียน เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับที่ดิน รวม ๓๒ ราย (ดำเนินการแล้วเสร็จ) หลักสูตร : ฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะด้านภาษาอังกฤษบุคลากรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน รวม ๕๔ ราย (อยู่ระหว่างดำเนินการ) หลักสูตร : คำนียร่วม การสร้างองค์กรให้มีความสุข พนักงานทุกคน ลูกจ้างประจำ (ดำเนินการในไตรมาสที่ ๓) หลักสูตร : พัฒนาคความรู้และทักษะสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุใหม่ รวม ๓๙ ราย (ดำเนินการแล้วเสร็จ)	๑๓๐,๗๕๐.๐๐	๗๘๐,๒๔๘.๐๐
๒) กิจกรรมฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะด้านภาษาต่างประเทศ		คน	๕๔			
๓) กิจกรรมคำนียร่วม การสร้างองค์กรให้มีความสุข		คน	๒๗๔			
๔) กิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุใหม่		คน	๔๑			
๒.๒.๒ ฝึกอบรมภายนอก						
			๙๓๖,๕๐๐.๐๐	จัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรภายนอก จำนวน ๑๓ หลักสูตร รวมทั้งสิ้น ๒๐ คน (อยู่ระหว่างดำเนินการ)	๔๒๐,๕๐๐.๐๐	๕๑๖,๐๐๐.๐๐
รวมงบประมาณปกติ						
			๒,๙๒๙,๘๐๐.๐๐		๑,๑๐๕,๖๖๗.๐๐	๑,๘๒๔,๑๓๓.๐๐
งบประมาณเหลือจ่าย						
๓. โครงการ (สนับสนุนกิจกรรมหลัก)						
๓.๑ โครงการจ้างเหมาบริการบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน						
๓.๑.๑ โครงการจ้างเหมาบริการบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		คน	๓๖	ดำเนินการจ้างเหมาบริการบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จำนวน ๓๙ คน ระยะเวลาสัญญาจ้าง ๑๒ เดือน	๓,๔๐๗,๓๗๘.๒๔	๕,๐๐๓,๖๒๑.๗๖
๓.๑.๒ โครงการจ้างเหมาบริการบุคคลเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรับโทรศัพท์สายด่วน ๑๖๗๖		คน	๓	ดำเนินการจ้างเหมาบริการบุคคลเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรับโทรศัพท์สายด่วน ๑๖๗๖ จำนวน ๔ คน ระยะเวลาสัญญาจ้าง ๖ เดือน	๒๘๗,๘๕๗.๑๒	๖๐,๕๔๒.๘๘
๓.๑.๓ โครงการจ้างเหมาบริการคนพิการเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		คน	๓	ดำเนินการจ้างเหมาบริการคนพิการเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ คน ระยะเวลาสัญญาจ้าง ๑๒ เดือน	๑๗๘,๒๕๙.๓๙	๓๕๙,๙๔๐.๖๑
รวมงบประมาณเหลือจ่าย						
			๙,๒๙๗,๖๐๐.๐๐		๓,๘๗๓,๔๙๔.๗๕	๕,๔๒๔,๑๐๕.๒๕
รวมงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ๒๕๖๖						
			๑๒,๒๒๗,๔๐๐.๐๐		๔,๙๗๙,๑๖๑.๗๕	๗,๒๔๘,๒๓๘.๒๕

ກາດພຸນວກ

(เอกสารแนบ ๑)

ประกาศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน



ประกาศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

โดยที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้นำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปใช้เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงาน โดยการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้คำนึงถึง ผู้มีส่วนได้เสียจากทุกภาคส่วน ตลอดจนคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนการพัฒนากิจการเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อความสำเร็จของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้

ข้อ ๑ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์และความยั่งยืนขององค์กร และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

ข้อ ๒ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้มิติต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ โดยจะมุ่งเน้นการกำหนดให้มโนนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน กำหนดให้มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดให้มีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีทักษะและสมรรถนะสูง กำหนดให้มีการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนแผนการสืบทอดตำแหน่ง และให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

(๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น สัดส่วนของค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ

(๓) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

(๔) ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม การดำเนินการและการตัดสินใจต้องมีความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ ตลอดจนให้มีการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในทุกระดับ มุ่งเน้นสิทธิและสวัสดิการให้มั่นคงยิ่งขึ้น มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับความต้องการและสภาพของสำนักงาน ตลอดจนการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy work place)

ข้อ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรม ตระหนักถึงค่านิยมสุจริต ไม่ยอมรับต่อการทุจริต และประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ ประพฤติปฏิบัติตนตามข้อกำหนดทางจริยธรรมและวินัยขององค์กร โดยยึดค่านิยมหลักขององค์กร (FAIRs) ดังนี้

(๑) Fairness (ความเป็นธรรม) : การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผล ถูกต้อง เป็นกลาง และยึดหลักธรรมาภิบาลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๒) Accountability (ความรับผิดชอบ) : ความเอาใจใส่ และความรับผิดชอบทั้งต่อหน้าที่และองค์กร ด้วยความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน ส่วนรวมและประเทศชาติ

(๓) Integrity (ความถูกต้องชอบธรรม) : การเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ตั้งมั่นในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง เที่ยงธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และไม่ยอมนิ่งเฉยต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้อง

(๔) Relations (ความสัมพันธ์) : การเป็นผู้มีอัธยาศัย มารยาทและการประสานงานที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติให้อภัย ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกัน

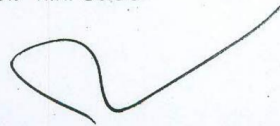
(๕) Service Mind (จิตบริการ) : การมีจิตใจพร้อมให้บริการ ช่วยเหลือประสานงานกับ ผู้รับบริการให้ได้รับสิ่งอันพึงประสงค์ และเกิดความประทับใจในการปฏิบัติงานขององค์กร

ข้อ ๔ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มุ่งเน้นการทำงาน เป็นทีม พัฒนาตนเองให้สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ภายในประเทศและระดับสากล ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้และพัฒนาการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาไปสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ข้อ ๕ ให้บุคลากรทุกระดับร่วมมือและปฏิบัติตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเคร่งครัด การดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมใด ๆ จะต้องสอดคล้องกับนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

พันตำรวจโท



(กิริป กฤทธิรานนท์)

เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

(เอกสารแนบ ๒)

รายชื่อสถานพยาบาลของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์

รายชื่อสถานพยาบาลของหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์

1. โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี
2. สถาบันอาชีวเวชศาสตร์และเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม
3. โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)
4. โรงพยาบาลราชวิถี
5. โรงพยาบาลสงฆ์
6. โรงพยาบาลเลิดสิน
7. สถาบันเวชศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
8. สถาบันทันตกรรม
9. สถาบันโรคทรวงอก
10. สถาบันพยาธิวิทยา
11. สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี
12. สถาบันสิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ
13. สถาบันประสาทวิทยา
14. โรงพยาบาลเวชรักษาลำปาง
15. โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่
16. สถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ
17. โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรี
18. ศูนย์นวัตกรรมสุขภาพผู้สูงอายุ
19. สถาบันโรงมิวหนัง
20. โรงพยาบาลโรคผิวหนังเขตร้อนภาคใต้ จังหวัดตรัง
21. สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี
22. โรงพยาบาลอภัยภูรังค์เชียงใหม่
23. โรงพยาบาลอภัยภูรังค์สงขลา
24. โรงพยาบาลอภัยภูรังค์ขอนแก่น
25. โรงพยาบาลอภัยภูรังค์ปัตตานี
26. โรงพยาบาลอภัยภูรังค์แม่ฮ่องสอน
27. โรงพยาบาลอภัยภูรังค์อุดรธานี
28. สถาบันมะเร็งแห่งชาติ
29. โรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี
30. โรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี
31. โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
32. โรงพยาบาลมะเร็งลำปาง
33. โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี
34. โรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี
35. โรงพยาบาลมหาวชิราลงกรณ์ธัญบุรี

(เอกสารแนบ ๓)

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาและบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการงานของสำนักงาน
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน
- กลยุทธ์ที่ ๓.๔ พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและบริหารจัดการองค์ความรู้ของสำนักงาน ระดับ ๔
- ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการและการยกระดับองค์กร ระดับ ๔
- ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพที่ผ่านเกณฑ์ตามที่สำนักงานกำหนด ร้อยละ ๙๕

แผนงบประมาณ กิจกรรมหลัก/โครงการ/กิจกรรมย่อย	หน่วยนับ	แผนปฏิบัติงาน ๔ ไตรมาส		ไตรมาส ๑		ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔		หมายเหตุ
		เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	
แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ												
งบประมาณปกติ												
๑. งานประจำ			๙๖๒,๓๐๐.๐๐		๔๐๑,๒๐๐.๐๐		๒๓๔,๙๘๐.๐๐		๑๘๒,๙๙๐.๐๐		๑๔๓,๑๓๐.๐๐	
๑.๑ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์			๙๖๒,๓๐๐.๐๐		๔๐๑,๒๐๐.๐๐		๒๓๔,๙๘๐.๐๐		๑๘๒,๙๙๐.๐๐		๑๔๓,๑๓๐.๐๐	
๑.๑.๑ สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	ครั้ง	๑	๑๙๗,๔๐๐.๐๐	๑	๑๕๖,๕๒๐.๐๐				๒๐,๐๐๐.๐๐		๒๐,๘๘๐.๐๐	
๑.๑.๒ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่	ครั้ง	๒	-		-	๑	-	๑	-	๐	-	
๑.๑.๓ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี	ครั้ง	๒	-	๑	-	๐	-	๑	-	๐	-	
๑.๑.๔ ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	ครั้ง	๑๔	๒๙๑,๙๐๐.๐๐	๓	๘๒,๔๓๐.๐๐	๔	๘๓,๔๐๐.๐๐	๔	๘๓,๔๐๐.๐๐	๓	๔๒,๖๗๐.๐๐	
๑.๑.๕ ทะเบียนประวัติพนักงานและลูกจ้าง	ครั้ง	๑๒	-	๓	-	๓	-	๓	-	๓	-	
๑.๑.๖ บัตรประจำตัวพนักงานของรัฐและ บัตรเข้า-ออกอาคาร	ครั้ง	๑๒	๓๐,๐๐๐.๐๐	๓	-	๓	๓๐,๐๐๐.๐๐	๓	-	๓	-	
๑.๑.๗ หนังสือรับรอง	ฉบับ	๔๐	-	๑๐	-	๑๐	-	๑๐	-	๑๐	-	
๑.๑.๘ สถิติการปฏิบัติงานและการลาประเภทต่างๆ	ครั้ง	๑๒	-	๓	-	๓	-	๓	-	๓	-	
๑.๑.๙ การเกษียณอายุ	คน	๒	-	๐	-	๐	-	๐	-	๒	-	
๑.๑.๑๐ การลาออก	ครั้ง	๕	-	๒	-	๓	-	๐	-	๐	-	
๑.๑.๑๑ จัดประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับภารกิจและงานอื่นๆ	ครั้ง	๑๒	๔๐๑,๐๐๐.๐๐	๓	๑๖๒,๒๕๐.๐๐	๓	๗๙,๕๘๐.๐๐	๓	๗๙,๕๙๐.๐๐	๓	๗๙,๕๘๐.๐๐	
๑.๑.๑๒ นักศึกษาฝึกงาน	คน	๒	๔๒,๐๐๐.๐๐		-	๒	๔๒,๐๐๐.๐๐		-		-	

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต่อ)

แผนงบประมาณ กิจกรรมหลัก/โครงการ/กิจกรรมย่อย	หน่วยนับ	แผนปฏิบัติงาน ๔ ไตรมาส		ไตรมาส ๑		ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔		หมายเหตุ
		เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	
๑.๑.๑๓ แผนและงบประมาณของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	ครั้ง	๒	-	๑	-	๑	-		-		-	
๑.๑.๑๔ รายงานการควบคุมภายในของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	ครั้ง	๑	-	๑	-		-		-		-	
๑.๒ งานสวัสดิการ			-		-		-		-		-	
๑.๒.๑ การตรวจสุขภาพประจำปี	ครั้ง	๑	-		-		-	๑	-		-	
๑.๒.๒ กองทุนสวัสดิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ครั้ง	๑๒	-	๓	-	๓	-	๓	-	๓	-	
๑.๒.๓ สหกรณ์ออมทรัพย์องค์กรอิสระ	ครั้ง	๑๒	-	๓	-	๓	-	๓	-	๓	-	
๑.๒.๔ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ครั้ง	๑๒	-	๓	-	๓	-	๓	-	๓	-	
๑.๒.๕ เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ครั้ง	๑	-		-	๑	-		-		-	
๑.๒.๖ บำเหน็จ	ครั้ง	๕	-	๓	-	๑	-		-	๑	-	
๒. โครงการ			๑,๙๖๗,๕๐๐.๐๐	๑๒๐,๖๐๐.๐๐	๑๒๐,๖๐๐.๐๐	๖๘๖,๕๐๐.๐๐	๙๐๗,๕๐๐.๐๐	๒๕๓,๐๐๐.๐๐	๒๕๓,๐๐๐.๐๐	๒๕๓,๐๐๐.๐๐	๒๕๓,๐๐๐.๐๐	
๒.๑ โครงการ (สนับสนุนกิจกรรมหลัก)			๑๒๐,๐๐๐.๐๐		-	๔๐,๐๐๐.๐๐	๔๐,๐๐๐.๐๐	๔๐,๐๐๐.๐๐	๔๐,๐๐๐.๐๐	๔๐,๐๐๐.๐๐	๔๐,๐๐๐.๐๐	
๒.๑.๑ โครงการจัดสวัสดิการเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลให้แก่พนักงานและลูกจ้างประจำของ สผผ.	โครงการ	๑	๑๒๐,๐๐๐.๐๐	๑	-	๐	๔๐,๐๐๐.๐๐	๐	๔๐,๐๐๐.๐๐	๐	๔๐,๐๐๐.๐๐	
๒.๒ โครงการ			๑,๘๔๗,๕๐๐.๐๐	๑๒๐,๖๐๐.๐๐	๑๒๐,๖๐๐.๐๐	๖๔๖,๕๐๐.๐๐	๘๖๗,๕๐๐.๐๐	๒๑๓,๐๐๐.๐๐	๒๑๓,๐๐๐.๐๐	๒๑๓,๐๐๐.๐๐	๒๑๓,๐๐๐.๐๐	
๒.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			๑,๘๔๗,๕๐๐.๐๐	๑๒๐,๖๐๐.๐๐	๑๒๐,๖๐๐.๐๐	๖๔๖,๕๐๐.๐๐	๘๖๗,๕๐๐.๐๐	๒๑๓,๐๐๐.๐๐	๒๑๓,๐๐๐.๐๐	๒๑๓,๐๐๐.๐๐	๒๑๓,๐๐๐.๐๐	
๒.๒.๑ ฝึกอบรมภายใน			๙๑๑,๐๐๐.๐๐		-	๔๑๘,๐๐๐.๐๐	๓๙๓,๐๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	
๑) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ทำหน้าที่ด้านการรับเรื่องร้องเรียน	คน	๒๘	๕๗,๐๐๐.๐๐		-	๒๘	๕๗,๐๐๐.๐๐		-		-	
๒) กิจกรรมฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	คน	๕๔	๔๕๔,๐๐๐.๐๐		-		๒๑๑,๐๐๐.๐๐	๕๔	๒๕๓,๐๐๐.๐๐		-	
๓) กิจกรรมค่านิยมร่วม การสร้างองค์กรให้มีความสุข	คน	๒๗๔	๓๐๐,๐๐๐.๐๐		-	๒๗๔	๑๐๐,๐๐๐.๐๐		๑๐๐,๐๐๐.๐๐		๑๐๐,๐๐๐.๐๐	
๔) กิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุใหม่	คน	๔๑	๑๐๐,๐๐๐.๐๐			๔๑	๕๐,๐๐๐.๐๐		๕๐,๐๐๐.๐๐		-	
๒.๒.๒ ฝึกอบรมภายนอก			๙๒๐,๕๐๐.๐๐	๑๒๐,๖๐๐.๐๐	๑๒๐,๖๐๐.๐๐	๒๒๘,๕๐๐.๐๐	๔๗๔,๕๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	
รวมงบประมาณปกติ			๒,๙๒๙,๘๐๐.๐๐	๕๒๑,๘๐๐.๐๐	๕๒๑,๘๐๐.๐๐	๙๒๑,๕๐๐.๐๐	๑,๐๙๐,๕๐๐.๐๐	๓๙๖,๐๐๐.๐๐	๓๙๖,๐๐๐.๐๐	๓๙๖,๐๐๐.๐๐	๓๙๖,๐๐๐.๐๐	

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต่อ)

แผนงบประมาณ กิจกรรมหลัก/โครงการ/กิจกรรมย่อย	หน่วยนับ	แผนปฏิบัติงาน ๔ ไตรมาส		ไตรมาส ๑		ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔		หมายเหตุ
		เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	
๓ โครงการ (สนับสนุนกิจกรรมหลัก)			๙,๒๙๗,๖๐๐.๐๐		๑,๕๑๖,๐๐๐.๐๐		๓,๒๖๐,๔๘๐.๐๐		๒,๒๖๐,๕๘๐.๐๐		๒,๒๖๐,๕๘๐.๐๐	
๓.๑ โครงการจ้างเหมาบริการบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน			๙,๒๙๗,๖๐๐.๐๐	๔๕	๑,๕๑๖,๐๐๐.๐๐	๔๕	๓,๒๖๐,๔๘๐.๐๐	๓๙	๒,๒๖๐,๕๘๐.๐๐	๓๙	๒,๒๖๐,๕๘๐.๐๐	
๓.๑.๑ โครงการจ้างเหมาบริการบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	คน	๓๖	๘,๔๑๑,๐๐๐.๐๐	๓๙	๑,๓๒๗,๑๐๐.๐๐		๒,๘๗๑,๙๐๐.๐๐	๓๖	๒,๑๐๖,๐๐๐.๐๐		๒,๑๐๖,๐๐๐.๐๐	
๓.๑.๒ โครงการจ้างเหมาบริการบุคคลเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรับโทรศัพท์สายด่วน ๑๖๗๖	คน	๓	๓๔๘,๕๐๐.๐๐	๓	๑๑๘,๕๐๐.๐๐		๒๓๔,๐๐๐.๐๐		-		-	
๓.๑.๓ โครงการจ้างเหมาบริการคนพิการเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	คน	๓	๕๓๘,๒๐๐.๐๐	๓	๗๔,๕๐๐.๐๐		๑๕๕,๕๘๐.๐๐		๑๕๕,๕๘๐.๐๐		๑๕๕,๕๘๐.๐๐	๑๒ เดือน เป็นไปตาม กฎหมายกำหนด
รวมงบประมาณเหลือจ่าย			๙,๒๙๗,๖๐๐.๐๐		๑,๕๑๖,๐๐๐.๐๐		๓,๒๖๐,๔๘๐.๐๐		๒,๒๖๐,๕๘๐.๐๐		๒,๒๖๐,๕๘๐.๐๐	
รวมงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ๒๕๖๖			๑๒,๒๒๗,๕๐๐.๐๐		๒,๐๓๗,๘๐๐.๐๐		๔,๑๘๑,๘๖๐.๐๐		๓,๓๕๑,๐๗๐.๐๐		๒,๖๕๖,๖๗๐.๐๐	

การดำเนินงานตามนโยบายหรือแผน

การบริหารทรัพยากรบุคคลราย ๖ เดือน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

