



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขานุการกรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๒๒๙๖

ที่ นร ๐๓๐๑.๐๗ / ๖๓๘ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร (Action Plan) ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

ข้อเท็จจริง

๑. เลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ได้อนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร (Action Plan) ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ (เอกสาร ๑) ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจของ สคบ.

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหลักสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักรู้วัฒนธรรมองค์กร มีวินัยและคุณธรรมจริยธรรม

(๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่มีความผาสุก และมีความผูกพันต่อองค์กร

๒. สำนักงานเลขานุการกรมได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร (Action Plan) ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว รวมทั้งได้รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารซึ่งได้ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (เอกสาร ๒)

ทั้งนี้ การดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จะดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ซึ่งจะมุ่งเน้นในการพัฒนารายบุคคลและความผาสุกของบุคลากร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ทราบ

(นายธสรณ์อัฑฒ์ ธนธิพันธ์)

เลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

๒๙ พ.ย. ๒๕๖๕

(นางสาวทรงศิริ จุ่มพล)

เลขานุการกรม

ร่าง ๗
พิมพ์ ๒๑ พ.ย. ๖๕
ทาน
ตรวจ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร (Action Plan) ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจของ สคบ.</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามสายวิชาชีพและสอดคล้องกับภาระงาน</p> <p>๑.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ประจำปีงบประมาณ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน</p>	<p>สำนักงานเลขานุการกรม (สพท.) ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สคบ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕</p>
	<p>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบการจัดการความรู้</p> <p>๑.๒ มีการจัดการความรู้ภายในส่วนราชการและประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนา</p>	<p>กิจกรรมจัดการความรู้ให้แก่บุคลากรของ สคบ. ประจำปี</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ</p>	<p>กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยคณะทำงานบริหารจัดการความรู้ของ สคบ. กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ดำเนินการรายงานผลการจัดกิจกรรมตามแผนการบริหารจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓ กิจกรรม ดังนี้</p> <p>(๑) กิจกรรม Meeting room (กิจกรรมบังคับ) โดยผลการดำเนินงาน ปรากฏว่าสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ จำนวน ๒๔ ประเด็น</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				<p>(๒) กิจกรรมการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน One Page (กิจกรรมบังคับ) โดยผลการดำเนินงาน ปรากฏว่ามีสำนัก/กอง จำนวน ๕ หน่วยงาน ได้แก่ กองคุ้มครองผู้บริโภค ด้านธุรกิจขายตรงและตลาดแบบตรง สำนักงานเลขานุการกรม กองคุ้มครองผู้บริโภคด้านโฆษณา กองคุ้มครองผู้บริโภคด้านฉลาก และกองกฎหมายและคดี ดำเนินการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลองค์ความรู้ของสำนักงาน คณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคในลักษณะ One page ได้อย่างมีความกระชับ น่าสนใจ และง่ายต่อการศึกษา</p> <p>(๓) กิจกรรม Morning Brief โดยผลการดำเนินงานปรากฏว่า กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้รวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ที่ได้รับจากการที่สำนักงานเลขานุการกรมได้ ดำเนินการจัดกิจกรรมดังกล่าวเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม ได้เข้าร่วม แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ จำนวน ๔ องค์ความรู้</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตาม หลักสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ ตำแหน่ง</p> <p>๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความรู้ ความสามารถตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะ เฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) ตลอดจนสมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) และเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพของบุคลากรในแต่ละสายงาน</p>	<p>(๑) โครงการอบรมบุคลากรใน หลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก</p>	<p>ร้อยละ ๘๐ ของการส่ง บุคลากรฝึกอบรมได้ตรง กับเนื้อหาของหลักสูตร และตามความจำเป็นของ องค์กร</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการกรม (สพท.) ได้ดำเนิน การจัดส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรม/พัฒนา ความรู้ในหลักสูตร/โครงการที่จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก รวมจำนวน ๔๐ หลักสูตร ดังนี้</p> <p>หลักสูตรมีค่าใช้จ่าย ๑๔ หลักสูตร</p> <p>๑) หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหาร งานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.) รุ่นที่ ๒๑ (นายอุฬาร จิวเจริญ) มีค่าใช้จ่าย จำนวน ๑๒๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๒) หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน รุ่นที่ ๕๐ (นายประภัสร์พงศ์ ชาญชิต) มีค่าใช้จ่าย จำนวน ๒๘,๐๐๐ บาท</p> <p>๓) หลักสูตรการจัดทำแผนงานประชาสัมพันธ์ แบบครบวงจร รุ่นที่ ๑๓ (นายภาสวิชัย แก้ว กัลยา นักประชาสัมพันธ์ / นางสาวกุลิศรา บุบผา นักวิชาการเผยแพร่) มีค่าใช้จ่าย จำนวน ๗,๘๐๐ บาท</p> <p>๔) หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR รุ่นที่ ๑๓ มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๕,๘๐๐ บาท (นางสาวดวงรัตน์ จันทน์ นักประชาสัมพันธ์)</p> <p>๕) B๑ หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับต้น (กรมบัญชีกลาง) (นางสาวรัชชนิวรรณ จุฑาจันทร์ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ) มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๒,๖๐๐ บาท</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				<p>๖) B๒ หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับกลาง (กรมบัญชีกลาง) (นางชาริณี พันธุ์วรรณะ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ, นางสาวธัญชนก เจริญศรีทวีชัย นักวิชาการพัสดุชำนาญการ) มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๕,๘๐๐ บาท</p> <p>๗) C๒ หลักสูตรหัวหน้าเจ้าหน้าที่ระดับกลาง (กรมบัญชีกลาง) (นางสายสวาท ใจจง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ) มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๓,๘๐๐ บาท</p> <p>๘) หลักสูตร DeFi, Cryptoassets and Blockchain for Management (นางสาววรรณภา สำราญใจ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ) มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๓,๗๔๕ บาท</p> <p>๙) A๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการบริหารพัสดุและปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุ (นางจรัสศรี ธนितिพันธ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ) มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๘๐๐ บาท</p> <p>๑๐) หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง (นางสาวอริยา หอมหวล นิติกรชำนาญการ / นายพลากร เบิกนา นิติกรปฏิบัติการ) มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๒๒,๐๐๐ บาท</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				<p>๑๑) หลักสูตรผู้กำกับการ รุ่นที่ ๑๓๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (นายชัยสิทธิ์ บุญกัน นิติกรชำนาญการพิเศษ) มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๒๑,๓๗๕ บาท</p> <p>๑๒) โครงการปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานราชการของ สคบ.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๒๑ คน) มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๒๙,๘๗๕ บาท</p> <p>๑๓) หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน รุ่นที่ ๕๑ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) (นางสาวอริยา หอมหวน กกค.) มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๒๘,๐๐๐ บาท</p> <p>๑๔) กิจกรรมศึกษาดูงาน หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐ และกฎหมายมหาชน (ปรม.) รุ่นที่ ๒๑ (นายอุฬาร จิวเจริญ) มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๑๘,๐๐๐ บาท</p> <p>หลักสูตรไม่มีค่าใช้จ่าย ๔๒ หลักสูตร</p> <p>๑๕) หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง รุ่นที่ ๑๗ (ยธก.๑๗) (๑ คน)</p> <p>๑๖) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ คน)</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				<p>๑๗) การสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับ กลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (๒ คน)</p> <p>๑๘) การเสวนาโครงการศึกษาเพื่อจัดทำ ข้อเสนอแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน ภาครัฐ (๑ คน)</p> <p>๑๙) การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ACTIVE Trainer Building รุ่นที่ ๑/๒๕๖๕ (๒ คน)</p> <p>๒๐) กิจกรรมสร้างเครือข่ายด้านความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์ฯ (๓ คน)</p> <p>๒๑) การประชุมวิชาการเรื่องราชวิทยาลัย จุฬาภรณ์/ราชวิทยาลัยคุณธรรมต้นแบบ : การธำรงความต่อเนื่องและยั่งยืน (๓ คน)</p> <p>๒๒) หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ ๖๔ (๑ คน)</p> <p>๒๓) หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ใน ราชการไทย รุ่นที่ ๒๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ คน)</p> <p>๒๔) หลักสูตรการป้องกันอาชญากรรมกับ การอำนวยความสะดวกในสังคม Crime Prevention รุ่นที่ ๕ (๑ คน)</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				<p>๒๕) หลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับสูงด้านการพัฒนานวัตกรรมอสังหาริมทรัพย์ (Smart Developer) (๑ คน)</p> <p>๒๖) โครงการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ (๒ คน)</p> <p>๒๗) โครงการสร้างวิทยากรตัวคูณในการย่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ (๑ คน)</p> <p>๒๘) หลักสูตรการฝึกอบรมการบริหารระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ๒๕๖๔ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (๑ คน)</p> <p>๒๙) การสัมมนาเพื่อการขับเคลื่อนขยายผลจากการวิจัย (๑ คน)</p> <p>๓๐) การสัมมนาเส้นทางสู่องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี ๒๕๖๕ ประเภทองค์กรภาครัฐ (๑ คน)</p> <p>๓๑) หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงานรุ่นที่ ๒ (๑ คน)</p> <p>๓๒) การอบรมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ (๓ คน)</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				<p>๓๓) กิจกรรมศึกษาดูงานหลักสูตรการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ ๒๕ ณ จ.เชียงราย (๑ คน)</p> <p>๓๔) หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) รุ่นที่ ๔ (๑ คน)</p> <p>๓๕) หลักสูตร Data Governance Framework Workshop in Practice (๑ คน)</p> <p>๓๖) หลักสูตรด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน (๑ คน)</p> <p>๓๗) หลักสูตรการบริหารเชิงนิติศาสตร์ระดับสูง (วทน.) รุ่นที่ ๑ (๑ คน)</p> <p>๓๘) หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๓ ประจำปี ๒๕๖๔ (๑ คน)</p> <p>๓๙) หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ คน)</p> <p>๔๐) หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.๗๗) รุ่นที่ ๓ (๑ คน)</p> <p>๔๑) หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐขั้นพื้นฐานสำหรับปฏิบัติงานใหม่ (๑ คน)</p> <p>๔๒) หลักสูตรเทคนิคการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง : งานเป็นผล คนเป็นสุข รุ่นที่ ๒ (๑ คน)</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				<p>๔๓) หลักสูตรการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ สำหรับความมั่นคงโลกยุคใหม่ (IMNES : Integrative Management for New Era Security) (๑ คน)</p> <p>๔๔) หลักสูตร Mini Executive Development Program (Mini-EDP) : Strategic Management and Innovative Competitive Strategy in a Digital World</p> <p>๔๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ Innovation Management : A Results- based Approach</p> <p>๔๖) หลักสูตรการบริหารจัดการระบบสถิติ ประเทศไทย รุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓</p> <p>๔๗) โครงการห้องปฏิบัติการสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาองค์กร (OPM Innovation Hub) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๒ คน)</p> <p>๔๘) หลักสูตรระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคล (DPIS) (๓ คน)</p> <p>๔๙) การสัมมนาโครงการ Privacy & Security Summit ๒๐๒๒ (๕ คน)</p> <p>๕๐) การอบรมเชิงปฏิบัติการในการรักษา ความมั่นคงปลอดภัยเว็บไซต์หน่วยงาน (๑ คน)</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				<p>๕๑) หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) (๑ คน)</p> <p>๕๒) การสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ ๒ โครงการศึกษาและจัดทำระบบประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานการขนส่งทางรางในแต่ละสายทางของประเทศ (๑ คน)</p> <p>๕๓) กิจกรรมสัมมนาสาธารณะโครงการนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) รุ่นที่ ๑๓ (๑ คน)</p> <p>๕๔) การอบรมหลักกฎหมายปกครองและแนวทางการปฏิบัติราชการจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองให้แก่บุคลากรกรมบัญชีกลาง (๒ คน)</p> <p>๕๕) โครงการสัมมนากลุ่มกำลังคนคุณภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและบูรณาการการปฏิบัติงาน (๘ คน)</p> <p>๕๖) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “Growth mindset for future OPM Innovator Project Summary” (๑ คน)</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
		<p>(๒) โครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (โครงการอบรมภายใน)</p> <p>(๒.๑) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</p>	<p>ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของโครงการ</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการกรม (สพท.) ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</p> <p>กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรต้นแบบด้านการจัดทำสื่อดิจิทัล ระยะที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม ๑ สคบ. ใช้งบประมาณในการจัด ๓๙,๗๗๐ บาท กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๑</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาศักยภาพการสืบค้นวิเคราะห์ อาชญากรรมดิจิทัลกับการคุ้มครองผู้บริโภค ระยะที่ ๒” ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๑ ๒ และ ๓ สคบ. ใช้งบประมาณในการจัด ๒๙,๖๓๐ บาท กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๗๗.๒๗</p>
		<p>(๒.๒) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม เสริมสร้างจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต</p>	<p>ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของโครงการ</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการกรม (สพท.) ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม เสริมสร้างจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ระหว่างวันที่</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๕ และระบบ Cisco Webex Meetings สคบ. ใช้งบประมาณในการจัด ๑๕,๕๒๐ บาท กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๓.๕
		(๒.๓) โครงการเสริมร่างกาย สร้างแรงใจ เต็มไฟในการทำงาน ด้วยหลักจิตวิทยาในการทำงาน	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของโครงการ	สำนักงานเลขานุการกรม (สพท.) ได้ดำเนินการจัดโครงการเสริมร่างกายสร้างแรงใจ เต็มไฟในการทำงาน ด้วยหลักจิตวิทยา ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๕ สคบ. ใช้งบประมาณในการจัด ๖๘,๕๕๐ บาท กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๕.๖๕
		(๒.๔) โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนกลยุทธ์และเทคนิคการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กร	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของโครงการ	สำนักงานเลขานุการกรม (สพท.) ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผนกลยุทธ์และเทคนิคการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กร ระหว่างวันที่ ๒ - ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๕ สคบ. ใช้งบประมาณในการจัด ๔๔,๖๐๐ บาท กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๔.๗๖

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
		(๒.๕) โครงการเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการสร้างสื่อดิจิทัลเพื่อเผยแพร่ความรู้สู่ผู้บริโภค		สำนักงานเลขานุการกรม (สพท.) ได้ดำเนินการจัดโครงการเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการสร้างสื่อดิจิทัลเพื่อเผยแพร่ความรู้สู่ผู้บริโภค ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๑ สคบ. ใช้งบประมาณในการจัด ๓๔,๒๑๐ บาท กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๑.๘๒
	๒.๑.๒ สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ ได้รับการพัฒนา	สำนักงานเลขานุการกรม (สพท.) ได้ดำเนินการจัดส่งข้าราชการบรรจุใหม่ของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ราย ได้แก่ นางสาวนาฎยา เสือขาว เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน และ นายศุภฤกษ์ เรืองศิริธวัช นักสืบสวนสอบสวนปฏิบัติการ เข้าร่วมโครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ซึ่งจัดโดย สปน. และให้ข้าราชการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทาง e-Learning ของสำนักงาน ก.พ..
	กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากร ๒.๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยี	(๑) โครงการอบรมบุคลากรในหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	ร้อยละ ๘๐ ของการส่งบุคลากรฝึกอบรมได้ตรงกับเนื้อหาของหลักสูตรและตามความจำเป็นขององค์กร	สำนักงานเลขานุการกรม (สพท.) ได้ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ด้วยหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก จำนวน ๗ หลักสูตร ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				<p>หลักสูตรมีค่าใช้จ่าย</p> <p>๑) หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR รุ่นที่ ๑๓ มีค่าใช้จ่ายจำนวน ๕,๙๐๐ บาท</p> <p>หลักสูตรไม่มีค่าใช้จ่าย</p> <p>๒) การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ACTIVE Trainer Building รุ่นที่ ๑/๒๕๖๕</p> <p>๓) กิจกรรมสร้างเครือข่ายด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ฯ</p> <p>๔) หลักสูตรการฝึกอบรมการบริหารระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ๒๕๖๔ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๕) การอบรมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐</p> <p>๖) หลักสูตร Data Governance Framework Workshop in Practice</p> <p>๗) หลักสูตรการบริหารจัดการเชิงบูรณาการสำหรับความมั่นคงโลกยุคใหม่ (IMNES: Integrative Management for New Era Security)</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
		<p>(๒) โครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (โครงการอบรมภายใน)</p> <p>- โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</p>	<p>ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของโครงการ</p>	<p>๘) หลักสูตร Mini Executive Development Program (Mini-EDP) : Strategic Management and Innovative Competitive Strategy in a Digital World</p> <p>สำนักงานเลขาธิการกรม (สพท.) ได้ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ด้วยการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรต้นแบบด้านการจัดทำสื่อดิจิทัล ระยะที่ ๒) ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม ๑ สคบ. ใช้งบประมาณในการจัด ๓๙,๗๗๐ บาท กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๑</p>
	<p>๒.๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ</p>	<p>โครงการอบรมบุคลากรในหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก</p>	<p>ร้อยละ ๘๐ ของการส่งบุคลากรฝึกอบรมได้ตรงกับเนื้อหาของหลักสูตรและตามความจำเป็นขององค์กร</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สคบ. ยังไม่มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักรู้ วัฒนธรรมองค์กร มีวินัย และ คุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความ เข้าใจ เกี่ยวกับค่านิยม ทักษะคต ความเชื่อ สร้างบรรยากาศเพื่อ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ คำนึงถึงหลักผลงาน หลัก เศรษฐกิจพอเพียง และหลักความ รับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>๓.๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับค่านิยม ทักษะคต ความเชื่อ สร้างบรรยากาศเพื่อการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรฯ ให้แก่บุคลากร</p>	<p>โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม ทักษะคต ความเชื่อ สร้างบรรยากาศ เพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรฯ ให้แก่บุคลากร</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินโครงการ/กิจกรรม</p>	<p>กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้จัดทำแผนการ ขับเคลื่อนค่านิยมของ สคบ. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อส่งเสริมและ ขับเคลื่อนค่านิยมให้แก่บุคลากร สคบ. นำไปสู่การเกิดเป็นวัฒนธรรมของ สคบ. ดังนี้ ๑. ส่งเสริมการรับรู้ค่านิยมของ สคบ. ประกอบด้วย กิจกรรมที่ ๑ ส่งเสริมการใช้ข้อความ ค่านิยมท่ายันทีก กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการใช้ข้อความ ค่านิยมประชาสัมพันธ์หน้าเว็บไซต์ของ สคบ. กิจกรรมที่ ๓ การสนับสนุนใช้ข้อความ ค่านิยมให้ปรากฏในท่ายหนังสือ/วารสาร/สื่อ สิ่งพิมพ์ ๒. เร่งรัดติดตามการดำเนินงานด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของ สคบ.</p>
	<p>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีวินัย มีจิตสำนึก ด้านทุจริต และมีคุณธรรมและ จริยธรรม</p> <p>๓.๒.๑ เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ</p>	<p>โครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐใน การปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (โครงการอบรม ภายใน)</p> <p>- โครงการพัฒนาบุคลากรด้าน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบ ธรรม เสริมสร้างจริยธรรมและ ต่อต้านการทุจริต</p>	<p>ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาตามวัตถุประสงค์ ของโครงการ</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการกรม (สพท.) ได้ดำเนิน การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม เสริมสร้าง จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๕ และระบบ Cisco Webex Meetings สคบ. ใช้งบประมาณในการจัด ๑๕,๕๒๐ บาท กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๓.๕</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
		(๒) โครงการอบรมบุคลากร ในหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก	ร้อยละ ๘๐ ของการส่ง บุคลากรฝึกอบรมได้ตรง กับเนื้อหาของหลักสูตร และตามความจำเป็น ขององค์กร	สำนักงานเลขานุการกรม (สพท.) ได้ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ ด้วยหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการ ดำเนินการทางวินัย รุ่นที่ ๑ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๓.๒.๒ ปลุกจิตสำนึกด้านทุจริต	(๑) โครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ในการปฏิบัติราชการตาม แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (โครงการอบรมภายใน) - โครงการพัฒนาบุคลากรด้าน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบ ธรรม เสริมสร้างจริยธรรมและ ต่อต้านการทุจริต	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาตามวัตถุประสงค์ ของโครงการ	สำนักงานเลขานุการกรม (สพท.) ได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม เสริมสร้าง จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๕ และระบบ Cisco Webex Meetings สคบ. ใช้งบประมาณในการจัด ๑๕,๕๒๐ บาท กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๓.๕
		(๒) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตของ สคบ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผน	สำนักงานเลขานุการกรม (สพท.) ได้จัดทำ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนด ยุทธศาสตร์ภายใต้แผน ๒ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
				<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างธรรมาภิบาล ปลูกและปลูกฝังจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและ พฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งในระบบ การบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยได้รับอนุมัติ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕</p>
	<p>๓.๒.๓ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>(๑) โครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ในการปฏิบัติราชการตาม แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (โครงการอบรมภายใน) - โครงการพัฒนาบุคลากรด้าน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบ ธรรม เสริมสร้างจริยธรรมและ ต่อต้านการทุจริต</p>	<p>ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาตามวัตถุประสงค์ ของโครงการ</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการกรม (สพท.) ได้ดำเนินการ จัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม เสริมสร้าง จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๕ และระบบ Cisco Webex Meetings สคบ. ใช้งบประมาณในการจัด ๑๕,๕๒๐ บาท กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๓.๕</p>
		<p>(๒) จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมของ สคบ. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผน</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการกรม (สพท.) ได้จัดทำ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนด ยุทธศาสตร์ภายใต้แผน ๒ ยุทธศาสตร์ คือ</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
	<p>กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๓.๓ การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น และส่งเสริมผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>คัดเลือกข้าราชการดีเด่นของ สคบ. ประจำปี</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการดำเนินขั้นตอนคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ประจำปี</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของ สคบ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคลากร สคบ. เพื่อเข้ารับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และดำเนินการคัดเลือกบุคลากร สคบ. เพื่อเข้ารับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่นฯ ดังกล่าว โดยมีนางสายสวาท ใจจง นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ได้รับคัดเลือก</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุก และมีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี</p>	<p>โครงการตรวจสุขภาพประจำปีของ สคบ.</p>	<p>ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี</p>	<p>สำนักงานเลขานุการกรม (สพท.) ได้ดำเนินโครงการตรวจสุขภาพประจำปี เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีบุคลากรเข้ารับการตรวจ ร้อยละ ๖๓.๙๗ (แจ้งความประสงค์ ๑๓๖ คน เข้ารับการตรวจ ๘๗ คน)</p>
	<p>กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความผาสุก และส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>๔.๒ มีแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร</p>	<p>จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน</p>	<p>สำนักงานเลขานุการกรม (สพท.) ได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สคบ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้รับอนุมัติ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕</p>

สรุปสถิติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม สามารถสรุปเป็นข้อมูลสถิติในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ได้ดังนี้

ที่	เรื่องที่ทำเนิงาน	จำนวน	หน่วย/ปี
๑	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑ แผน	จำนวนแผน
๒	การจัดการความรู้ภายในส่วนราชการ	๓ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรม
๓	การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	๑๐๓ คน	จำนวนบุคลากรที่จัดส่ง
๔	การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ “กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรต้นแบบด้านการจัดทำสื่อดิจิทัล ระยะที่ ๒”	๓๑ คน	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม
๕	การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม เสริมสร้าง จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต	๒๐ คน	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม
๖	การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ “กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาศักยภาพการสืบค้น วิเคราะห์ อาชญากรรมดิจิทัลกับการคุ้มครองผู้บริโภค ระยะที่ ๒”	๒๒ คน	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม
๗	การจัดโครงการเสริมแรงกายสร้างแรงใจ เต็มไฟในการทำงาน ด้วยหลักจิตวิทยา	๓๐ คน	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม
๘	การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการวางแผนกลยุทธ์และเทคนิคการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กร	๓๕ คน	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม
๙	การจัดโครงการเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการสร้างสื่อดิจิทัลเพื่อเผยแพร่ความรู้สู่ผู้บริโภค	๒๒ คน	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม
๑๐	การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง “หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่” ผ่านช่องทาง e-Learning ของสำนักงาน ก.พ.	๒ คน	จำนวนบุคลากรที่จัดส่ง
๑๑	การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีด้วยหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก จำนวน ๙ หลักสูตร	๙ หลักสูตร	จำนวนหลักสูตรที่จัดส่ง
๑๒	การจัดทำแผนการขับเคลื่อนค่านิยมของ สคบ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ แผน	จำนวนแผน
๑๓	การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการด้วยหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	๑ หลักสูตร	จำนวนหลักสูตรที่จัดส่ง
๑๔	การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ สคบ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ แผน	จำนวนแผน
๑๕	การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อปลูกจิตสำนึกด้านทุจริตด้วยหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	๓ หลักสูตร	จำนวนหลักสูตรที่จัดส่ง
๑๖	การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	๓ หลักสูตร	จำนวนหลักสูตรที่จัดส่ง
๑๗	การคัดเลือกบุคลากร สคบ. เพื่อเข้ารับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงาน ก.พ.	๑ คน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก
๑๘	การดำเนินโครงการตรวจสุขภาพประจำปี	๑ ครั้ง	จำนวนครั้งดำเนินการ
๑๙	จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สคบ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ แผน	จำนวนแผน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. การได้รับจัดสรรงบประมาณที่มีผลต่อรูปแบบการอบรมพัฒนา

เนื่องจากการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการอบรมพัฒนาของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะพิจารณาจัดสรรให้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ สคบ. ได้รับจัดสรรในปีก่อนหน้า ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อยู่ในช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาการแพร่ระบาดของอย่างหนักของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ สคบ. จึงไม่สามารถจัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร หรือจัดส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมพัฒนาในโครงการ/กิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกได้ ทำให้ใช้จ่ายงบประมาณเกี่ยวกับการอบรมพัฒนาในจำนวนที่น้อยมาก ส่งผลให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นหัวเวลายของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ได้รับการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการอบรมพัฒนาในจำนวนที่น้อย ทั้งที่เป็นช่วงเวลาที่เริ่มมีความปลอดภัยจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และสามารถจัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร หรือจัดส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมพัฒนาในโครงการ/กิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกได้แล้ว ทำให้ในขั้นตอนของการกำหนดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ในแผนฯ ดังกล่าว สามารถกำหนดได้เพียงโครงการ/กิจกรรมที่ใช้งบประมาณจำนวนน้อยหรือไม่ใช้งบประมาณในการพัฒนา ส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการอบรมพัฒนา ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ของแผนฯ ดังกล่าว ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

๒. หน่วยงานภายใน สคบ. (สำนัก/กอง/กลุ่ม) ยังไม่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

เนื่องจากแผนปฏิบัติราชการของ สคบ. ซึ่งถือเป็นแผนหลักในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการ/การดำเนินงานของสำนัก/กอง/กลุ่ม ภายใน สคบ. และใช้เป็นกรอบในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้สำนัก/กอง/กลุ่ม ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรถูกกำหนดอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์หนึ่งที่ชี้วัดเป้าหมายการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และมีงบประมาณหมวดงบดำเนินงานรายการอบรมสัมมนากำกับไว้ โดยให้สำนักงานเลขาธิการกรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบหลัก แต่แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สำนัก/กอง/กลุ่มต้องดำเนินงาน ต่างเป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ชี้วัดเป้าหมายการดำเนินงานตามภารกิจหลักของ สคบ. และไม่ปรากฏว่ามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรระบุอยู่ในแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สำนัก/กอง/กลุ่มต้องดำเนินงาน ด้วยเหตุนี้ทำให้สำนักงานเลขาธิการกรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเสมือนเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานเรื่องการพัฒนาบุคลากรของ สคบ. มีหน้าที่จัดโครงการ/กิจกรรมให้สำนัก/กอง/กลุ่มจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนา หรือจัดส่งบุคลากรของสำนัก/กอง/กลุ่มไปเข้ารับการอบรมพัฒนาในโครงการ/กิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ในขณะที่สำนัก/กอง/กลุ่มต่างก็ต้องดำเนินงาน/ปฏิบัติราชการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดการรับรู้ที่ส่งผลถึงวิถีคิดที่ว่าเรื่องของการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการกรม ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไม่เกิดการเชื่อมโยงไปสู่สำนัก/กอง/กลุ่ม ทั้งที่สำนัก/กอง/กลุ่มนั้นจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรในสังกัดของตนได้ดีที่สุด

๓. การรายงานผลการอบรมพัฒนาที่มีผลต่อการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ

แผนพัฒนาบุคลากรของ สคบ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ โดยมีโครงการ/กิจกรรมและตัวชี้วัดภายใต้กลยุทธ์ เพื่อเป็นตัวกำกับควบคุมให้เกิดการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามตัวชี้วัดนั้น ซึ่งต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อให้ทราบว่าโครงการ/กิจกรรมที่ได้กำหนดตามแผนฯ นั้น สามารถพัฒนาบุคลากรได้มีประสิทธิภาพเพียงใด และโครงการ/กิจกรรมที่ได้กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรของ สคบ. ส่วนใหญ่จะเป็นการจัดโครงการ/กิจกรรมที่ให้สำนัก/กอง/กลุ่ม ภายใน สคบ. จัดส่งบุคลากรในสังกัดของตนเข้ารับการอบรมพัฒนา หรือเป็นการจัดส่งบุคลากรในสังกัดสำนัก/กอง/กลุ่ม ภายใน สคบ. ไปเข้ารับการอบรมพัฒนาในโครงการ/กิจกรรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นโครงการ/กิจกรรมที่มีระเบียบกำหนดให้มีการรายงานผลการอบรม แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าบุคลากรที่เข้ารับการอบรมพัฒนาในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนฯ เป็นส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติตามข้อเห็นชอบให้รายงานผลการอบรมตามหนังสือที่เลขที่คณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคพิจารณาอนุมัติ/อนุญาตให้ตนไปเข้ารับการอบรมพัฒนาภายหลังสิ้นสุดการอบรมพัฒนาแล้ว ทำให้สำนักงานเลขานุการกรมโดยส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องดำเนินการติดตามให้ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนารายงานผลการอบรมซ้ำส่งผลให้ต้องใช้เวลาในการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ ค่อนข้างนาน ซึ่งถึงแม้ว่าปัญหานี้พบได้ในช่วงท้ายที่สุดของการดำเนินงานตามแผนฯ แต่ถือว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากหากไม่สามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ ได้ ก็ไม่สามารถทราบถึงประสิทธิภาพของแผนฯ ดังกล่าวได้ อันจะส่งผลให้แผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำขึ้นหมดประโยชน์และไร้ความหมายในการพัฒนาบุคลากรไปทันที

จากปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นดังกล่าว ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรมมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ดีต้องให้ความสำคัญกับการเริ่มต้น ต้องประเมินสถานการณ์ตลอดจนความต้องการที่ถูกต้องและแท้จริง ควรเริ่มต้นที่การศึกษาหรือการวิจัยข้อมูลอย่างจริงจังก่อนการจัดทำแผนฯ ไม่คิดเอง ประเมินผลเอง โดยการสำรวจและประเมินผลความต้องการที่แท้จริง ด้วยวิธีการสร้างแบบสอบถาม การเรียกบุคลากรมาสัมภาษณ์ การทำโฟกัสกรุ๊ปของสำนัก/กองต่าง ๆ ไปจนถึงการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องที่สุด สามารถทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานในขณะนั้นตามสถานการณ์นั้น ๆ หรือทักษะไหนที่จำเป็นเร่งด่วนที่สุดสำหรับการทำงานในขณะนั้น ตลอดจนสามารถประเมินความสามารถของบุคลากรในการทำงานปัจจุบันกับความสามารถที่องค์กรคาดหวังว่าตรงกันหรือไม่ ซึ่งอาจจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคลก่อนนำไปออกแบบเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรของ สคบ. ให้เป็นไปในทางที่เหมาะสมต่อไป

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของ สคบ. โดยให้คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากทุกสำนัก/กอง/กลุ่ม ภายใน สคบ. และให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำหนดแนวทางการจัดทำแผนและการพัฒนาบุคลากรของ สคบ. ให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของ สคบ. รวมทั้งให้มีการทบทวนแผนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ตลอดจนติดตาม กำกับ การพัฒนาบุคลากรของ สคบ. ตามแผนฯ ที่กำหนด วิธีนี้นอกจากจะช่วยให้ สคบ. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ยังเป็นการเชื่อมโยงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไปยังสำนัก/กอง/กลุ่ม ให้เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ตลอดจนตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ สคบ. ร่วมกันด้วย

๓. ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการสื่อสารความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากรไปยังสำนัก/กอง/กลุ่ม ภายใน สคบ. ผ่านระบบการสื่อสารทางออนไลน์ของ สคบ. ต่าง ๆ โดยการจัดทำสื่ออินโฟกราฟฟิก (Infographic) สื่ออินโฟโมชั่น (Infomotion) หรือวิดีโอคลิป และอื่นๆ ฯลฯ เพื่อใส่ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่ต้องการจะสื่อให้สำนัก/กอง/กลุ่มรับรู้ ตลอดจนสร้างแบบรายงานผลการเข้ารับการอบรมพัฒนาหรือแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาผ่านโปรแกรมออนไลน์ เช่น Google Form เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนัก/กอง/กลุ่มที่เข้ารับการอบรมพัฒนาหรือต้องการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนามีความสะดวกในการเข้าใช้เพื่อรายงานผลการอบรม หรือแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาได้อย่างสะดวกรวดเร็ว
