



บันทึกข้อความ

| |
|---------------------------|
| กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล |
| เลขรับ..... 4065 |
| วันที่..... - 9 พ.ย. 2564 |
| เวลา..... 0.164. |

ส่วนราชการ กลุ่มแผนงาน สำนักงานเลขาธิการกรม โทร. ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๔๔ (๑๘๘๒๗)

ที่ สธ ๐๗๐๑.๗.๒/๓๒๔๐ วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอส่งโครงการที่ได้รับการอนุมัติคืนหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สธ ๐๗๐๑.๕.๔/๓๗๐๔ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ ขออนุมัติโครงการบริหารและพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นเงินจำนวน ๑,๖๐๙,๒๐๐.- บาท (หนึ่งล้านหกแสนเก้าพันสองร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

บัดนี้ โครงการดังกล่าวข้างต้นได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งหนังสือที่ได้รับการอนุมัติคืนหน่วยงานตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางณัฐยา ประเสริฐศักดิ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน

มอบงาน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> งานบริหารทั่วไป | <input type="checkbox"/> งานทะเบียนประวัติ |
| <input type="checkbox"/> งานพัฒนาระบบงานฯ | <input type="checkbox"/> งานคัดเลือกและประเมินฯ |
| <input type="checkbox"/> งานสรรหา บรรจุฯ | <input type="checkbox"/> งานบริหารลูกจ้างฯ |
| <input checked="" type="checkbox"/> งานพัฒนาบุคลากร | ฯลฯ |

(นายสุภชัย กันทาใจ)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

- 9 พ.ย. 2564



บันทึกข้อความ

| |
|------------------------------|
| ห้องรองอธิบดี (นพ.ภาณุวัฒน์) |
| เลขที่รับ 5337 |
| วันที่รับ 27 ต.ค. 2564 |
| วันที่ออก 27 ต.ค. 2564 |

ส่วนราชการ กลุ่มแผนงาน สำนักงานเลขาธิการกรม โทร. ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๔๔ (๑๘๘๑๒)

ที่ สธ ๐๗๐๑.๗๒/๓๑๕๒ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติโครงการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๗๐๑.๕.๔/๓๗๐๔ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ ขออนุมัติโครงการบริหารและพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นเงินจำนวน ๑,๖๐๙,๒๐๐.- บาท (หนึ่งล้านหกแสนเก้าพันสองร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

ในการนี้ กลุ่มแผนงาน สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ตรวจสอบโครงการดังกล่าวข้างต้นของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม มีวัตถุประสงค์การดำเนินงาน และวงเงินงบประมาณ เป็นไปตามกรอบการจัดสรรงบประมาณดำเนินงานตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงเห็นควรอนุมัติโครงการดังกล่าวข้างต้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบได้โปรดอนุมัติโครงการของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางณัฐยา ประเสริฐศักดิ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน

- อนุมัติ/อนุญาต
- ลงนามแล้ว
- ทราบ
- ลงนัด
- มอบ _____

(นายภาณุวัฒน์ ปานเกต)
รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

27 ต.ค. 2564



รายงานกลุ่มงาน บันทึกข้อความ

กลุ่มแผนงาน
 ๒336
 ๒6/10/64
 1554

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม โทร ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๖๑

ที่ สธ ๐๗๐๑.๕.๔/ ๗๗๐๕ วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ผ่านผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน)

ตามหนังสือ กลุ่มแผนงาน ที่ สธ ๐๗๐๑.๗.๒/๗๕๓ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ แจ้งสรุปผลการประชุมพิจารณากรอบการจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตามความทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายศุภชัย กันทาใจ)

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานติดตามและประเมินผล
-

(นางอริฐษา ประเสริฐศักดิ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
 ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน

๒๖ ต.ค. ๒๕๖๔

1,609,200.-

รหัสโครงการ :

ชื่อโครงการ : โครงการบริหารและพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ลำดับที่โครงการ/ปีงบประมาณ : ๑/๒๕๖๕

๑. ความสำคัญของโครงการ/หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นแผนการพัฒนาประเทศ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” ดังนั้น เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศ สร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นในเวทีสากล เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคม สถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลง และประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ ๆ จึงกำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ มินิศึกษารักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง

กระทรวงสาธารณสุข ได้ทบทวนจุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และ ยุทธศาสตร์ชั้น เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขในอนาคต โดยมีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืน” กระทรวงสาธารณสุขยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ ๔ ด้าน คือ ๑) Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรค เป็นเลิศ) ๒) Service Excellence (บริการ เป็นเลิศ) ๓) People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) และ ๔) Governance Excellence (บริหารจัดการ เป็นเลิศ) เพื่อขับเคลื่อนทุกหน่วยงานไปสู่เป้าหมาย โดยนำกรอบแนวคิดประเทศไทย ๔.๐” สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs

การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ภายใต้เงื่อนไข การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงไปสู่โครงสร้างประชากรสังคมสูงวัยสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ดังนั้น จุดเน้นการพัฒนาคนที่สำคัญ คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสม ให้เป็นคนมีคุณภาพในอนาคต การพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการของภารกิจหลักของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทั้งทักษะขั้นพื้นฐาน ทักษะเฉพาะในวิชาชีพ รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ในอนาคต

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำหนดยุทธศาสตร์พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีนโยบายด้านการบริหารงานของอธิบดีกรม ในเรื่อง “คนสำราญ งานสำเร็จ จัดระบบสวัสดิภาพ สวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร”

เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถบริหารและพัฒนากำลังคน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ยุทธศาสตร์กระทรวง

สาธารณสุข เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นำสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในงานดังกล่าว เห็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรของกรม เพื่อพัฒนาสู่กำลังคนคุณภาพด้านสุขภาพ ซึ่งมีความหลากหลายทางด้านวิชาชีพ จึงได้จัดทำโครงการบริหารและพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อบริหารกำลังคนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างกำลังคนทดแทนเพื่อความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนภารกิจกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ

๒.๒ เพื่อพัฒนากำลังคนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้มีศักยภาพ ผ่านการเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็น สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และคุณภาพชีวิตของกำลังคนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้เกิดความรักความผูกพันและความผูกพัน

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ

๔. ผลผลิต/ผลลัพธ์ของโครงการ

๔.๑ การบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อการสร้างสรรคนวัตกรรมการผลิตภาพด้านระบบบริการสุขภาพ

๔.๒ กำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักความผูกพันและความผูกพัน

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ/เป้าหมาย

ร้อยละความสำเร็จการบริหารและพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีประสิทธิภาพ ตามแผน (ร้อยละ ๑๐๐)

๖. ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย

๒. ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ ๓ People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)

๓. ยุทธศาสตร์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๓ พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล (เป้าประสงค์ที่ ๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพตามหลักธรรมาภิบาล)

๗. ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๘. ทรัพยากรที่ต้องใช้

บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ

๙. งบประมาณ

จำนวน ๑,๖๐๙,๒๐๐ บาท (หนึ่งล้านหกแสนเก้าพันสองร้อยบาทถ้วน)

๑๐. ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ

บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๑๑. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑๑.๑ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพสามารถบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

๑๑.๒ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพสามารถผลิตและพัฒนากำลังคน ให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑.๓ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพสามารถดึงดูด และธำรงรักษากำลังคนคุณภาพได้ลดการเคลื่อนย้ายกำลังคน

๑๒. โครงการอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๓. ความเสี่ยงที่สำคัญ และแนวทางในการลดความเสี่ยง

๑๓.๑ ความเสี่ยงที่สำคัญ

การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการหลัก ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด

๑๓.๒ แนวทางในการลดความเสี่ยง

ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ต้องบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด โดยติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ อย่างต่อเนื่อง (รอบ ๓,๖,๙,๑๐,๑๑ เดือน)

๑๔. ระยะเวลาดำเนินการ

๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

| ค่าน้ำหนักร้อยละความสำเร็จ | | ๑๐๐ | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|------------|-----|
| ขั้นตอนการดำเนินงาน | | ๑๐๐ | | | | | | | | | | | | | |
| ลำดับ | ขั้นตอน/กิจกรรม | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ค่าน้ำหนัก | |
| โครงการบริหารและพัฒนากำลังคน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ | | | | | | | | | | | | | | | ๑๐๐ |
| ๑. | บริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | | | | | ๔๐ |
| | ๑.๑ จัดทำแผนกำลังคน (แผนอัตรากำลัง ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง) | | | . | | | | | | | | | | ๒๐ | |
| | ๑.๒ คัดเลือกและประเมินผลงาน | | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | ๒๐ | |
| ๒ | พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | . | | | . | | | . | | | | ๕ | |

| ลำดับ | ขั้นตอน/กิจกรรม | ต.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | ค่าน้ำหนัก |
|-------|--|------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|------------|
| ๓. | ยกระดับศักยภาพเครือข่าย ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล | | • | | | | | • | | | | | | ๕ |
| ๔. | การพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ | | | | | | | | | | | | | ๕๐ |
| | ๔.๑ พัฒนาผู้บริหารระดับรอง ผู้อำนวยการ ระยะที่ ๒" | | • | • | | | • | • | | | | | | ๕ |
| | ๔.๒ พัฒนาผู้นำยุคใหม่ สืบทอดภารกิจ | | | | • | • | • | • | • | • | | | | ๕ |
| | ๔.๓ พัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และ พนักงานราชการที่จัดจ้าง | | • | • | | | | | | • | | | | ๕ |
| | ๔.๔ พัฒนาทักษะ สมรรถนะในสายงาน | | | • | | | | | | | | | | ๕ |
| | ๔.๕ อบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ระหว่างประเทศชั้นสูง | | | | | | • | | | | | | | ๕ |
| | ๔.๖ อบรมภาษาอังกฤษสำหรับใช้ใน การปฏิบัติงาน | | | | | | • | | | | | | | ๕ |
| | ๔.๗ อบรมนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ และคุณธรรม (ส.นบส.) | • | | | | | | | | | | | | ๕ |
| | ๔.๘ อบรมการบริหารงานภาครัฐและ กฎหมายมหาชน (ปรม.) | • | | | | | | | | | | | | ๕ |
| ๕. | พัฒนาคุณภาพชีวิต/วัฒนธรรมองค์กร | • | • | • | • | • | • | • | • | • | • | • | • | ๑๐ |



(นางสาวกันยา เพ็ชรโยธิน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้เสนอโครงการ



(นายศุภชัย กันทาใจ)
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้เห็นชอบโครงการ



ผู้อำนวยการ
(นายภาณุวัฒน์ ปานเกต)
รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

แผนปฏิบัติการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
แบบฟอร์มการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการ โครงการที่ตอบเป้าหมายการดูแลสุขภาพ (เอกสารแนบท้ายโครงการ)

๑. กำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ แล้วนำมาระบุความเสี่ยงตามมิติธรรมาภิบาล ๑๐ องค์ประกอบ ดังนี้

| กิจกรรม | มิติธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้อง | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|-------------|---------|-----------|---------|------------|-------------|----------|---------|----------|
| | ประสิทธิผล | ประสิทธิภาพ | ตอบสนอง | รับผิดชอบ | โปร่งใส | มีส่วนร่วม | กระจายอำนาจ | นิติธรรม | เสมอภาค | ฉันทามติ |
| การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการหลัก ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | ✓ | ✓ |

๒. นำความเสี่ยงที่ระบุมาแยกประเภทของความเสียหายที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์หาปัจจัยเสี่ยง กัลยุทธ์และแนวทางการจัดการความเสี่ยง

| ประเภทของความเสียหายที่เกี่ยวข้อง | กิจกรรม | ปัจจัยเสี่ยง | โอกาส (L) | ผลกระทบ (C) | ระดับความเสี่ยง (L) X (C) | กลยุทธ์ที่ใช้จัดการกับความเสี่ยง | แนวทางการจัดการความเสี่ยง |
|---|--|---|-----------|-------------|---------------------------|---|---|
| ด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk : S) | - | - | - | - | - | - | - |
| ด้านการดำเนินงาน (Operation Risk : O) | การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการหลักของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด | บางกิจกรรมได้รับผลกระทบเนื่องจากเป็นนโยบายเร่งด่วนของกรมฯ | ๓ | ๓ | ๙ | ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ในที่ประชุมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล | ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการต้องบริหารจัดการให้เป็นไปตามที่กำหนด โดยติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ในที่ประชุมกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำตามระยะเวลาที่กำหนด |
| ด้านการเงิน (Financial Risk : F) | - | - | - | - | - | - | - |
| ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ (Compliance Risk : C) | - | - | - | - | - | - | - |

หมายเหตุ : ระดับความเสี่ยงต่ำกว่า ๑๕ ถือว่าค่อนข้างต่ำ ไม่นำมาดำเนินการจัดการความเสี่ยงในแผนบริหารความเสี่ยง

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | งบประมาณ | แผนการดำเนินงานและงบประมาณ | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|--|--------------------|----------|----------------------------|----|----|----------|----|-----|----------|----|-----|----------|----|--|--|--|--|--|
| | | | | ไตรมาส 1 | | | ไตรมาส 2 | | | ไตรมาส 3 | | | ไตรมาส 4 | | | | | | |
| | | | | ตค | พย | ธค | มค | กพ | มีค | เมย | พค | มิย | กค | กย | | | | | |
| | | | | งบประมาณ | | | งบประมาณ | | | งบประมาณ | | | งบประมาณ | | | | | | |
| | 1.4.3 พัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพนักงานราชการที่จัดจ้างใหม่ 1) อาหาร 50 คน x 600 บาท x 3 วัน = 90,000 บาท 2) อาหารว่าง 50 คน x 35 บาท x 6 มื้อ = 10,500 บาท 3) วิทยากร 1 คน x 1200 x 3 วัน = 21,600 บาท 3) ที่พัก 25 ห้อง x 1000 x 2 คืน = 50,000 บาท 4) เบี้ยเลี้ยง 240 x 50 x 1 วัน = 12,000 บาท 5) พานหระ 300 x 50 x 2 เที้ยว = 30,000 บาท 6) ค่าวัสดุ = 1000 บาท | 50 คน | 215,100 | 215,100 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1.4.4 พัฒนาคณะ สโมสรภายในสายงาน 1) อาหาร 20 คน x 150 บาท x 3 วัน = 9,000 บาท 2) อาหารว่าง 20 คน x 35 บาท x 6 มื้อ = 4,200 บาท 3) วิทยากร 2 คน x 1200 x 3 วัน = 43,200 | 100 คน | 56,400 | 56,400 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1.4.5อบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างประเทศขั้นสูง (กรณีเปิดประเทศ/ขออนุมัติแปลงบ) | 1 คน | 335,000 | 335,000 | | | | | | 335,000 | | | | | | | | | |
| | 1.4.6 อบรมภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน | 1 คน | 45,000 | 45,000 | | | | | | 45,000 | | | | | | | | | |
| | 1.4.7 อบรมนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (ส.บส.) | 2 คน (2*49,520) | 91,840 | 91,840 | | | | | | 91,840 | | | | | | | | | |
| | 1.4.8 อบรมการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.) | 1 คน | 120,000 | 120,000 | | | | | | 120,000 | | | | | | | | | |
| | 1.5 พัฒนาคณาวิชาชีพ/วัฒนธรรมองค์กร | 1,353 คน | - | - | | | | | | | | | | | | | | | |

หมายเหตุ : ทุกรายการสามารถวัดผลกันได้