



สำนักงานประกันสังคม

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



สำนักงานประกันสังคม
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

คำนำ

สำนักงานประกันสังคม โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2565 ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) และตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี 2564 ระหว่างกระทรวงการคลังกับสำนักงานประกันสังคมได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ สำหรับตัวชี้วัดร่วมด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนมนุษย์ พนักงาน และลูกจ้าง ซึ่งมีตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 หลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ดังนี้

1) หลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนมนุษย์ที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ (กองทุนเงินทดแทน) ข้อที่ 2 การจัดทำและดำเนินงานตามการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี วัดระดับความสำเร็จที่ระดับ 5 การจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2564 ได้แล้วเสร็จภายในปีบัญชีและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รวมทั้งมีการสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนมนุษย์ที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี 2564

2) หลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนมนุษย์ที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ (กองทุนประกันสังคม) ข้อที่ 1 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (HR Master Plan) วัดระดับความสำเร็จที่ระดับ 5 จัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนมนุษย์ก่อนเริ่มปีบัญชี มีการสื่อสารให้ผู้บริหารและพนักงานภายในทุนมนุษย์รับทราบภายในปีบัญชี 2564 และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) มีคุณภาพและมีองค์ประกอบครบถ้วน

สำนักงานประกันสังคม โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนการปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2565 โดยมุ่งเน้นไปที่แผนการดำเนินงานในส่วนของการพัฒนาเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานในภาพรวม สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งให้มีความพร้อมและสามารถรับมือกับแนวโน้มสถานการณ์ที่จะเกิดต่อไปในอนาคต

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ธันวาคม 2564

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1	การศึกษายุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานประกันสังคม	1
บทที่ 2	สาระสำคัญแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565)	8
	1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และประเด็นยุทธศาสตร์	8
	1.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคมที่มีความ เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	10
บทที่ 3	การวิเคราะห์ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	11
	2.1 การวิเคราะห์สถานภาพด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม โดยการวิเคราะห์ HR SWOT ANALYSIS	13
	2.2 การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม	16
บทที่ 4	แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565)	19
	3.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และค่านิยมร่วม	19
	3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์และมาตรการขับเคลื่อน	20
	3.3 แผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565)	31

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ผลสำรวจความพึงพอใจสำนักงานประกันสังคม ปี 2564

ภาคผนวก ข รายงานผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. 2564

สารบัญภาพ

	หน้า
รูปที่ 1 ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาตินโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน กับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565)	7
รูปที่ 2 แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565)	9
รูปที่ 3 ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) กับแผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565)	10
รูปที่ 4 ผังแสดงความเชื่อมโยงของประเด็นยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	21
รูปที่ 5 แผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565)	22

บทที่ 1

การศึกษายุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานประกันสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)

“ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี 2580 คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการมีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้อง มีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานประกันสังคม ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาศักยภาพภาครัฐ และ (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามยุทธศาสตร์ และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจะประกอบด้วย สถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องของแผนแม่บท เป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี รวมทั้ง กำหนดแนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวนรวม 23 ฉบับ ประกอบด้วย (1) ความมั่นคง (2) การต่างประเทศ (3) การเกษตร (4) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (5) การท่องเที่ยว (6) พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ (7) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (8) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (9) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (10) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (11) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (12) การพัฒนาการเรียนรู้ (13) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (14) ศักยภาพการกีฬา (15) พลังทางสังคม (16) เศรษฐกิจฐานราก (17) ความเสมอภาค และหลักประกันทางสังคม (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน (19) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (22) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (23) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ทั้งนี้ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ การสร้างและพัฒนาศักยภาพภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ และมีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัว ละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ มีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

นโยบายรัฐบาล

นโยบายหลัก 12 ด้าน ของรัฐบาลภายใต้การนำของพล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มีวิสัยทัศน์คือ “มุ่งมั่นให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในศตวรรษที่ 21” ประเทศไทยต้องหลุดพ้น จากกับดักประเทศรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง และต้องลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ระหว่างคนจนและคนรวย โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน ด้วยนโยบายหลัก 12 ด้าน ประกอบด้วย

1. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
2. การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ
3. การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
4. การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก
5. การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย
6. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
7. การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก
8. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย
9. การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม
10. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน
11. การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ
12. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม

ทั้งนี้ ประเด็นนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ด้านที่ 5 การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย ด้านที่ 9 การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม และที่ ด้านที่ 11 การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันตั้งแต่ชั้นวางแผนการนำไปปฏิบัติการติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

นโยบายกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สืบสาน รักษา ต่อยอด “MOL พื้นฟู พลิกโฉม ตลาดแรงงานไทย”

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) นโยบายรัฐบาลปีงบประมาณ 2565 กรอบร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) และแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากสถานการณ์ โรค COVID – 19 (พ.ศ. 2564 –2565) ภายใต้พระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระปรเมนทรมหาอานันทมหิดลราชินี มหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว “สืบสาน รักษา ต่อยอด” ประกอบด้วย นโยบายเร่งด่วนที่ต้องเร่งดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมโดยเร็ว จำนวน 5 ข้อ และนโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

นโยบายเร่งด่วน

ยกระดับกระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ สร้างองค์กรที่พร้อมขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ บนพื้นฐานบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

1. กระตุ้นการจ้างงานตามความต้องการในระบบเศรษฐกิจใหม่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ กระตุ้น ส่งเสริม รักษาการจ้างงานและการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ สนับสนุนผู้ประกอบการให้เข้าถึงแหล่งเงินทุน เชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

2. บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ มีมาตรการการดำเนินงานดังนี้ บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ามาทำงานในประเทศให้คนต่างด้าวที่มีสมรรถนะสูง ส่งเสริมการจ้างงานคนไทยและบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบ

3. เร่งรัด ปรับปรุง แก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคม ให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีมาตรการการดำเนินงานดังนี้ แก้ไขกฎหมายประกันสังคม (ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่..) พ.ศ.) ในส่วนสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ 3 ขอ ข้อเลือก ขอคืน ขอกู้

4. ดูแลให้แรงงานและนายจ้างสามารถทำงาน ในสถานการณ์ที่มีการระบาดของ โรค COVID –19 ได้อย่างปลอดภัยและเป็นปกติสุข มีมาตรการการดำเนินงานดังนี้ ดำเนินโครงการ Factory Sandbox ออกตรวจสถานประกอบการ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก

นโยบายสำคัญ

1. พัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดประเทศ และรองรับเศรษฐกิจใหม่ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ ยกระดับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน Up - skill, Re - skill, New skill สร้างแรงงานที่มีสมรรถนะสูง พัฒนาทักษะอาชีพให้กับเยาวชน คนรุ่นใหม่ที่ยินยอมทำงานรูปแบบแรงงานอิสระ ไม่ขึ้นอยู่กับการจ้างงานแบบเต็มเวลา (Gig Workers) บูรณาการความร่วมมือภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน รวมถึง สถานประกอบการ ในการผลิตแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการลงทุนจากต่างประเทศ เป็นการสร้างสมดุลตลาดแรงงาน

2. บริหารจัดการแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และในอุตสาหกรรมเป้าหมาย มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ พัฒนาทักษะกำลังแรงงาน และการพิจารณาอนุญาตทำงานแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)

3. ต่อยอดการประกอบอาชีพ ยกระดับรายได้ และเศรษฐกิจชุมชน รวมทั้งในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ พัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม มุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เหมาะสม โดยชุมชนเพื่อชุมชนยั่งยืน และในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจาก

พระราชดำริ สนับสนุนพระราชปณิธาน “สืบสาน รักษา ต่อยอด” ส่งเสริมอาชีพอิสระ ที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นหลักในการประกอบอาชีพ ตอบรับภาคการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมและชุมชนที่ยั่งยืน

4. ยกระดับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อปลดล็อก Tier 2 Watch List มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ เพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว และตรวจสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงอย่างครอบคลุมและทั่วถึง เพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงาน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน บูรณาการการทำงาน สร้างความรู้ความเข้าใจแก่แรงงาน ผู้ประกอบการและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานทุกมิติ

5. พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการและหลักประกันทางสังคม และยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานะสังคม เศรษฐกิจ และรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ พัฒนา และปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างของประเทศให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และให้แรงงานมีรายได้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับค่าครองชีพและระดับความสามารถ และ Safety & Healthy Thailand ส่งเสริมการเข้าสู่มาตรฐานแรงงานไทยและมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

6. บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ แรงงานกลุ่มเปราะบาง แรงงานสูงอายุและคนพิการ ให้ได้รับสิทธิและความคุ้มครองด้านแรงงาน สวัสดิการและหลักประกันทางสังคมอย่างเท่าเทียม มีรายได้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประเทศ นำไปสู่การฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ ผลักดันการเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุ้มครองแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ให้มีผลบังคับใช้ ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

7. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานกระทรวงแรงงาน (Big Data) และบูรณาการข้อมูลภาครัฐเพื่อการบริหาร วางยุทธศาสตร์ด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคมอย่างเป็นระบบ มีมาตรการการดำเนินงาน ดังนี้ พัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน (Big Data) ในรูปแบบคลัสสมอง การทำวิจัย และการเชื่อมโยงการใช้ข้อมูลด้านแรงงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศยุคดิจิทัล

ทั้งนี้ ในการนำนโยบายกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจเป็นไปตามเป้าหมายนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว ด้วยการจัดระบบการ วางแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจงาน มีระบบสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด และให้ยึดผลประโยชน์และความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก รวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน ให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลและสอนงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

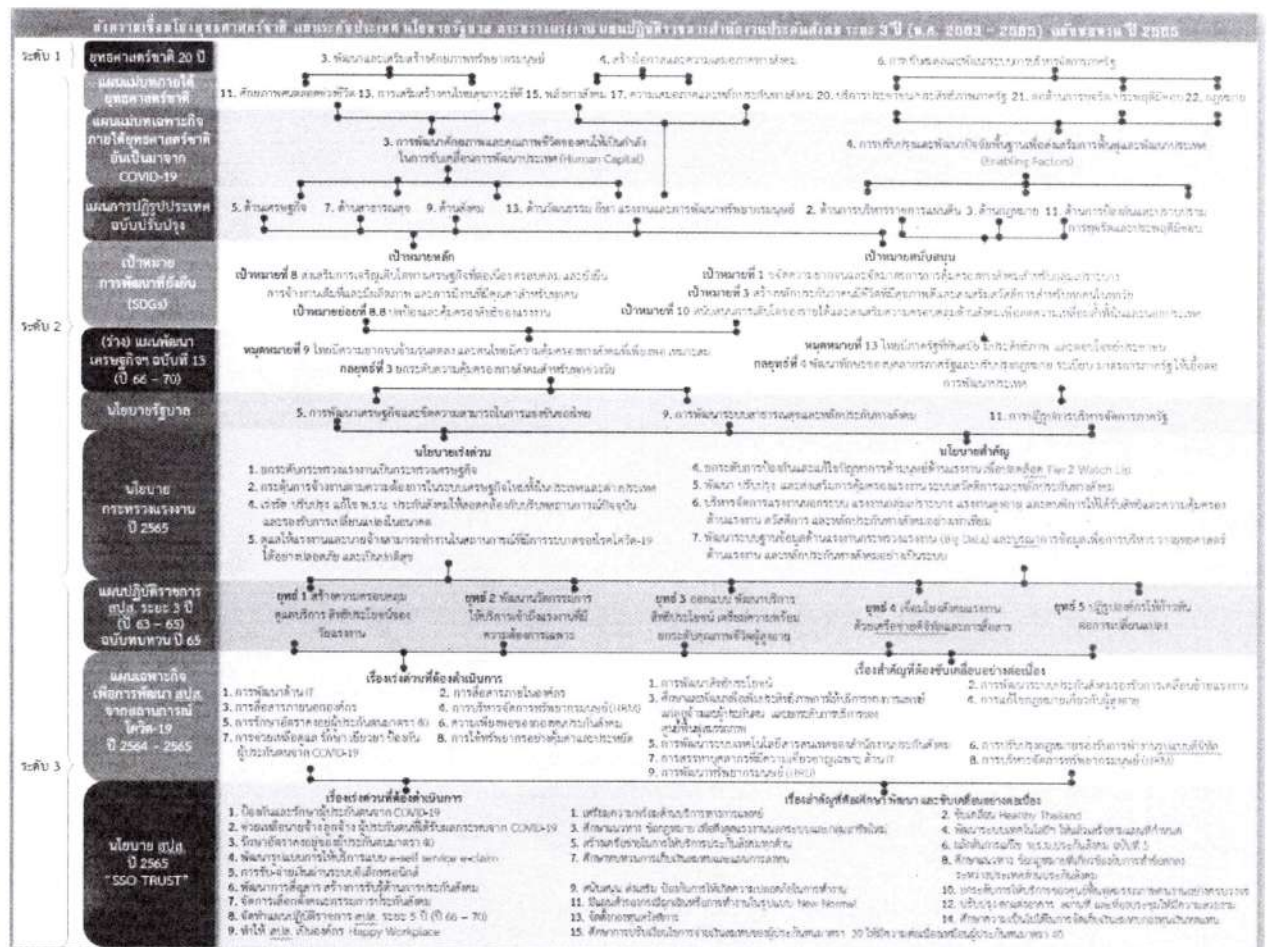
แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565)

แผนปฏิบัติการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ของสำนักงานประกันสังคม ได้ดำเนินการสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานสำนักงานประกันสังคมมีทิศทางที่ชัดเจน ทันสถานการณ์ และสามารถแปลงนโยบายเป็นแผนปฏิบัติการ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไป เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจได้อย่างเต็มศักยภาพสูงสุด

สำนักงานประกันสังคมเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมขับเคลื่อนภาคแรงงานของประเทศ ในการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล มีหลักประกันที่ดี การมีโอกาในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่แรงงาน รวมถึงขยายการบูรณาการเครือข่ายให้แรงงานอิสระเข้าถึงระบบหลักประกันทางสังคม ในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอิสระให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการยกระดับการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการภาครัฐได้หลากหลายช่องทาง และสามารถเชื่อมโยงกับภารกิจบริการพื้นฐานของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำพาประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ตามบริบทข้างต้น สำนักงานประกันสังคมได้จัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) สร้างความครอบคลุมการดูแลบริการและสิทธิประโยชน์ของวัยแรงงานทุกกลุ่มและทุกคน 2) พัฒนานวัตกรรมการให้บริการและการเข้าถึงกลุ่มแรงงานที่มีความต้องการเฉพาะ 3) ออกแบบและพัฒนาบริการพร้อมกับสิทธิประโยชน์ เพื่อเตรียมความพร้อมและยกระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้สูงอายุ 4) เชื่อมโยงสังคมแรงงานด้วยเครือข่ายดิจิทัล และเครือข่ายการสื่อสาร เพื่อสร้างการเข้าถึงและให้บริการเชิงรุกแก่ทุกคน 5) ปฏิรูปองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บริการได้เต็มศักยภาพ

รูปที่ 1 ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน กับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565)



บทที่ 2

สาระสำคัญแผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565)

แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคมได้กำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารงานของสำนักงานประกันสังคมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และนโยบายกระทรวงแรงงาน โดยมุ่งเน้นไปที่แผนการดำเนินงานในส่วนของการพัฒนาเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานในภาพรวม สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้ง มีความพร้อมและสามารถรับมือกับแนวโน้มสถานการณ์ที่จะเกิดต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ได้กำหนดสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
ร่วมสร้างสรรค์สังคมแรงงาน ที่มีหลักประกัน ถ้วนหน้าอย่างยั่งยืน	1. สร้างความครอบคลุม ดูแลบริการสิทธิประโยชน์ของวัย แรงงานทุกกลุ่มและทุกคน 2. พัฒนานวัตกรรมการให้บริการเข้าถึงกลุ่มแรงงานที่มี ความต้องการเฉพาะ 3. ออกแบบและพัฒนาบริการกับสิทธิประโยชน์ เพื่อเตรียมความพร้อมและยกระดับคุณภาพชีวิตของ กลุ่มผู้สูงอายุ 4. เชื่อมโยงสังคมแรงงาน ด้วยเครือข่ายดิจิทัลและ เครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างการเข้าถึงและให้บริการ เชิงรุกแก่ทุกคน 5. ปฏิรูปองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บริการได้เต็มศักยภาพ
พันธกิจ	
การบริหารการประกันสังคมและ เงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง	

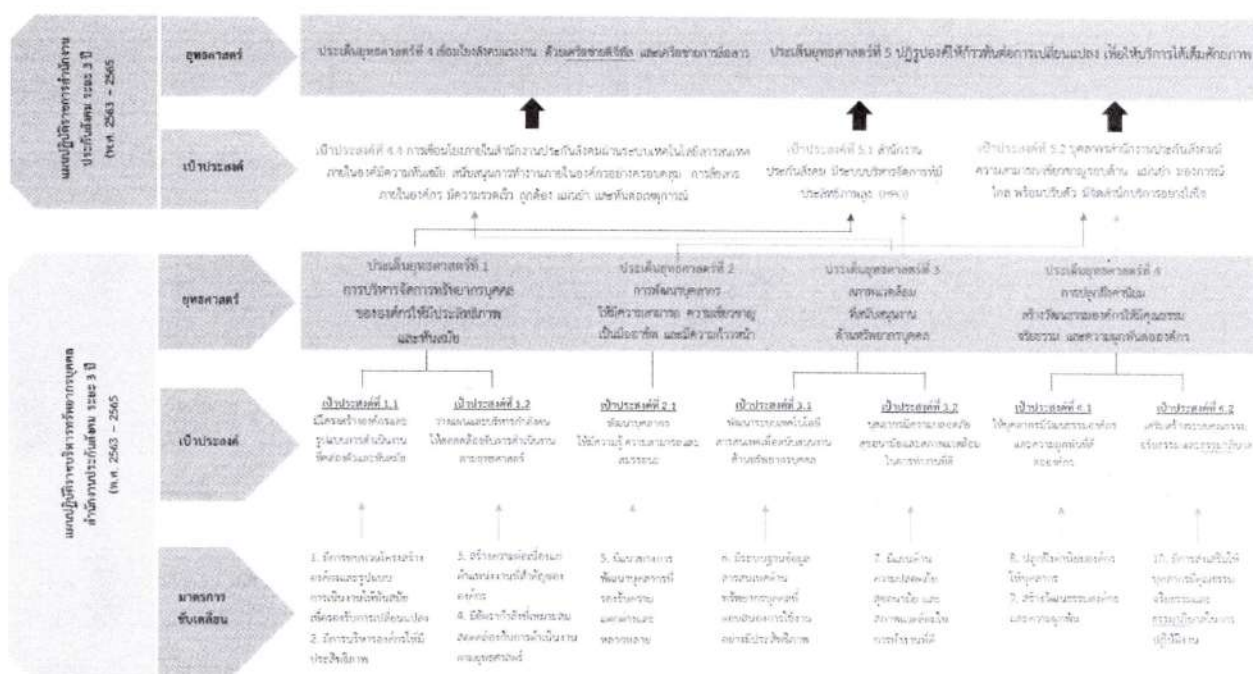
ค่านิยมองค์กร	
Creative	สร้างสรรค์
Helpful	มีน้ำใจ เป็นห่วงเป็นใย มีใจบริการ
Accountability	สำนึกรับผิดชอบ
Notable Leadership	มีความโดดเด่นเป็นผู้นำ
Go forward into the Digital World	ก้าวทันโลก และการเปลี่ยนแปลง กระตือรือร้น พร้อมปรับตัวสู่โลกยุคดิจิทัล
Expert & Ethics	ด้วยความเป็นมืออาชีพ ซื่อสัตย์สุจริต และมีจริยธรรม
Sacrifice	อย่างมุ่งมั่น ท่วมเท และเสียสละ

รูปที่ 2 แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)



ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปฎิรูปองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บริการได้เต็มศักยภาพ เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบระบบการบริหารจัดการจากเดิมไปสู่ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง (HPO) ที่มีความทันสมัย คล่องตัว โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล อีกทั้งบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม มีความสามารถและความเชี่ยวชาญที่รอบด้าน มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ มุ่งการณ์ไกล พร้อมปรับตัว รับมือกับความเปลี่ยนแปลงและมีจิตสำนึกบริการอย่างใส่ใจที่เป็นหัวใจหลักของงานประกันสังคม สามารถถ่ายทอดและสะท้อนถึงภาพลักษณ์องค์กรที่ชัดเจน

รูปที่ 3 ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) กับแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565)



บทที่ 3

การวิเคราะห์ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำปัญหา อุปสรรค จากผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2564 ภายใต้แผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2564 – 2565) นำมาวิเคราะห์ SWOT เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับด้านการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะ และมีความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างมืออาชีพ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งส่งเสริมบุคลากร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้ในทุกรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลจากกองวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในปี 2564 จากผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

- ด้านความผูกพัน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ “มากที่สุดและมาก” คะแนนเฉลี่ย 4.33 คิดเป็นร้อยละ 88.16 โดยพบว่า ข้าราชการส่วนกลาง พร้อมอุทิศกายแรงใจให้กับงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรมากที่สุด และพนักงานราชการมีความต้องการเป็นบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม และภูมิใจในการทำงานกับองค์กรนี้ และพร้อมเสมอในการสนับสนุน/ช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร มากที่สุด

- ทศนคติด้านความโปร่งใสที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีต่อสำนักงานประกันสังคม ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับ “มากที่สุดและมาก” คะแนนเฉลี่ย 4.07 คิดเป็นร้อยละ 78.58 ทั้งนี้พบว่า พนักงานราชการ เห็นว่าสำนักงานประกันสังคม ให้บริการผู้ประกันตนด้วยความโปร่งใส ปราศจากทุจริต และหน่วยงานเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ผู้ประกันตนทราบอย่างโปร่งใสมากที่สุด ส่วนเรื่องหน่วยงานบริหารเงินกองทุนประกันสังคมอย่างโปร่งใส มีร้อยละน้อยที่สุดในทุกประเภทบุคลากร

โดยมีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. พิจารณาปริมาณงานไม่เหมาะสมกับปริมาณพนักงานที่มีในสำนักงานเนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอ
2. ปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน และการโยกย้ายตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
3. สร้างความเสมอภาคความเท่าเทียมกัน และความเป็นธรรมในสำนักงาน
4. การพัฒนาเทคโนโลยี ระบบการทำงาน ระบบซอฟต์แวร์ต่างๆ และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสำนักงาน
5. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. การสร้างขวัญกำลังใจและการลดความเครียดในการทำงาน

7. การปรับปรุงและขยายพื้นที่สำนักงาน เนื่องจากพื้นที่ในการทำงานค่อนข้างแคบไม่สะดวก และไม่มีสมาธิในการทำงาน

8. การอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ด้านต่างๆ

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2564 ภายใต้แผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2564 – 2565) มีการดำเนินงานเป็นไปตามโครงการ/แผนงานที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน ทั้งสิ้น 27 โครงการ/แผนงาน สามารถดำเนินการสำเร็จเกินเป้าหมาย จำนวน 9 โครงการ/แผนงาน ดำเนินการต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 8 โครงการ/แผนงาน และยกเลิกโครงการ/แผนงาน จำนวน 7 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 50 โดยพบว่ามีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการตามโครงการ/แผนงาน ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. เนื่องจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การดำเนินการหลายอย่างเกิดความล่าช้า หรือต้องยกเลิก มีวิธีการปฏิบัติงานที่ต้องปรับเปลี่ยนไปให้สามารถดำเนินการให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2. ความซับซ้อนของงานบางเรื่องระบบสารสนเทศไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้

3. บุคลากรให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติ หรือภารกิจการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มากกว่าการพัฒนาตนเอง หรือการเข้าร่วมกิจกรรมในภาพรวมของสำนักงานประกันสังคม

4. บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐาน เรื่อง Digital ไม่เท่ากัน

5. บุคลากรบางส่วนยังขาดความเข้าใจต่อนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

1. ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการดำเนินงาน เป็นการรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อ E-Book หรือศึกษาผ่าน Online ในโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ หรือปรับเปลี่ยนเวลาการดำเนินงาน

2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่มีความทันสมัยมากขึ้น รองรับการพัฒนาการให้บริการการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และการบริหารภายในองค์กร เช่น การใช้ AI หรือ Big Data

3. สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง หรือความสำคัญของโครงการฝึกอบรมมีการจัดทำปฏิทินหรือแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดการดำเนินโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารับทราบและจัดสรรเวลาในการพัฒนาได้โดยไม่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงาน

4. ปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานหรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องไม่กระทบกับการดำเนินงานปกติ และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

5. สื่อสารและประชาสัมพันธ์ทุกระดับ ทุกเวที ที่มีโอกาส เช่น การสื่อสารประเด็นสำคัญที่ต้องการความร่วมมือในที่ประชุมกรมเป็นประจำทุกเดือน

สำนักงานประกันสังคม ได้นำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากปีที่ผ่านมา มาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการกำหนดโครงการ/แผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะ และมีความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงได้วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) จากสภาพแวดล้อมและบริบทของสำนักงานประกันสังคมที่สะท้อนถึงสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตสรุปได้ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถานภาพด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม โดยการวิเคราะห์ HR SWOT ANALYSIS

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)
1. กองทุนของสำนักงานประกันสังคมเป็นกองทุนที่มีเงินเป็นจำนวนมาก และมีขนาดใหญ่ที่สุด และการบริหารเงินลงทุนมีกฎหมายกำหนดชัดเจน 2. มีงบประมาณที่สามารถนำมาบริหารจัดการ มีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ เพื่อดำเนินการ หรือพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ได้เอง 3. มีความยืดหยุ่นในการจ้างบุคลากร โดยมีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารพนักงานประกันสังคม ซึ่งสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ รวมถึงสามารถกำหนดค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรวิชาชีพเฉพาะ 4. บุคลากรของ สปส. มีจำนวนมาก รวมทั้งมีความทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลา อุตุน มีความรับผิดชอบสูง มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีจริยธรรม มีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญในงาน และพร้อมปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร 5. องค์กรมีความมั่นคง การบริหารจัดการมีความโปร่งใส และมีฐานข้อมูลแรงงานขนาดใหญ่ ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ ตลอดจนมีเครื่องมือสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ และมีสวัสดิการให้บุคลากร เช่น ชุติยนิพอร์มรถรับส่งไป-กลับที่ทำงาน	1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร เช่น ระบบฐานข้อมูลกลางยังไม่มีประสิทธิภาพ ระบบประมวลผลข้อมูลช้า และมีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ล่าช้า ทำให้ต้องใช้บุคลากรจำนวนมากขึ้น 2. ขาดการสื่อสารภายในองค์กรที่เป็นทิศทางเดียวกัน ทั้งด้านนโยบาย แผน และเป้าหมายของการดำเนินงาน 3. ขาดการวางแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การแพร่ระบาดของ COVID-19 4. ขาดแผนการพัฒนา และการวางแผนการแก้ไขปัญหางาน รวมทั้งขาดการวางแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เหตุการณ์วิกฤติ หรือปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การแพร่ระบาดของ COVID-19 5. ขาดการนำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม 6. การแต่งตั้งตำแหน่งที่สำคัญ ใช้ระบบอุปถัมภ์มากเกินไป ไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงาน ทำให้การทำงานไร้ทิศทาง ไม่ชัดเจน โดยผู้บริหารควรผ่านการเป็นผู้ปฏิบัติงานมาก่อน ถึงจะเข้าใจในการขับเคลื่อนงาน

จุดแข็ง (S : Strength)	จุดอ่อน (W : Weakness)
	7. วัฒนธรรมองค์กรไม่เข้มแข็ง อัตราการลาออก/โอด และอัตราการเกษียณอายุของข้าราชการจำนวนมาก ทำให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลงานยังมีสัดส่วนที่น้อยเกินไป ถ้าเทียบกับภาระงาน 8. บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายบ่อย โดยไม่คำนึงถึงความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์หรือสายงานที่เคยปฏิบัติมาก่อน ทำให้ไม่มีความชำนาญงานเฉพาะด้าน และการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threat)
1. มีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2. มีนโยบายรัฐบาล และแผนระดับประเทศเป็นกรอบในการดำเนินงานขององค์กร เช่น ด้านธรรมาภิบาล การบริหารจัดการที่ดี และการเป็นภาครัฐ 4.0 3. โครงสร้างทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้พัฒนาได้ง่ายขึ้น 4. มีการขยายเครือข่ายทั้งภาคเอกชนและภาครัฐเพิ่มมากขึ้น 5. ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่มีความทันสมัยมากขึ้น รองรับการพัฒนาการให้บริการ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ และการบริหารภายในองค์กร เช่น การใช้ AI หรือ Big Data 6. การพัฒนาแอปพลิเคชัน มีสื่อประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง 7. มีการเปิดรับบุคลากรใหม่ ๆ ที่รองรับการทำงานในอนาคต	1. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) 2. โรคอุบัติใหม่ หรือภัยธรรมชาติที่อาจเกิดขึ้นอย่างฉับพลัน 3. นโยบายเน้นหนัก แรงกดดัน ของรัฐบาลที่มีผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงาน ประกันสังคม เช่น การจ่ายเงินกรณีว่างงานจากสถานการณ์แพร่ระบาดของ COVID-19 4. เศรษฐกิจที่ตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อรายได้ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 5. กฎหมายทุนหมุนเวียนเป็นปัญหาอุปสรรค ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในส่วนของพนักงานประกันสังคม 6. กฎหมายมีความซับซ้อนในการบังคับใช้ 7. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว 8. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรบางกลุ่มตามไม่ทันโครงสร้างสังคมเปลี่ยนไป 9. ผู้บริหารระดับสูงมีการโยกย้ายตามนโยบายของรัฐบาลทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง และส่งผลให้ Career path ของการทำงานเปลี่ยนไป 10. ขาดการวางแผนในการจัดอัตรากำลังเหมาะสม 11. มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายเจ้าหน้าที่ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง

ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานประจำปี 2564

1. ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การทดแทนตำแหน่งสำคัญมีการพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด รวมทั้งสนับสนุนและกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานมีความร่วมมือในการดำเนินงาน
2. มีการขับเคลื่อนงานแบบมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและผู้แทนจากทุกกลุ่มภารกิจ เพื่อร่วมกันพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีการกำหนดแผนงานที่ชัดเจนตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ
4. มีงบประมาณที่สนับสนุนด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอ
5. มีช่องทางและการสื่อสารที่หลากหลาย และเข้าถึงได้ง่าย ทำให้สามารถสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ไปยังบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว
6. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้
7. การปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมีจิตบริการในการปฏิบัติราชการ
8. ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง
9. ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง
10. มีการวางระบบประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
11. จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร
12. ดำเนินมาตรการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กรอย่างจริงจัง

2.2 การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS มาวิเคราะห์ในรูปแบบ TOWS Analysis โดยนำมาสร้างกลยุทธ์ได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

	Strength	Weakness
Opportunity	ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO) 1) ให้โอกาสบุคลากรได้อบรมพัฒนาตนเอง โดยได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 2) พัฒนาทักษะของบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยี 3) การสร้างความผูกพันแก่บุคลากร ในองค์กร 4) มีระบบสวัสดิการเกื้อกูลที่หลากหลาย สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน 5) มีช่องทางสำหรับการสื่อสารหลากหลาย ทั้ง Online และการประชุมต่าง ๆ ที่ ร่วมกับผู้บริหารระดับสูง	ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO) 1) พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมเกี่ยวกับภารกิจ ที่ได้รับการแต่งตั้ง 2) วางแผนการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อรองรับอัตราว่าง จากการเกษียณอายุ 3) วางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมกับงาน 4) วางแผนการทดแทนตำแหน่งที่ขาดแคลนในอนาคต 5) การจัดการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานของ เจ้าหน้าที่ให้รอบด้าน โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ของแต่ละบุคคล 6) สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ career path ทุกระดับให้ชัดเจน 7) มีกระบวนการสรรหาเฉพาะด้านให้มีความต่อเนื่อง สร้างความผูกพันและความสามัคคีในองค์กร 8) พัฒนาระบบสารสนเทศงานทรัพยากรบุคคล เพื่อ ใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจระดับสายงาน และ เชิงกลยุทธ์

	Strength	Weakness
Threat	ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST) 1) พัฒนาบุคลากรให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ 2) พัฒนาระบบจัดเก็บฐานข้อมูลของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 3) ปรับกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 4) มีการกำหนดกรอบอำนาจหน้าที่ของบุคลากรชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน 5) กำหนดกรอบตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระงาน 6) วางแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ 7) ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการสร้างสุขในการปฏิบัติงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT) 1) พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ในทุกด้าน 3) พัฒนาความเชื่อมโยงของฐานข้อมูลบุคลากรสร้างความผูกพันและความผูกพันภายในองค์กร 4) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่ง 5) จัดโครงสร้างบุคลากรของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงานและขนาดของหน่วยงาน 6) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร

การวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวโน้มทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม ดังนี้

1. การปรับรูปแบบการปฏิบัติงาน การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานใหม่ (New Normal) โดยต้องปรับรูปแบบการปฏิบัติงาน การประชุม รวมทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรเรียนรู้ผ่านระบบ Online มากยิ่งขึ้น
2. การพัฒนาการเรียนรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) จากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล และรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทิศทางการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล จึงต้องให้ความสำคัญเร่งด่วนในการพัฒนาการรู้ดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีทักษะพื้นฐานในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. การสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร โดยการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรผ่านหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนารายบุคคล และสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการประสานงาน เช่น การประชุมทางไกลผ่าน VDO Conference ผ่านระบบ ZOOM เป็นต้น

4. การวางแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning) เนื่องจากปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรมีการโยกย้ายตำแหน่งทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานในบางช่วงเวลา จึงต้องวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารอัตรากำลัง ให้เพียงพอ กับปริมาณงาน และพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้เข้าใจ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับพื้นฐานได้พร้อมทั้ง ปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้าง ประสิทธิภาพให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันรักษาคณติ คนเก่งและดึงดูด บุคลากรใหม่ ๆ ให้เข้ามาใน องค์กรต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดการประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ สำนัก บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการกรม กองนโยบายและแผนงาน กองวิจัยและพัฒนา กอง ฝึกอบรม กลุ่มพัฒนาระบบและบริหาร ในประเด็นการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปี บัญชี 2564 ของกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2564 โดยได้ทบทวนในสาระสำคัญของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ และได้ปรับเปลี่ยนโครงการ/ แผนงาน ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ ที่เปลี่ยนไป เพื่อให้ทิศทางการพัฒนา แนวคิด แนวทางของ การดำเนินการสำคัญ ๆ ยังคงรักษาความต่อเนื่องของแผนและสามารถดำเนินการได้สอดคล้องตาม แผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) ต่อไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จากเดิม 33 โครงการ/แผนงาน เป็น 28 โครงการ/แผนงาน พร้อมทั้งได้ปรับชื่อ แผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เป็น “แผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565)”

บทที่ 4

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี

พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565)

จากการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) จึงต้องกำหนดแผนการที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญในองค์กรได้ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุกสายงานและตำแหน่งงานให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ให้เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ จึงได้กำหนดสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

3.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และค่านิยมร่วม

วิสัยทัศน์	พันธกิจ
สำนักงานประกันสังคมมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีความก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ	- สร้างบุคลากรให้เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต และมีความเชี่ยวชาญงานอย่างมืออาชีพ - พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต - กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน และส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญของสำนักงานประกันสังคม - พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง - สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรทุกคนเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี - บริหารจัดการสรรหาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
ค่านิยม	
“คนดี” หมายถึง บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส และมีความซื่อสัตย์สุจริต “คนเก่ง” หมายถึง บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญในการทำงานอย่างมืออาชีพ	

ค่านิยมร่วม CHANGES	
C : Creative	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
H : Harmony	สามัคคี ประองดอง มีความผูกพันในองค์กร
A : Adaptive	พร้อมปรับเปลี่ยน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
N : Networking	เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำงานเป็นทีม
G : Goal-oriented	ทำงานแบบมีเป้าหมาย มุ่งผลสัมฤทธิ์
E : Ethics	มีคุณธรรม จริยธรรม
S : Smart	มีความสามารถ ฉลาด และมีบุคลิกภาพดี

3.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ และมาตรการขับเคลื่อน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ภายใต้แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ช่วยขับเคลื่อนทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย โดยมีมาตรการขับเคลื่อนของการทบทวนโครงสร้างองค์กร และรูปแบบการดำเนินงานให้ทันสมัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และมีการบริหารองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ และมีความก้าวหน้า โดยมีมาตรการขับเคลื่อนเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่รองรับความแตกต่างและหลากหลาย และมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3. ด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 3 สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีมาตรการขับเคลื่อนด้านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ และแผนด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

4. ด้านการปลูกฝังค่านิยม (Culture) เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การปลูกฝังค่านิยมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีมาตรการขับเคลื่อนด้านการปลูกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากร พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

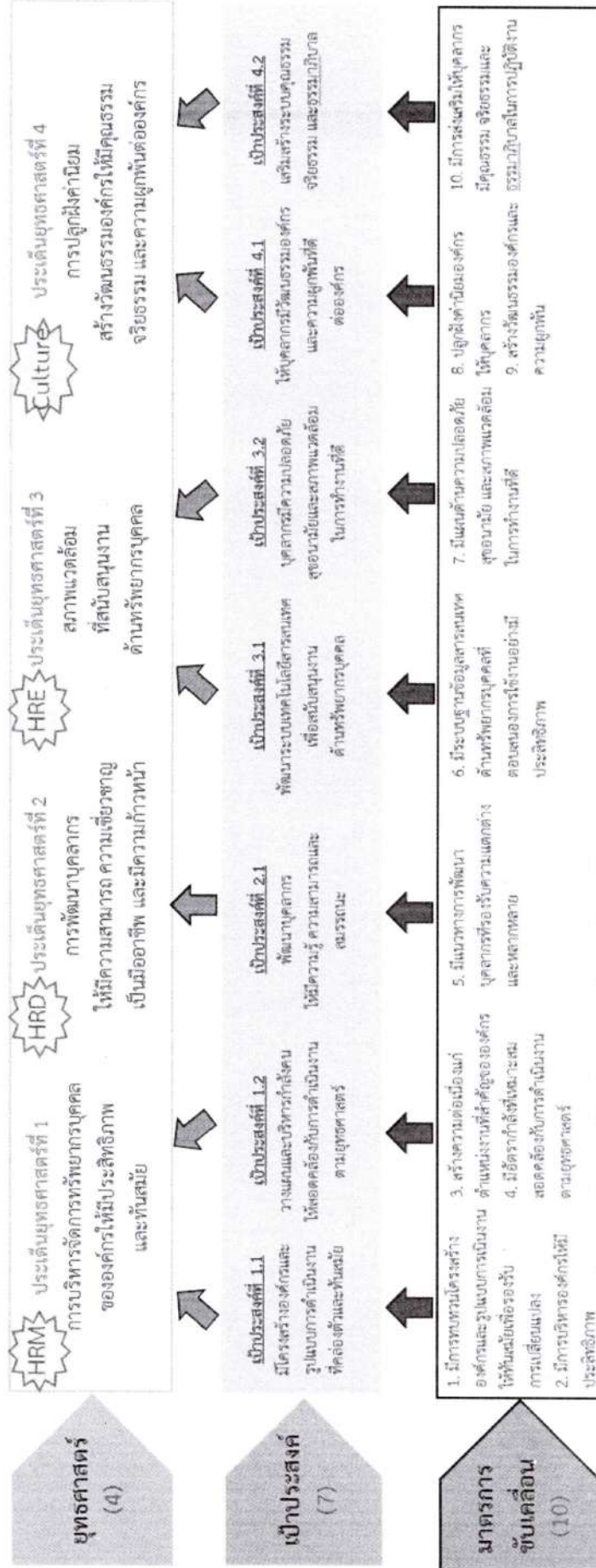
รูปที่ 4 ผังแสดงความเชื่อมโยงของประเด็นยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ



รูปที่ 5 แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565)

วิสัยทัศน์

“สำนักงานประกันสังคมมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย บุคลากรเป็นคนที่ คนเก่ง มีความก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ”



โครงการ/แผนงานที่สนับสนุนภายใต้
แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565
จำนวน 33 โครงการ/แผนงาน

ยุทธศาสตร์	ชื่อโครงการ/แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล ขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพและ ทันสมัย	1) โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการดำเนินงาน ให้ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมก้าวสู่ระบบราชการ 4.0	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร
	2) โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงาน ประกันสังคม “ก้าวสู่ระบบราชการ 4.0 อย่างยั่งยืนตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร
	3) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	4) โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	5) โครงการส่งเสริมงานบริการด้าน HR ที่มีประสิทธิภาพ	
	6) โครงการจัดทำแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งงาน ที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	7) โครงการวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานราชการส่วนกลาง (สำนัก/ศูนย์/พื้นที่) ยกเว้นสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่)	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	8) โครงการปรับปรุงค่าตอบแทนข้าราชการสายงานวิชาชีพ สายงานขาดแคลน รวมทั้งกลุ่มที่มีความสามารถเฉพาะ ของสำนักงานประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ และ มีความก้าวหน้า	9) โครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของ สปส.	กองฝึกอบรม
	10) โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการระดับปฏิบัติการ	กองฝึกอบรม
	11) โครงการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสายงาน เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ	กองฝึกอบรม
	12) โครงการนักบริหารประกันสังคม ระดับต้น	กองฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์	ชื่อโครงการ/แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	13) โครงการนักบริหารประกันสังคม ระดับกลาง	กองฝึกอบรม
	14) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับชำนาญการพิเศษ (The Leadership Dynamic Program)	กองฝึกอบรม
	15) โครงการนักปฏิบัติการประกันสังคมต้นแบบ (Social Security Model Officers)	กองฝึกอบรม
	16) โครงการบุคลากรประกันสังคมต้นแบบ	กองฝึกอบรม
	17) โครงการพนักงานประกันสังคมบรรจุใหม่	กองฝึกอบรม
	18) โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณพนักงานประกันสังคม	กองฝึกอบรม
	19) โครงการจัดการความรู้สำนักงานประกันสังคม	กองฝึกอบรม
	20) โครงการจ้างพัฒนาหลักสูตร e-learning ของสำนักงาน ประกันสังคม	กองฝึกอบรม
	21) การจัดส่งข้าราชการและพนักงานประกันสังคมเข้ารับ การอบรมด้านวิชาการที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด	กองฝึกอบรม
	22) โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ	กองฝึกอบรม
	23) แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทุกสายงานและตำแหน่งงาน	กองฝึกอบรม
	24) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดและทดแทนตำแหน่งงานที่ สำคัญของสำนักงานประกันสังคม	กองฝึกอบรม
	25) โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ บุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Career Path) ของสำนักงาน ประกันสังคม	กองฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์	ชื่อโครงการ/แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 สภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	26) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)	สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ/ กองฝึกอบรม/ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	27) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการซักซ้อมแผนการป้องกัน ระวัง อัคคีภัยประจำปี	สำนักงานเลขาธิการกรม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปลูกฝังค่านิยม สร้างวัฒนธรรม องค์กร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความ ผูกพันต่อองค์กร	28) โครงการการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ (Service Mind)	กองฝึกอบรม
	29) โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรประกันสังคม และสร้างความผูกพันในองค์กร	กองฝึกอบรม
	30) โครงการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
	31) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม	กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ กองฝึกอบรม
	32) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการในการเกิดทุจริตและประพฤติมิชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	33) โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานประกันสังคม	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/แผนงานที่สนับสนุนภายใต้
แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565
(ฉบับทบทวน พ.ศ. 2564 – 2565)
จำนวน 29 โครงการ/แผนงาน

ยุทธศาสตร์	ชื่อโครงการ/แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล ขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพและ ทันสมัย	1) โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการดำเนินงาน ให้ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมก้าวสู่ระบบราชการ 4.0	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร
	2) โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงาน ประกันสังคมตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร
	3) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	4) โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	5) โครงการจัดทำแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งงาน ที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	6) โครงการวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานราชการส่วนกลาง (สำนัก/ศูนย์/พื้นที่ฯ ยกเว้นสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่)	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	7) โครงการปรับปรุงค่าตอบแทนข้าราชการสายงานวิชาชีพ สายงานขาดแคลน รวมทั้งกลุ่มที่มีความสามารถเฉพาะ ของสำนักงานประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ และ มีความก้าวหน้า	8) โครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของ สปส.	กองฝึกอบรม
	9) โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการระดับปฏิบัติการ	กองฝึกอบรม
	10) โครงการนักบริหารประกันสังคม ระดับต้น	กองฝึกอบรม
	11) โครงการนักบริหารประกันสังคม ระดับกลาง	กองฝึกอบรม
	12) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับชำนาญการพิเศษ (The Leadership Dynamic Program)	กองฝึกอบรม
	13) โครงการนักปฏิบัติการประกันสังคมต้นแบบ (Social Security Model Officers)	กองฝึกอบรม
	14) โครงการบุคลากรประกันสังคมต้นแบบ	กองฝึกอบรม
	15) โครงการพนักงานประกันสังคมบรรจุใหม่	กองฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์	ชื่อโครงการ/แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	16) โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณพนักงานประกันสังคม	กองฝึกอบรม
	17) โครงการจัดการความรู้สำนักงานประกันสังคม	กองฝึกอบรม
	18) โครงการจ้างพัฒนาหลักสูตร e-learning ของสำนักงานประกันสังคม	กองฝึกอบรม
	19) การจัดส่งข้าราชการและพนักงานประกันสังคมเข้ารับการอบรมด้านวิชาการที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด	กองฝึกอบรม
	20) โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ	กองฝึกอบรม
	21) แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทุกสายงานและตำแหน่งงาน	กองฝึกอบรม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 สภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	22) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการองค์กร (Enterprise Resource Planning : ERP) (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)	สำนักบริหาร เทคโนโลยี สารสนเทศ/ กองฝึกอบรม/ กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	23) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการซักซ้อมแผนการป้องกัน ระงับอัคคีภัย ประจำปี 2563	สำนักงาน เลขานุการกรม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปลูกฝังค่านิยม สร้างวัฒนธรรม องค์กร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความ ผูกพันต่อองค์กร	24) โครงการ Service Mind : การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ	กองฝึกอบรม
	25) โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรประกันสังคม และสร้างความผูกพัน ในองค์กร	กองฝึกอบรม
	26) โครงการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร
	27) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยสำหรับ เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล/ กองฝึกอบรม
	28) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยง ในการในการเกิดทุจริตและประพฤติมิชอบ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	29) โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาล ของสำนักงานประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

โครงการ/แผนงานที่สนับสนุนภายใต้
แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565
(ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565)
จำนวน 28 โครงการ/แผนงาน



ยุทธศาสตร์	ชื่อโครงการ/แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล ขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพและ ทันสมัย	1) งานทบทวนโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการดำเนินงาน	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
	2) โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประกันสังคมตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
	3) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	4) โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	5) โครงการจัดทำแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	6) โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังของสำนักงานประกันสังคม	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ และ มีความก้าวหน้า	7) โครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของ สปส.	กองฝึกอบรม
	8) โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการระดับปฏิบัติการ	กองฝึกอบรม
	9) โครงการนักบริหารประกันสังคม ระดับต้น	กองฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์	ชื่อโครงการ/แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	10) โครงการนักบริหารประกันสังคม ระดับกลาง	กองฝึกอบรม
	11) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับชำนาญการพิเศษ (The Leadership Dynamic Program)	กองฝึกอบรม
	12) โครงการนักปฏิบัติการประกันสังคมต้นแบบ (Social Security Model Officers)	กองฝึกอบรม
	13) โครงการบุคลากรประกันสังคมต้นแบบ	กองฝึกอบรม
	14) โครงการพนักงานประกันสังคมบรรจุใหม่	กองฝึกอบรม
	15) โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณพนักงานประกันสังคม	กองฝึกอบรม
	16) โครงการจัดการความรู้สำนักงานประกันสังคม	กองฝึกอบรม
	17) โครงการจ้างพัฒนาหลักสูตร e-learning ของสำนักงาน ประกันสังคม	กองฝึกอบรม
	18) การจัดส่งข้าราชการและพนักงานประกันสังคมเข้ารับ การอบรมด้านวิชาการที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด	กองฝึกอบรม
	19) โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ	กองฝึกอบรม
	20) แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทุกสายงานและตำแหน่งงาน	กองฝึกอบรม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 สภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	21) งานพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับ กรม (DPIS) ของพนักงานประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	22) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการซักซ้อมแผนการป้องกัน ระงับอัคคีภัย	สำนักงาน เลขาธิการกรม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปลูกฝังค่านิยม สร้างวัฒนธรรม องค์กร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความ ผูกพันต่อองค์กร	23) โครงการ Service Smart Smile (3S) : การพัฒนาศักยภาพ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ	กองฝึกอบรม
	24) โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรประกันสังคม และสร้างความผูกพัน ในองค์กร	กองฝึกอบรม
	25) โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อภาพลักษณ์ที่ดี และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร

	ชื่อโครงการ/แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	26) โครงการฝึกอบรมการดำเนินการทางวินัยสำหรับ เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล/ กองฝึกอบรม
	27) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยง ในการในการเกิดทุจริตและประพฤติมิชอบ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	28) โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาล ของสำนักงานประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565
(ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565)

เป้าประสงค์	โครงการ/แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะดำเนินการ		หน่วยงานรับผิดชอบ
			2565		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย					
1.1 มีโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการดำเนินงานที่สอดคล้องตัวและทันสมัย	1) งานทบทวนโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการดำเนินงาน	- ผลการศึกษากิจการทบทวน โครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงานที่ทันสมัยของสำนักงานประกันสังคม จำนวน 1 ฉบับ - สำนักงานประกันสังคมมีแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	↕	↕	กลุ่มพัฒนาระบบและบริหาร
	2) โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประกันสังคม ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	- รายงานผลการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานประกันสังคม จำนวน 1 ฉบับ	↕	↕	กลุ่มพัฒนาระบบและบริหาร
	3) โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	มีแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 1 เล่ม	↕	↕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	โครงการ/แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะดำเนินการ 2565	หน่วยงานรับผิดชอบ
1.2 วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	4) โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม	- ให้คำปรึกษาแนะนำงานบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า 60 เรื่อง - ร้อยละของคำปรึกษา แนะนำจากที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานได้ร้อยละ 80	↔	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	5) โครงการจัดทำแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)	ความสำเร็จของการจัดทำแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)	↔	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	6) โครงการวิเคราะห์และวางแผนอัตราค่าจ้างของสำนักงานประกันสังคม	- มีรายงานฉบับสมบูรณ์ตามโครงการ - การจัดสรรอัตราค่าจ้างของสำนักงานประกันสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	↔	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ และมีความก้าวหน้า				
2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะ	7) โครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของ สปส.	- ผู้เข้าอบรมจำนวน 100 คน - ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	↔	กองฝึกอบรม
	8) โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ	- ผู้เข้าอบรมจำนวน 100 คน - ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	↔	กองฝึกอบรม

เป้าประสงค์	โครงการ/แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะ ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			2565	
	9) โครงการนันทนาการประกันสังคม ระดับต้น	- ผู้เข้าอบรมจำนวน 150 คน - ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	↔	กองฝึกอบรม
	10) โครงการนันทนาการประกันสังคม ระดับกลาง	- ผู้เข้าอบรมจำนวน 100 คน - ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	↔	กองฝึกอบรม
	11) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ ระดับชำนาญการพิเศษ (The Leadership Dynamic Program)	- ผู้เข้าอบรมจำนวน 45 คน - ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	↔	กองฝึกอบรม
	12) โครงการนันทนาการประกันสังคมต้นแบบ (Social Security Model Officers)	- ผู้เข้าอบรมจำนวน 30 คน - ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	↔	กองฝึกอบรม
	13) โครงการบุคลากรประกันสังคมต้นแบบ	- ผู้เข้าอบรมจำนวน 30 คน - ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	↔	กองฝึกอบรม
2.1 พัฒนา บุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะ				

เป้าประสงค์	โครงการ/แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะ		หน่วยงาน รับผิดชอบ
			ดำเนินการ	2565	
	14) โครงการพนักงานประกันสังคมบรรจุใหม่	- ผู้เข้าอบรมจำนวน 100 คน - ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	↔	↔	กองฝึกอบรม
	15) โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณพนักงาน ประกันสังคม	- ผู้เข้าอบรมจำนวน 40 คน - ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	↔	↔	กองฝึกอบรม
	16) โครงการการจัดการความรู้สู่สำนักงานประกันสังคม	- จำนวนผู้เข้าร่วม 90 คน - ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	↔	↔	กองฝึกอบรม
	17) โครงการจ้างพัฒนาหลักสูตร e-learning ของสำนักงานประกันสังคม	จำนวนสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (E-Learning) ที่ได้รับการผลิต/พัฒนา จำนวนไม่น้อยกว่า 3 วิชา	↔	↔	กองฝึกอบรม
	18) โครงการจัดตั้งข้าราชการและพนักงานประกันสังคม เข้ารับการอบรมด้านวิชาการที่หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัด	ผู้เข้าอบรม จำนวน 250 คน	↔	↔	กองฝึกอบรม
	19) โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ	- ร้อยละ 90 ของเป้าหมายจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม - ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษา ร้อยละ 60	↔	↔	กองฝึกอบรม

เป้าประสงค์	โครงการ/แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปลูกฝังค่านิยม สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กร				
4.1 ให้บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันที่ดีต่อองค์กร	23) โครงการ Service Smart Smile (3S) : การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ	- ผู้เข้าอบรม จำนวน 100 คน - ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	↔	กองฝึกอบรม
	24) โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรประกันสังคม และสร้างความผูกพันในองค์กร	- ผู้เข้าอบรม จำนวน 200 คน - ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80	↔	กองฝึกอบรม
	25) โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อภาพลักษณ์ที่ดี และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	- ร้อยละของบุคลากรที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานประกันสังคม - บุคลากรมีความตระหนักรู้และแสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม CHANGE ของสำนักงานประกันสังคม	↔	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ กองฝึกอบรม

เป้าประสงค์	โครงการ/แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
4.2 เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	26) โครงการดำเนินการทางวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2565	- ผู้เข้าอบรม จำนวน 120 คน - ร้อยละผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในเรื่องวินัยการดำเนินการทางวินัย รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ ร้อยละ 80	2565 ↕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล/กองฝึกอบรม
	27) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดทุจริตและประพฤติมิชอบ	- ร้อยละของการดำเนินการได้สำเร็จตามกิจกรรม/เป้าหมาย ร้อยละ 90 - ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับองค์ความรู้ รวมถึงรับทราบกิจกรรมปลูกจิตสำนึก ร้อยละ 80	↕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	28) โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานประกันสังคม	- จำนวนเรื่องในการให้คำปรึกษาแนะนำมากกว่า หรือ เท่ากับ 60 เรื่อง - ร้อยละของคำแนะนำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะฯ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานได้ ร้อยละ 80	↕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(รวมโครงการ/แผนงาน)			28	

บทที่ 5

การบริหารและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี

การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสำนักงานประกันสังคมมีแนวทางในการดำเนินแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (2563 - 2565) เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่วางไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขป ดังนี้

1. กำหนดตัวแทนหรือผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละโครงการฯ พร้อมทั้งกำหนดเป็นตัวชี้วัดผลงานประจำปีโดยผู้รับผิดชอบประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานประกันสังคม และเจ้าหน้าที่ที่มีบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม

2. จัดทำรายงานประเมินผลแผนปฏิบัติการ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อรายงานสถานการณ์ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อติดตามความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ของผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/ ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงต่อไปเพื่อพัฒนา

3. สำนักงานประกันสังคมเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565 มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุม หนังสือเวียน ระบบ In House Communication (IHC) Internet Website เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์

4. ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

5. หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

7. สำนักงานประกันสังคมสามารถประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ ตามรูปแบบการรายงานผลที่กำหนด

8. ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ดังนี้

1. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคมที่รับผิดชอบตามแผนฯ รายงานผลเป็นรายไตรมาส หรือตามรอบการรายงานที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

2. กองบริหารทรัพยากรบุคคล รายงานผลไปยังผู้บริหารทุก 3 เดือน ตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่กำหนด กรณีพบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามโครงการ/แผนงานได้มีการหารือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน เมื่อครบ 1 ปี จะดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ภายในเดือนธันวาคม รายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงต่อไป

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

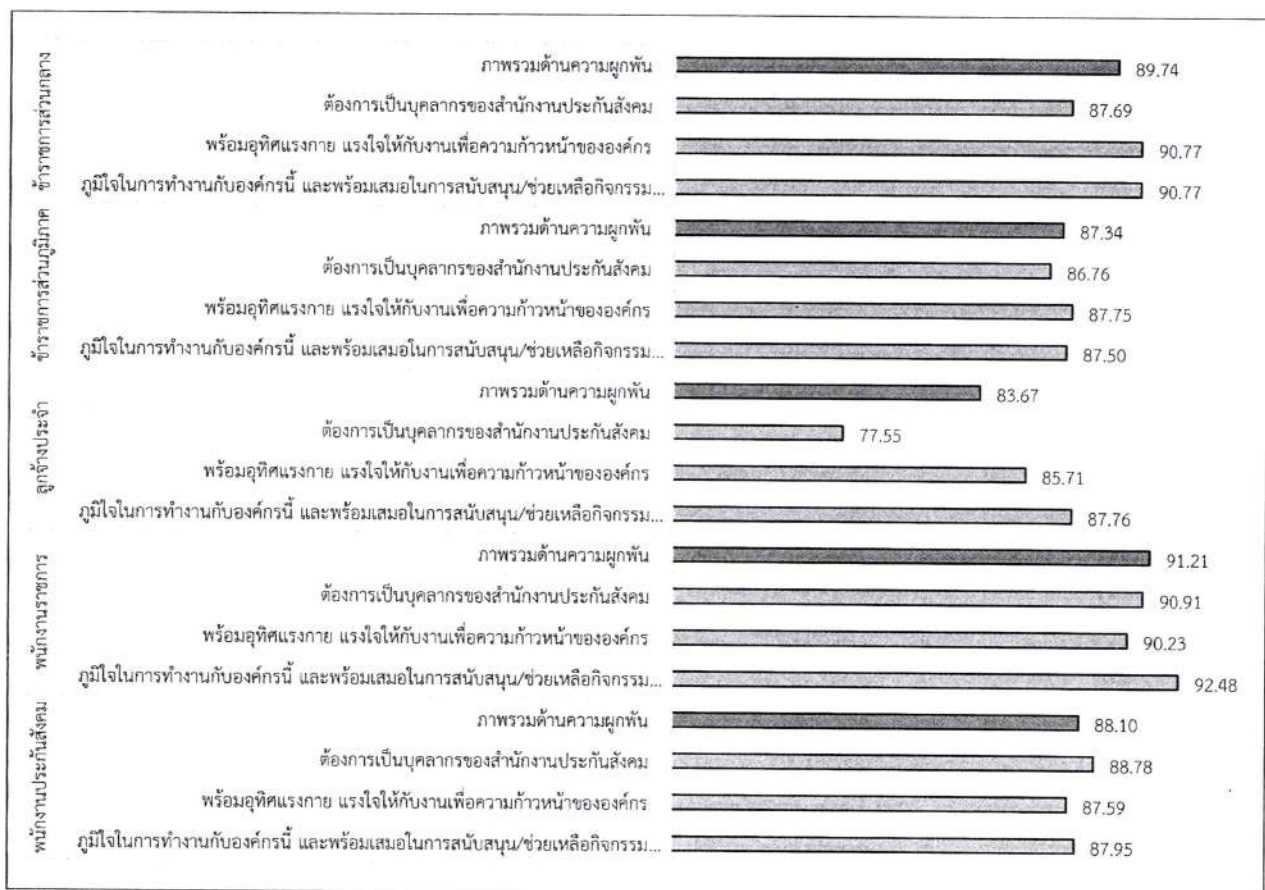
ตารางที่ 16.1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่ตอบแบบสำรวจ

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างสำรวจ	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
รวม	1,827	100
เพศ		
ชาย	433	23.70
หญิง	1,394	76.30
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	-	-
21-37 ปี	482	26.38
38-53 ปี	1,116	61.09
มากกว่าหรือเท่ากับ 54 ปี ขึ้นไป	229	12.53
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	106	5.80
อนุปริญญา/ปวส.	135	7.39
ปริญญาตรี	1,312	71.81
ปริญญาโท/สูงกว่า	274	15.00
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	83	4.54
1 – 5 ปี	261	14.29
6 – 10 ปี	339	18.56
11 – 15 ปี	220	12.04
16- 20 ปี	328	17.95
21- 25 ปี	276	15.11
26- 30 ปี	269	14.72
มากกว่า 30 ปี	51	2.79
ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	41	2.24
ผู้ปฏิบัติงาน	1,786	97.76
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการส่วนกลาง	130	7.12
ข้าราชการส่วนภูมิภาค	409	22.39
ลูกจ้างประจำ	51	2.79
พนักงานราชการ	133	7.28
พนักงานประกันสังคม	1,104	60.43
กลุ่มทั่วไป	330	18.06
กลุ่มวิชาการ	660	36.12
กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	14	0.77
กลุ่มวิชาชีพการลงทุน	1	0.05

16.8 ความผูกพันที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีต่อสำนักงานประกันสังคม

บุคลากรของสำนักงานประกันสังคม โดยส่วนใหญ่มีความผูกพันกับสำนักงานประกันสังคมในระดับ “มากที่สุดและมาก” (ร้อยละ Top 2 Box 88.16) โดยพบว่า ข้าราชการส่วนกลาง พร้อมอุทิศกายแรงใจให้กับงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (ร้อยละ Top to box 90.77) มากที่สุด และพนักงานราชการมีความต้องการเป็นบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม (ร้อยละ Top to box 90.91) และภูมิใจในการทำงานกับองค์กรนี้ และพร้อมเสมอในการสนับสนุน/ช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร (ร้อยละ Top to box 92.48) มากที่สุด (ภาพที่ 16.9 และตารางที่ 16.17)

ภาพที่ 16.9 ร้อยละ Top to box ความผูกพันที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีต่อสำนักงานประกันสังคม จำแนกตามประเภทบุคลากร



ตารางที่ 16.17 ความผูกพันที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีต่อสำนักงานประกันสังคม
จำแนกตามประเภทบุคลากร

รายการ	ความผูกพันในภาพรวมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน						
	คะแนนเฉลี่ย	Top 2 box	ร้อยละความผูกพัน 5 ระดับ				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ภาพรวมประเภทบุคลากร	4.33	88.16	46.66	41.50	10.83	0.64	0.37
ข้าราชการส่วนกลาง	4.20	89.74	35.13	54.62	7.18	1.03	2.05
ข้าราชการส่วนภูมิภาค	4.30	87.34	43.30	44.04	12.01	0.49	0.16
ลูกจ้างประจำ	4.32	83.67	50.34	33.33	14.29	2.04	0.00
พนักงานราชการ	4.41	91.21	52.01	39.20	7.79	0.25	0.75
พนักงานประกันสังคม	4.36	88.10	48.46	39.64	11.04	0.64	0.21
ตำแหน่ง	4.33	88.16	46.66	41.50	10.83	0.64	0.37
ผู้บริหาร	4.58	99.17	59.17	40.00	0.83	0.00	0.00
ผู้ปฏิบัติงาน	4.33	87.91	46.38	41.53	11.06	0.66	0.38
พนักงานประกันสังคม	4.36	88.26	48.49	39.76	10.89	0.64	0.21
กลุ่มสนับสนุน	4.47	89.08	57.75	31.34	10.92	0.00	0.00
กลุ่มทั่วไป	4.29	85.51	45.49	40.02	13.48	0.51	0.51
กลุ่มวิชาการ	4.37	89.50	48.50	40.99	9.59	0.81	0.10
กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	4.48	88.10	59.52	28.57	11.90	0.00	0.00
กลุ่มวิชาชีพการลงทุน	4.00	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00

ตารางที่ 16.18 ความผูกพันของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำแนกตามประเภทบุคลากร

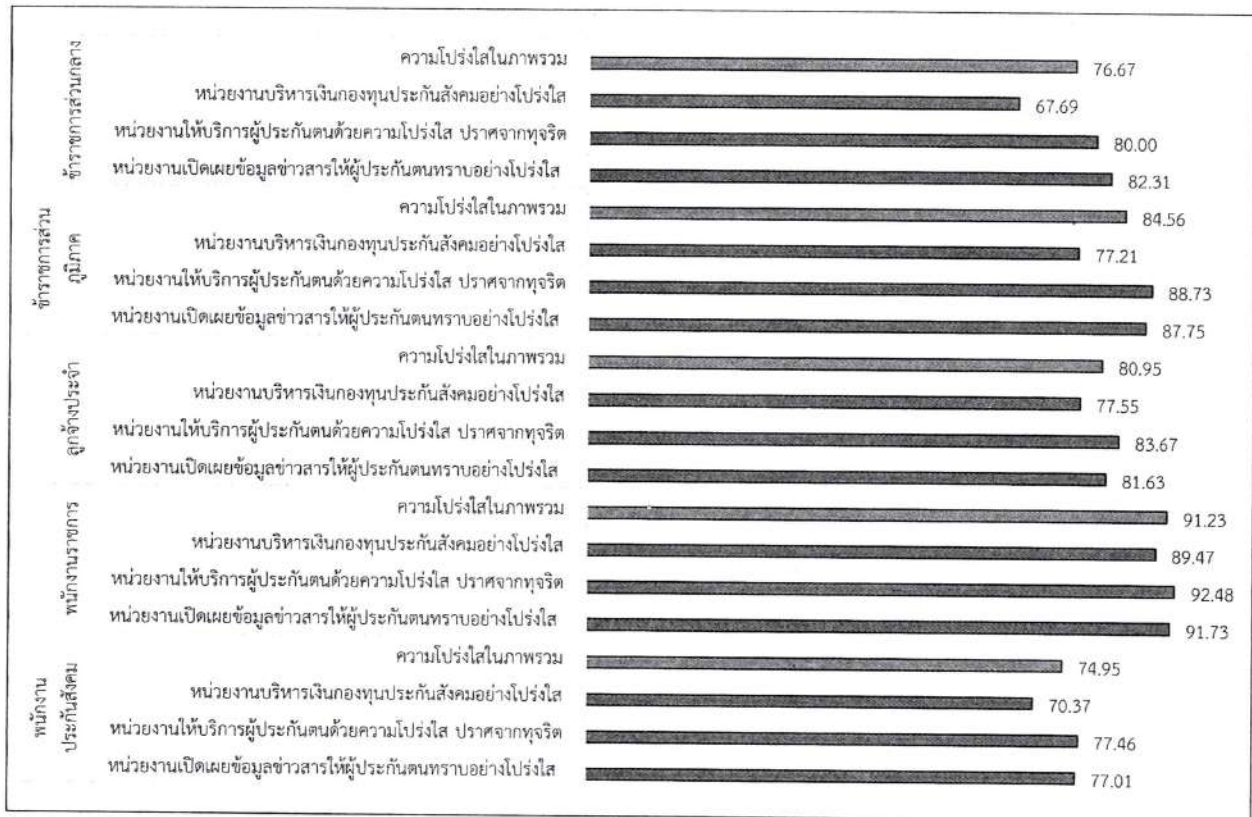
รายการ	คะแนนเฉลี่ย	Top 2 Box	ร้อยละความผูกพัน 5 ระดับ				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความผูกพันในภาพรวมกลุ่มข้าราชการส่วนกลาง	4.20	89.74	35.13	54.62	7.18	1.03	2.05
ต้องการเป็นบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม	4.14	87.69	32.31	55.38	8.46	1.54	2.31
พร้อมอุทิศร่างกาย แรงใจให้กับงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.24	90.77	36.92	53.85	6.92	0.77	1.54
ภูมิใจในการทำงานกับองค์กรนี้ และพร้อมเสมอในการสนับสนุน/ช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร	4.22	90.77	36.15	54.62	6.15	0.77	2.31
ความผูกพันในภาพรวมกลุ่มข้าราชการส่วนภูมิภาค	4.30	87.34	43.30	44.04	12.01	0.49	0.16
ต้องการเป็นบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม	4.26	86.76	40.44	46.32	12.50	0.74	0.00
พร้อมอุทิศร่างกาย แรงใจให้กับงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.33	87.75	45.59	42.16	11.76	0.25	0.25
ภูมิใจในการทำงานกับองค์กรนี้ และพร้อมเสมอในการสนับสนุน/ช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร	4.30	87.50	43.87	43.63	11.76	0.49	0.25

รายการ	คะแนนเฉลี่ย	Top 2 Box	ร้อยละความผูกพัน 5 ระดับ				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความผูกพันในภาพรวมกลุ่มลูกจ้างประจำ	4.32	83.67	50.34	33.33	14.29	2.04	0.00
ต้องการเป็นบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม	4.24	77.55	48.98	28.57	20.41	2.04	0.00
พร้อมอุทิศร่างกาย แรงใจให้กับงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.37	85.71	53.06	32.65	12.24	2.04	0.00
ภูมิใจในการทำงานกับองค์กรนี้ และพร้อมเสมอในการสนับสนุน/ช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร	4.35	87.76	48.98	38.78	10.20	2.04	0.00
ความผูกพันในภาพรวมกลุ่มพนักงานราชการ	4.41	91.21	52.01	39.20	7.79	0.25	0.75
ต้องการเป็นบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม	4.42	90.91	53.79	37.12	7.58	0.00	1.52
พร้อมอุทิศร่างกาย แรงใจให้กับงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.40	90.23	50.38	39.85	9.02	0.75	0.00
ภูมิใจในการทำงานกับองค์กรนี้ และพร้อมเสมอในการสนับสนุน/ช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร	4.43	92.48	51.88	40.60	6.77	0.00	0.75
ความผูกพันในภาพรวมกลุ่มพนักงานประกันสังคม	4.36	88.10	48.46	39.64	11.04	0.64	0.21
ต้องการเป็นบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม	4.38	88.78	50.36	38.41	10.40	0.55	0.27
พร้อมอุทิศร่างกาย แรงใจให้กับงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.33	87.59	46.08	41.51	11.50	0.73	0.18
ภูมิใจในการทำงานกับองค์กรนี้ และพร้อมเสมอในการสนับสนุน/ช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร	4.36	87.95	48.95	39.00	11.23	0.64	0.18

16.9 ทิศนคติด้านความโปร่งใสที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีต่อสำนักงานประกันสังคม

บุคลากรของสำนักงานประกันสังคม โดยส่วนใหญ่ให้คะแนนทัศนคติด้านความโปร่งใสที่มีต่อสำนักงานประกันสังคมในระดับ “มากที่สุดและมาก” (ร้อยละ Top 2 Box 78.58) ทั้งนี้พบว่าพนักงานราชการ เห็นว่าสำนักงานประกันสังคม ให้บริการผู้ประกันตนด้วยความโปร่งใส ปราศจากทุจริต (ร้อยละ Top to box 92.48) และหน่วยงานเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ผู้ประกันตนทราบอย่างโปร่งใส (ร้อยละ Top to box 91.73) มากที่สุด ส่วนเรื่องหน่วยงานบริหารเงินกองทุนประกันสังคมอย่างโปร่งใส มีร้อยละ Top to box น้อยที่สุดในทุกประเภทบุคลากร (ภาพที่ 16.10 และตารางที่ 16.19)

ภาพที่ 16.10 ร้อยละ Top to box ทศนคติความโปร่งใสที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีต่อสำนักงานประกันสังคม
จำแนกตามประเภทบุคลากร



ตารางที่ 16.19 ทศนคติความโปร่งใสที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีต่อสำนักงานประกันสังคม
จำแนกตามประเภทบุคลากร

รายการ	ความโปร่งใสในภาพรวมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน						
	คะแนนเฉลี่ย	Top to box	ร้อยละความโปร่งใส 5 ระดับ				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ภาพรวมประเภทบุคลากร	4.07	78.58	32.02	46.56	18.57	1.98	0.86
ข้าราชการส่วนกลาง	3.90	76.67	21.54	55.13	17.44	3.33	2.56
ข้าราชการส่วนภูมิภาค	4.18	84.56	34.40	50.16	14.38	0.82	0.25
ลูกจ้างประจำ	4.18	80.95	39.46	41.50	17.01	2.04	0.00
พนักงานราชการ	4.37	91.23	47.12	44.11	8.02	0.00	0.75
พนักงานประกันสังคม	4.01	74.95	30.22	44.72	21.62	2.49	0.94
ตำแหน่ง	4.07	78.58	32.02	46.56	18.57	1.98	0.86
ผู้บริหาร	4.30	90.83	39.17	51.67	9.17	0.00	0.00
ผู้ปฏิบัติงาน	4.06	78.31	31.86	46.44	18.78	2.03	0.88
พนักงานประกันสังคม	4.01	75.13	30.16	44.97	21.47	2.46	0.94
กลุ่มสนับสนุน	4.08	75.52	36.36	39.16	20.63	3.50	0.35
กลุ่มทั่วไป	4.00	74.06	31.21	42.86	22.19	2.23	1.52
กลุ่มวิชาการ	4.00	75.39	28.46	46.93	21.56	2.28	0.76
กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	4.19	83.33	45.24	38.10	7.14	9.52	0.00
กลุ่มวิชาชีพการลงทุน	4.00	100.00	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00

ตารางที่ 16.20 ทศนคติความโปร่งใสของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำแนกตามประเภทบุคลากร

รายการ	คะแนนเฉลี่ย	Top 2 Box	ร้อยละความโปร่งใส 5 ระดับ				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความโปร่งใสในภาพรวมกลุ่มข้าราชการส่วนกลาง	3.90	76.67	21.54	55.13	17.44	3.33	2.56
หน่วยงานบริหารเงินกองทุนประกันสังคม อย่างโปร่งใส	3.73	67.69	16.15	51.54	25.38	3.08	3.85
หน่วยงานให้บริการผู้ประกันตนด้วยความโปร่งใส ปราศจากทุจริต	3.98	80.00	23.85	56.15	15.38	3.08	1.54
หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ผู้ประกันตน ทราบอย่างโปร่งใส	3.98	82.31	24.62	57.69	11.54	3.85	2.31
ความโปร่งใสในภาพรวมกลุ่มข้าราชการส่วนภูมิภาค	4.18	84.56	34.40	50.16	14.38	0.82	0.25
หน่วยงานบริหารเงินกองทุนประกันสังคมอย่าง โปร่งใส	4.01	77.21	26.47	50.74	21.08	0.98	0.74
หน่วยงานให้บริการผู้ประกันตนด้วยความโปร่งใส ปราศจากทุจริต	4.29	88.73	41.18	47.55	10.78	0.49	0.00
หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ผู้ประกันตน ทราบอย่างโปร่งใส	4.22	87.75	35.54	52.21	11.27	0.98	0.00
ความโปร่งใสในภาพรวมกลุ่มลูกจ้างประจำ	4.18	80.95	39.46	41.50	17.01	2.04	0.00
หน่วยงานบริหารเงินกองทุนประกันสังคมอย่าง โปร่งใส	4.10	77.55	34.69	42.86	20.41	2.04	0.00
หน่วยงานให้บริการผู้ประกันตนด้วยความโปร่งใส ปราศจากทุจริต	4.24	83.67	42.86	40.82	14.29	2.04	0.00
หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ผู้ประกันตน ทราบอย่างโปร่งใส	4.20	81.63	40.82	40.82	16.33	2.04	0.00
ความโปร่งใสในภาพรวมกลุ่มพนักงานราชการ	4.37	91.23	47.12	44.11	8.02	0.00	0.75
หน่วยงานบริหารเงินกองทุนประกันสังคมอย่าง โปร่งใส	4.31	89.47	42.86	46.62	9.77	0.00	0.75
หน่วยงานให้บริการผู้ประกันตนด้วยความโปร่งใส ปราศจากทุจริต	4.41	92.48	50.38	42.11	6.77	0.00	0.75
หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ผู้ประกันตน ทราบอย่างโปร่งใส	4.38	91.73	48.12	43.61	7.52	0.00	0.75

รายการ	คะแนนเฉลี่ย	Top 2 Box	ร้อยละความโปร่งใส 5 ระดับ				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความโปร่งใสในภาพรวมกลุ่มพนักงานประกันสังคม	4.01	74.95	30.22	44.72	21.62	2.49	0.94
หน่วยงานบริหารเงินกองทุนประกันสังคมอย่างโปร่งใส	3.91	70.37	25.80	44.58	25.52	3.10	1.00
หน่วยงานให้บริการผู้ประกันตนด้วยความโปร่งใสปราศจากทุจริต	4.07	77.46	33.67	43.80	19.53	1.92	1.09
หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ผู้ประกันตนทราบอย่างโปร่งใส	4.04	77.01	31.20	45.80	19.80	2.46	0.73

16.10 ความคิดเห็นอื่นๆ

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีข้อเสนอแนะต่อสวัสดิการที่ควรปรับปรุง (เรียงตามลำดับ) ดังนี้

รายการ	จำนวนผู้ตอบ	สัดส่วน
การปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา และค่าโบนัส	141	18.70
เพิ่มสวัสดิการหลังเกษียณอายุ เงินบำเหน็จ บำนาญ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหลังเกษียณ	112	14.85
การตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงาน	91	12.07
การเบิกค่ารักษาพยาบาล สำหรับตนเอง บิดามารดา และการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	67	8.89
การช่วยเหลือค่าที่พักอาศัย ค่าเดินทาง และค่าอาหารสำหรับพนักงาน	64	8.49
การเพิ่มรถรับส่งสำหรับพนักงาน	45	5.97
จัดหาหรือมีสวัสดิการด้านที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายที่อยู่อาศัย	43	5.70
โรงอาหาร ร้านค้า สถานที่สำหรับจอดรถ	38	5.04
อาหาร น้ำดื่ม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	33	4.38
ให้มีการกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	31	4.11
เพิ่มเงินทดแทน หรือเงินช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ	27	3.58
จัดหาวัคซีนสำหรับพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค Covid-19	23	3.05
สนับสนุนเครื่องแต่งกาย และชุดสำนักงาน	21	2.79
การขยายสิทธิในการลาป่วย	18	2.39
รวม	754	100.00

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อสำนักงานประกันสังคม (เรียงตามลำดับ) ดังนี้

รายการ	จำนวนตอบ	ร้อยละ
พิจารณาปริมาณงานไม่เหมาะสมกับปริมาณพนักงานที่มีในสำนักงาน เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอ	23	15.86
ปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน และการโยกย้ายตำแหน่งงานและสถานที่ทำงาน	21	14.48
สร้างความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน และความเป็นธรรมในสำนักงาน	18	12.41
การพัฒนาเทคโนโลยี ระบบการทำงาน ระบบซอฟต์แวร์ต่าง ๆ และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสำนักงาน	16	11.03
การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	16	11.03
การสร้างขวัญกำลังใจและการลดความเครียดในการทำงาน	15	10.34
การปรับปรุงและขยายพื้นที่สำนักงาน เนื่องจากพื้นที่ในการทำงานค่อนข้างแคบ ไม่สะดวกและไม่มีสมาธิในการทำงาน	13	8.97
การอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ด้านต่าง ๆ	12	8.28
การปรับปรุงเครื่องมือต่างและเครื่องพิมพ์ในสำนักงานให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น	11	7.59
รวม	145	100.00

ภาคผนวก ข

สรุปผลการดำเนินงาน
แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2564

ภายใต้แผนปฏิรูปราชการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานประกันสังคม ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563 – 2565

สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔
ภายใต้แผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕
(ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์	ชื่อโครงการ/แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลของ องค์กรให้มี ประสิทธิภาพและ ทันสมัย	๑) โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการดำเนินงานให้ ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมก้าวสู่ระบบราชการ ๔.๐	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร
	๒) โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงาน ประกันสังคมตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร
	๓) โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	๔) โครงการจัดทำแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญ ขององค์กร (Succession Plan)	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	๕) โครงการวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานราชการส่วนกลาง (สำนัก/ศูนย์/พื้นที่) ยกเว้นสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่)	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	๖) โครงการปรับปรุงค่าตอบแทนข้าราชการสายงานวิชาชีพสายงาน ขาดแคลน รวมทั้งกลุ่มที่มีความสามารถเฉพาะของสำนักงาน ประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญเป็น มืออาชีพ และมี ความก้าวหน้า	๗) โครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของ สปส.	กองฝึกอบรม
	๘) โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการระดับปฏิบัติการ	กองฝึกอบรม
	๘) โครงการนักบริหารประกันสังคม ระดับต้น	กองฝึกอบรม
	๑๐) โครงการนักบริหารประกันสังคม ระดับกลาง	กองฝึกอบรม
	๑๑) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับชำนาญการพิเศษ (The Leadership Dynamic Program)	กองฝึกอบรม
	๑๒) โครงการนักปฏิบัติการประกันสังคมต้นแบบ (Social Security Model Officers)	กองฝึกอบรม
	๑๓) โครงการบุคลากรประกันสังคมต้นแบบ	กองฝึกอบรม
	๑๔) โครงการบุคลากรประกันสังคมบรรจุใหม่	กองฝึกอบรม
	๑๕) โครงการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณพนักงานประกันสังคม	กองฝึกอบรม
	๑๖) โครงการจัดการความรู้สำนักงานประกันสังคม	กองฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์	ชื่อโครงการ/แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ
	๑๗) โครงการจ้างพัฒนาหลักสูตร e-learning ของสำนักงาน ประกันสังคม	กองฝึกอบรม
	๑๘) การจัดส่งข้าราชการและพนักงานประกันสังคมเข้ารับการ อบรมด้านวิชาการที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด	กองฝึกอบรม
	๑๙) โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ	กองฝึกอบรม
	๒๐) แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทุกสายงานและตำแหน่งงาน	กองฝึกอบรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	๒๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการซักซ้อมแผนการป้องกันระงับ อัคคีภัย ประจำปี ๒๕๖๓	สำนักงาน เลขานุการกรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปลูกฝังค่านิยม สร้างวัฒนธรรม องค์กร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความ ผูกพันต่อองค์กร	๒๒) โครงการ Service Mind : การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ	กองฝึกอบรม
	๒๓) โครงการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรประกันสังคม และสร้างความผูกพัน ในองค์กร	กองฝึกอบรม
	๒๔) โครงการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร
	๒๕) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยสำหรับ เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล/ กองฝึกอบรม
	๒๖) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงใน การเกิดทุจริตและประพฤติมิชอบ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	๒๗) โครงการจ้างที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาล ของสำนักงานประกันสังคม	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวนโครงการ/แผนงาน ทั้งสิ้น ๒๗ โครงการ/แผนงาน โดยสามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๘ โครงการ/แผนงาน และยกเลิกโครงการ/แผนงาน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 จำนวน ๙ โครงการ/แผนงาน โดยสามารถดำเนินการสำเร็จเกินเป้าหมาย จำนวน ๙ โครงการ/แผนงาน และดำเนินการต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๘ โครงการ/แผนงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย มีโครงการ/แผนงาน จำนวน ๖ โครงการ/แผนงาน สามารถดำเนินการสำเร็จเกินเป้าหมาย จำนวน ๑ โครงการ/แผนงาน และดำเนินการต่ำกว่าเป้าหมายจำนวน ๑ โครงการ/แผนงาน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ และมีความก้าวหน้า มีโครงการ/แผนงาน จำนวน ๑๔ โครงการ/แผนงาน สามารถดำเนินการเกินเป้าหมาย จำนวน ๔ โครงการ/แผนงาน ดำเนินการต่ำกว่าเป้าหมายจำนวน ๓ โครงการ/แผนงาน และยกเลิกโครงการ/แผนงาน จำนวน ๕ โครงการ/แผนงาน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล มีโครงการ/แผนงาน จำนวน ๒ โครงการ/แผนงาน สามารถดำเนินการเกินเป้าหมาย จำนวน ๑ โครงการ/แผนงาน ดำเนินการต่ำกว่าเป้าหมายจำนวน ๑ โครงการ/แผนงาน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปลูกฝังค่านิยม สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กร มีโครงการ/แผนงาน จำนวน ๖ โครงการ/แผนงาน สามารถดำเนินการเกินเป้าหมาย จำนวน ๓ โครงการ/แผนงาน และยกเลิกโครงการ/แผนงาน จำนวน ๓ โครงการ/แผนงาน

โดยมีโครงการ/แผนงานที่ยกเลิก ดังนี้

๑. โครงการวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานราชการส่วนกลาง (สำนัก/ศูนย์ฟื้นฟู ยกเว้น สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่)

๒. โครงการนักบริหารประกันสังคม ระดับกลาง

๓. โครงการนักปฏิบัติการประกันสังคมต้นแบบ (Social Security Model Officers)

๔. โครงการบุคลากรประกันสังคมต้นแบบ

๕. โครงการบุคลากรประกันสังคมบรรจุใหม่

๖. โครงการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณพนักงานประกันสังคม

๗. โครงการ Service Mind :การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ

๘. โครงการการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรประกันสังคมและสร้างความผูกพันในองค์กร

๙. โครงการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔
 ภายใต้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
 (ฉบับบททวน พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๕)

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย					
๑. โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการดำเนินงานให้ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจ ๔.๐ ให้แก่ผู้บริหาร คณะทำงานฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง คาดว่าจะดำเนินการภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๑ - ๕ และสรุปรายงานผลการดำเนินการเสนอผู้บริหารเพื่อดำเนินการในขั้นตอนถัดไปในปี ๒๕๖๕ จากการประชุมดังกล่าว สามารถดำเนินการ ได้ดังนี้	เป้าหมาย : ผู้บริหาร คณะทำงานฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตัวชี้วัด : ๑. ผลการศึกษจากการทบทวนโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงานที่ทันสมัยของสำนักงานประกันสังคม ๒. สำนักงานประกันสังคมมีแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป	ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการดำเนินงานให้ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมก้าวสู่ระบบราชการ ๔.๐ ให้แก่ผู้บริหาร คณะทำงานฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง คาดว่าจะดำเนินการภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๑ - ๕ และสรุปรายงานผลการดำเนินการเสนอผู้บริหารเพื่อดำเนินการในขั้นตอนถัดไปในปี ๒๕๖๕ จากการประชุมดังกล่าว สามารถดำเนินการ ได้ดังนี้ ๑. มีโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงานที่ทันสมัยของสำนักงานประกันสังคม ๒. มีแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสม	๑๐๐	เนื่องจากเกิดสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ ทำให้ต้องปรับแผนการดำเนินการให้เหมาะสมกับสถานการณ์	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๒. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประกันสังคมตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหาร	เป้าหมาย : ผู้บริหาร/คณะทำงานฯ /และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการของสำนักงานประกันสังคมตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ตัวชี้วัด :	๑. ดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน (Application Report) จำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่ ๑) รายงานผลการดำเนินงาน หมวด : ๑ การนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม ๒) รายงานผลการดำเนินงาน หมวด : ๓ การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓) รายงานผลการดำเนินงาน PMQA ๔.๐	๑๐๐		กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๒. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประกันสังคมตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหาร	๑. รายงานผลการประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานประกันสังคม	๒. ในปี ๒๕๖๔ สำนักงานประกันสังคมได้รับรางวัลเลิศรัฐ ประเภทรายหมวด หมวด ๓ : การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาบริการที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑๐๐		

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓. โครงการจ้างที่ปรึกษา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม	เป้าหมาย : สำนักงานประกันสังคม สามารถดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม ได้บรรลุตาม วัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามแผนปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ตัวชี้วัด : ๑. ให้คำปรึกษาแนะนำงาน บริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า ๖๐ เรื่อง ๒. ร้อยละของคำปรึกษา แนะนำ จากที่ปรึกษาด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการดำเนินงานได้ ร้อยละ ๘๐	ที่ปรึกษาดำเนินการให้คำปรึกษา แนะนำ และ เสนอความเห็นเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานประกันสังคมแก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ มกราคม – ธันวาคม ๒๕๖๔ ดังนี้ ๑. สามารถให้คำปรึกษาแนะนำงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖๐ เรื่อง ๒. ร้อยละของคำปรึกษา แนะนำจากที่ปรึกษาด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการดำเนินงาน ได้ร้อยละ ๘๒.๔๕	๑๐๐ ๑๐๐	การดำเนินงานการจัดจ้าง ที่ปรึกษาฯ ไม่เป็นไปตาม แผนการดำเนินการที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้ที่ได้รับการจัดจ้าง ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนกับศูนย์ ข้อมูลที่ปรึกษา กระบวนการคลัง แนวทางการจัดการกำหนด คุณสมบัติของที่ปรึกษาจะต้อง ขึ้นทะเบียนกับศูนย์ข้อมูลที่ ปรึกษากระทรวง การคลังให้เรียบร้อย	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๔. โครงการจัดทำแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)	เป้าหมาย : สำนักงานประกันสังคมมีแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร ตัวชี้วัด : โดยความสำเร็จของการจัดทำแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดและทดแทนตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๕	๕๐	- การประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าองค์กรจะสรรหา พัฒนา และเตรียมบุคลากรใดมาทดแทนตำแหน่งสำคัญ - การศึกษาและประเมินความพร้อมของทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๕. โครงการวางแผน อัตรากำลังของหน่วยงาน ราชการส่วนกลาง (สำนัก/ ศูนย์พื้นที่ศูนย์ ยกเว้น สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่)	เป้าหมาย : กองบริหารทรัพยากร บุคคลมีแผนอัตรากำลังของหน่วย บริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ ๗ สำนัก ๖ กองและ ๕ ศูนย์ รวมทั้งสิ้น ๑๘ หน่วยงาน (สำนัก/กอง/ศูนย์ พื้นที่) ยกเว้น สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่) ที่เหมาะสม และสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละ หน่วยงาน ตัวชี้วัด : มีแผนอัตรากำลังร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนหน่วยงานราชการ บริหารส่วนกลาง (สำนัก/กอง/ศูนย์ พื้นที่)	ยกเลิกการดำเนินโครงการประจำปี ๒๕๖๔	-	เนื่องจากสถานการณ์การ แพร่ระบาด COVID-๑๙ ส่งผล ให้ภารกิจของสำนักงาน ประกันสังคมมีการเปลี่ยนแปลง บทบาท ภารกิจใหม่ เช่น WFH ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร มาตรการลดการติดต่อเพื่อ การดำเนินงานไม่เป็นไปตาม แผนงานที่กำหนดไว้	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๖. โครงการปรับปรุง คำตอบแทนข้าราชการ สายงานวิชาชีพ สายงาน ขาดแคลน รวมทั้งกลุ่มที่มี ความสามารถเฉพาะของ สำนักงานประกันสังคม	เป้าหมาย : ข้าราชการสำนักงาน ประกันสังคมที่ปฏิบัติงานสายงาน วิชาชีพเฉพาะ ตัวชี้วัด : คณะกรรมการให้ความ เห็นชอบหลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทน ของข้าราชการสายงานวิชาชีพ สายงานขาดแคลน รวมทั้งกลุ่ม ที่มีความสามารถเฉพาะของสำนักงาน ประกันสังคม	ประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนวิชาชีพด้าน คณิตศาสตร์ประกันภัย ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๐๐		กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ และมีความก้าวหน้า					
๗. โครงการอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ของ สปส.	เป้าหมาย : ข้าราชการบรรจุใหม่ของ สำนักงานประกันสังคมส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๐๐ คน ๒. ความพึงพอใจในการนำความรู้ ไปปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๗๖ คน ๒. มีความพึงพอใจในการนำความรู้ไปปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐.๒๐	๗๖.๐๐ ๑๐๐	ควรมีการลงทะเบียน ก่อนเข้ารับการอบรม เพื่อยืนยันการเข้าอบรม	กองฝึกอบรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๘. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการระดับปฏิบัติการ	เป้าหมาย : ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ ๔ ปีขึ้นไป ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๐๐ คน ๒. ความพึงพอใจในองค์ความรู้ที่ได้รับเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๐๔ คน ๒. มีความพึงพอใจในการนำความรู้ไปปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๒.๗๐	๑๐๔.๐๐ ๑๐๐	ปรับเปลี่ยนและรูปแบบการฝึกอบรมเป็นผ่านระบบออนไลน์	กองฝึกอบรม
๙. โครงการนักบริหารประกันสังคม ระดับต้น	เป้าหมาย : ๑. ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการ หรือ ๒. ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส/ชำนาญงานที่มีอายุงาน ๕ ขึ้นไป ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๕๐ คน จำนวน ๓ รุ่น ๆ ละ ๕๐ คน ๒. ความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๕	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๑ จำนวน ๔๙ คน ๒. มีความพึงพอใจในการนำความรู้ไปปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	๙๘ ๑๐๐	เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-๑๙ ดำเนินการปรับแผนฯ ขอเลื่อนรุ่นที่ ๒ - ๓ ไปดำเนินการในปี ๒๕๖๕	กองฝึกอบรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๐. โครงการนันทนาการ ประกันสังคม ระดับกลาง	เป้าหมาย : ข้าราชการระดับชำนาญการที่มีอายุงาน ๑๕ ปี ขึ้นไป ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๕๐ คน ๒. ความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	ยกเลิกการดำเนินโครงการประจำปี ๒๕๖๔	-	๑. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-๑๙ และไม่สามารถปรับรูปแบบการดำเนินการได้ ๒. เป็นโครงการที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน เน้นให้มีการสร้างเครือข่าย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น	กองฝึกอบรม
๑๑. โครงการพัฒนา ศักยภาพผู้นำ ระดับ ชำนาญการพิเศษ (The Leadership Dynamic Program)	เป้าหมาย : ๑. ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และ ๒. ข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโส ***ที่ยังไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรนี้*** ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔๕ คน ๒. ความพึงพอใจในการนำความรู้ไป ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔๕ คน ๒. มีความพึงพอใจในการนำความรู้ไป ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๖.๐๐	๑๐๐ ๑๐๐	ปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมเป็นผ่านระบบออนไลน์	กองฝึกอบรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียด	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๒. โครงการ นักปฏิบัติ ประกันสังคมต้นแบบ (Social Security Model Officers)	เป้าหมาย : ชาวาชการสำนักงาน ประกันสังคมทั้งในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่นหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ดีเด่น จนเป็นที่ประจักษ์ และยอมรับ ของหน่วยงาน ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๓๐ คน ๒. ผู้เข้าอบรมมีการพัฒนาและ สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	ยกเลิกการดำเนินโครงการประจำปี ๒๕๖๔	-	๑. เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาด COVID-๑๙ และ ไม่สามารถปรับรูปแบบ การดำเนินงานได้ ๒. เป็นโครงการที่เน้นให้ผู้ เข้ารับการฝึกอบรมจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การทำงานซึ่งกันและกัน เน้นให้ มีการสร้างเครือข่าย เพื่อให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดี ยิ่งขึ้น	กองฝึกอบรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๓. โครงการบุคลากร ประกันสังคมต้นแบบ	เป้าหมาย : ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานประกันสังคมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีผล การปฏิบัติงานดีเด่น หรือสนับสนุน การปฏิบัติงาน จนเป็นที่ประจักษ์ และยอมรับของหน่วยงาน ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๓๐ คน ๒. ผู้เข้าอบรมมีการพัฒนาและ สามารถนำความรู้ประสบการณ์ ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	ยกเลิกการดำเนินโครงการประจำปี ๒๕๖๔	-	๑. เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาด COVID-๑๙ และ ไม่สามารถปรับรูปแบบ การดำเนินการได้ ๒. เป็นโครงการที่เน้นให้ผู้ เข้ารับการฝึกอบรมจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การทำงานซึ่งกันและกัน เน้นให้ มีการสร้างเครือข่าย เพื่อให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดี ยิ่งขึ้น	กองฝึกอบรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๔. โครงการบุคลากร ประกันสังคมบรรจุใหม่	เป้าหมาย : พนักงานบรรจุใหม่ของสำนักงานประกันสังคมส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๐๐ คน ๒. ความพึงพอใจในการนำความรู้ไปปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	ยกเลิกการดำเนินโครงการประจำปี ๒๕๖๔	-	๑. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-๑๙ ๒. ไม่มีการสอบคัดเลือกบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม และการอบรมได้รับความรู้จากการอบรมลดลง	กองฝึกอบรม
๑๕. โครงการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณพนักงานประกันสังคม	เป้าหมาย : ลูกจ้างประจำ และพนักงานประกันสังคมที่จะเกษียณอายุ ในปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๐ คน ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔๐ คน ๒. ความพึงพอใจในการนำความรู้ไปปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	ยกเลิกการดำเนินโครงการประจำปี ๒๕๖๔	-	๑. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-๑๙ ไม่สามารถปรับรูปแบบการดำเนินการได้ ๒. เป็นโครงการที่เน้นให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมจัดกิจกรรม เรียนรู้การปรับตัวก่อนการเกษียณ	กองฝึกอบรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑๖. โครงการจัดการ ความรู้สำนักงาน ประกันสังคม	เป้าหมาย : บุคลากรสำนักงาน ประกันสังคม ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๙๗ คน ๒. ความพึงพอใจในการนำความรู้ไป ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๙๗ คน ๒. ความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๒.๘๐	๑๐๐ ๑๐๐	มีการจัดฝึกอบรมผ่านระบบ ออนไลน์	กองฝึกอบรม
๑๗. โครงการจ้างพัฒนา หลักสูตร e-learning ของสำนักงาน ประกันสังคม	เป้าหมาย : บุคลากรสำนักงาน ประกันสังคม ตัวชี้วัด : จำนวนสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (e-learning) ที่ได้รับการผลิต/พัฒนา จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ วิชา	๑. ดำเนินการจัดจ้างศูนย์บริการวิชาการแห่ง จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร e-learning ของสำนักงานประกันสังคม ๒. จัดจ้างศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาหลักสูตร e-learning ของสำนักงานประกันสังคม ๓. ดำเนินการตรวจสอบรายละเอียดการ พัฒนาหลักสูตรฯ จากจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๓	๑๐๐	เนื่องจากตามสัญญาแบ่งการส่ง มอบงานออกเป็น ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ส่งงานวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ ส่งงานวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๓ นัดส่งงานวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	กองฝึกอบรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๘. การจัดส่งข้าราชการและพนักงาน ประกันสังคมเข้ารับการอบรมด้านวิชาการที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด	เป้าหมาย : บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ตัวชี้วัด : ผู้เข้าอบรม จำนวน ๒๕๐ คน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม จำนวน ๑๒๗ คน	๕๐.๘๐	เนื่องจากสถานการณ์ COVID-๑๙ หน่วยงานภายนอกมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรม และหลักสูตรที่มีการจัดอบรมส่งผ่านสำนักงานประกันสังคมน้อยลง จึงทำให้การจัดส่งบุคลากรลดลง	กองฝึกอบรม
๑๙. โครงการการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ	เป้าหมาย : บุคลากรสำนักงานประกันสังคมส่วนกลาง ตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษา ร้อยละ ๖๐	ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ ๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	ผู้เข้าการอบรมสามารถนำความรู้ทางด้านภาษามาพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ทักษะที่ดีขึ้น	กองฝึกอบรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล					
๒๐. แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ทุกสาย งานและตำแหน่งงาน	เป้าหมาย : บุคลากรสำนักงาน ประกันสังคมทุกคน ทั้งส่วนกลางและ ภูมิภาค ตัวชี้วัด : บุคลากรสำนักงาน ประกันสังคมทุกคน ทั้งส่วนกลางและ ภูมิภาค	จำนวนบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม จำนวนทั้งสิ้น ๖,๔๘๘ คน ได้รับการพัฒนา รายบุคคล จำนวน ๖,๓๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๓	๙๘.๓๓	๑. เนื่องจากเป็นการขอ ความร่วมมือจากหน่วยงานทั้ง ส่วนกลางและภูมิภาคในการ ดำเนินการตามแผนฯ ๒. กำหนดเป็นตัวชี้วัดผล การปฏิบัติราชการประจำปีรอบ การประเมินที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	กองฝึกอบรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๒๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการซักซ้อมแผนการป้องกันและระงับอัคคีภัย ประจำปี ๒๕๖๔	เป้าหมาย : ๑. ผู้บริหารสำนักงานประกันสังคม ๒. เจ้าหน้าที่ส่วนกลางและสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๒ ๓. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของสำนักงานประกันสังคม ๔. เจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาดภายในอาคาร ๕. เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานซ่อมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า ระบบเครื่องปรับอากาศระบบ Fire Alarm ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการป้องกันและระงับอัคคีภัย จำนวน ๑๘๐ คน ๒. ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระดับ ๓	ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ๑. มีผู้เข้าร่วมฝึกอบรม จำนวน ๑๘๐ คน ๒. มีระดับความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระดับ ๔.๕๗	๑๐๐ ๑๐๐		สำนักงาน เลขานุการกรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปลูกฝังค่านิยม สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กร					
๒๒. โครงการ Service Mind :การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ	เป้าหมาย : บุคลากรสำนักงาน ประกันสังคม จำนวน ๒ รุ่นๆละ ๕๐ คน ตัวชี้วัด : ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทำให้บริการดีขึ้น ร้อยละ ๘๐	ยกเลิกการดำเนินโครงการประจำปี ๒๕๖๔	-	๑. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 และไม่สามารถปรับรูปแบบการดำเนินการได้ ๒. เป็นโครงการที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติจริง มีการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การให้บริการที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	กองฝึกอบรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๓. โครงการการเพิ่มสมรรถนะบุคลากร ประกันสังคมและสร้างความผูกพันในองค์กร	เป้าหมาย : ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานประกันสังคม ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๓๐๐ คน ๒. ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	ยกเลิกการดำเนินโครงการประจำปี ๒๕๖๔	-	๑. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 และไม่สามารถปรับรูปแบบการดำเนินการได้ ๒. เนื่องจากเป็นโครงการที่เน้นจัดกิจกรรม ละลายพฤติกรรม สร้างเครือข่าย เพิ่มสมรรถนะและสร้างความผูกพันในองค์กรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	กองฝึกอบรม
๒๔. โครงการขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	เป้าหมาย : บุคลากรในสำนักงานประกันสังคม จำนวน ๑๖๑ คน ตัวชี้วัด : ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๖๑ คน ๒. ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐	ยกเลิกการดำเนินโครงการประจำปี ๒๕๖๔		รูปแบบการดำเนินงานผู้เข้าอบรมจำเป็นต้องมีการระดมความคิดเห็นแลกเปลี่ยนข้อมูลเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ได้ซึ่งพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้เกิด Impact และประสิทธิภาพ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๒๕. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการดำเนินการ ทางวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่ สำนักงานประกันสังคม	เป้าหมาย : ชำระชการที่ปฏิบัติหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย ของสำนักงานประกันสังคมส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๒๐ คน ตัวชี้วัด: ๑. ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ในเรื่องวินัยการดำเนินการ ทางวินัย รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ ร้อยละ ๘๐	๑. มีผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๒๐ ราย ๒. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เรื่องวินัยและ การดำเนินการทางวินัย รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐ ๑๐๐	ผู้เข้าอบรมสามารถทำแบบ วัดความรู้เรื่องวินัยและ การดำเนินการทางวินัยผ่าน เกณฑ์ที่กำหนดและสามารถนำ ความรู้ไปใช้ในการสอบสวน วินัยได้ โดยผ่านการฝึกอบรม แบบ Work Shop เกี่ยวกับ ขั้นตอนกระบวนการสอบสวน ทางวินัยจนเสร็จสิ้น	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล/ กองฝึกอบรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๖. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดทุจริตและประพฤติมิชอบ	เป้าหมาย : ๑. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และมีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรมและไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปในทางที่มีชอบ ๒. สำนักงานประกันสังคมมีระบบการปฏิบัติงานที่สามารถป้องกันปัญหาเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ และสามารถจัดการกับกรณีการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ๓. พัฒนาบุคลากรสำนักงานประกันสังคมให้มีจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของการดำเนินการได้สำเร็จตามกิจกรรม/เป้าหมาย ร้อยละ ๙๐ ๒. ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับองค์ความรู้รวมถึงรับทราบกิจกรรมปลูกจิตสำนึก ร้อยละ ๘๐	๑. สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามกิจกรรม/เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้นำความรู้ไปใช้ รวมถึงรับทราบกิจกรรม ปลูกจิตสำนึก ร้อยละ ๑๐๐	๑๑๑.๑๑ ๑๐๐	บรรยายให้ความรู้การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม / ดำเนินการคัดเลือกและมอบรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ และมอบรางวัลแก่หน่วยงานที่บริหารงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม / ดำเนินการเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ได้ผลคะแนนระดับ A (๘๙.๙๓ คะแนน) / จัดประชุม ZERO Corruption / เผยแพร่ความรู้การป้องกันการทุจริต	กองบริหารทรัพยากรบุคคล/ กองฝึกอบรม

ชื่อโครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ	ปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๗. โครงการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการประกันสังคม	เป้าหมาย : สำนักงานประกันสังคมสามารถดำเนินการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาล ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ “ปฏิรูปองค์กรให้ก้าวหน้าต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บริการได้เต็มศักยภาพ” ตัวชี้วัด : ๑. จำนวนเรื่องในการให้คำปรึกษาแนะนำมากกว่าหรือเท่ากับ ๖๐ เรื่อง ๒. ร้อยละของคำแนะนำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะฯ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานได้ ร้อยละ ๘๐	ที่ปรึกษาดำเนินการให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะวางแผนการดำเนินงานการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานประกันสังคมแก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานประกันสังคม มกธค - ธันวาคม ๒๕๖๔ ดังนี้ ๑. สามารถให้คำปรึกษาแนะนำงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานประกันสังคมจำนวน ๖๐ เรื่อง ๒. ร้อยละของคำแนะนำจากที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานประกันสังคม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนิน ได้ร้อยละ ๙๗.๗๘	๑๐๐ ๑๐๐	การดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาฯ ไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่กำหนดไว้เนื่องจากผู้ที่ได้รับการจัดจ้างยังไม่ได้ชนะเขียนกับศูนย์ข้อมูล ที่ปรึกษากระทรวงการคลัง แนวทางการจัดการกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษาจะต้องชนะเขียนกับศูนย์ข้อมูล ที่ปรึกษากระทรวงการคลังให้เรียบร้อย	กองบริหารทรัพยากรบุคคล