

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



โดย

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักกฎหมายและการบริหารงานบุคคล

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ในการประชุมครั้งที่ 8/2566

ผ่านการอนุมัติโดยคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

ในการประชุมครั้งที่ 12/2566

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

## สาระสำคัญของแผน

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในการประชุมครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2565 ที่ประชุมเห็นชอบแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2566-2568) กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักกฎหมายและการบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 1 ปี ในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้การดำเนินงานมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับกรอบนโยบาย และทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 3 ปี สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2560-2570 และเป็นไปตามแนวทางภาครัฐว่าด้วยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมธรรมาภิบาล ประกอบด้วย สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช) และส่วนงานภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถทบทวนภารกิจที่อาจมีเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

แผนการบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล ระยะ 3 ปี  
(พ.ศ.2566-2568)

วิสัยทัศน์ และพันธกิจ  
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์

สร้างความเป็นเลิศ

ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุน  
การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ สคช.

พันธกิจ

- ยกระดับและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เป็นสากลและมีประสิทธิภาพ
- สร้างบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล
- พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล
- ผลักดัน สคช. ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ส่งเสริมการเรียนรู้ และเป็นองค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒน 4 ด้าน

<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 (HRM)</b> เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สคช. ตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 (HRD)</b> พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์สถาบัน</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 (HRIS)</b> ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 (OD)</b> สร้างมาตรฐานงาน มาตรฐานตำแหน่ง วิเคราะห์งาน จัดการความรู้องค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยม สคช.</p>
---	--	--	--



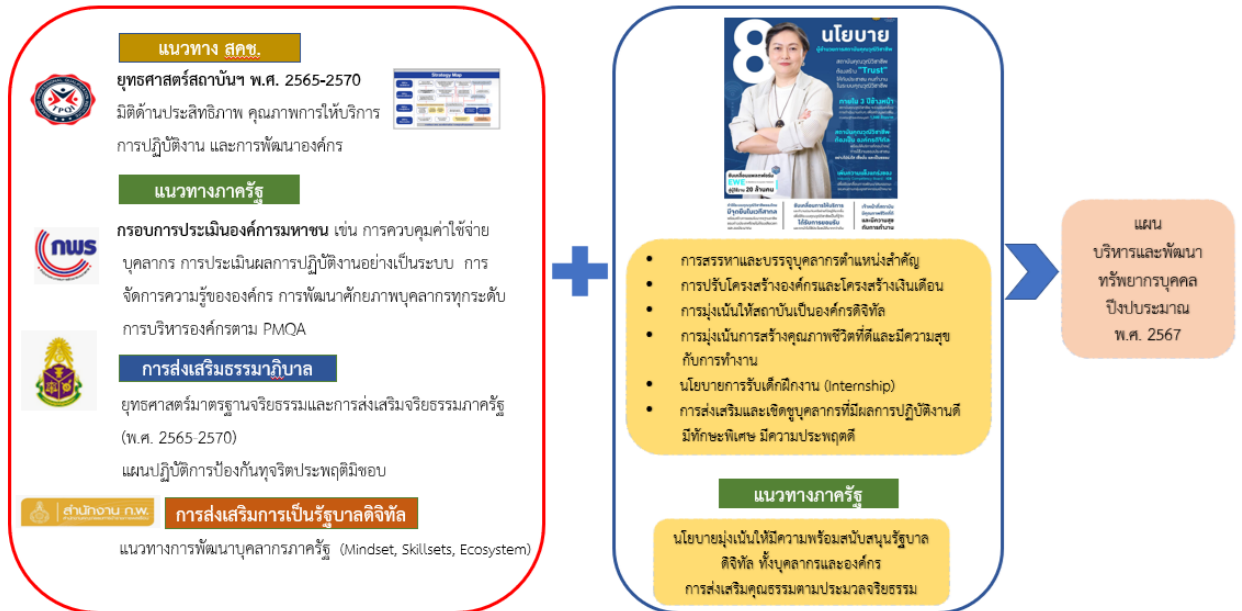
## เป้าหมายแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สคช. (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568)

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	กลยุทธ์ที่ใช้	ผลผลิต
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 (HRM)</b> เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่สนับสนุนการดำเนินงานของ สคช. ตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน ทันสมัย มีความโปร่งใส และเป็นธรรม</p>	<p>1. พัฒนาระบบงานการให้บริการสวัสดิการแก่บุคลากร 2. ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของสถาบันให้ทันสมัย 3. เสริมสร้างระบบคุณธรรมและความโปร่งใส 4. สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างช่องทางการร้องเรียนเชิงรุก</p>	<p>1. มี Succession Plan ในตำแหน่งสำคัญ 2. มีระบบส่งเสริมผู้มีความสามารถ (Talent) 3. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดระดับบุคคล</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 (HRD)</b> พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์สถาบัน</p>	<p>2. บริหารและพัฒนาคนให้เหมาะสมกับงาน มีขีดความสามารถ พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>1. สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างช่องทางการร้องเรียนเชิงรุก 2. พัฒนาระบบทักษะ (Skillsets) บุคลากรต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบัน 3. สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>4. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางเติบโตในสายอาชีพ (Career Development) 5. มีระบบ HRIS สนับสนุนการปฏิบัติงาน การให้บริการแบบ Paperless และมีบทวิเคราะห์สำหรับผู้บริหาร</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 (HRIS)</b> ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย พร้อมรองรับการเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>	<p>3. รักษาคนดี และคนเก่ง มีเส้นทางพัฒนาและการเติบโตของบุคลากรที่ชัดเจน ส่งเสริมคุณธรรม ความภาคภูมิใจในตน และความผูกพันองค์กร</p>	<p>1. พัฒนาระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ 2. ส่งเสริมการทำงานให้สอดคล้องกับยุค New Normal</p>	<p>6. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร โครงสร้างเงินเดือน โครงสร้างตำแหน่ง ภารกิจ มาตรฐานค่าตอบแทน การวิเคราะห์และประเมินค่างาน และอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับสถานการณ์</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 (OD)</b> พัฒนาระบบงานการดำเนินงานให้เป็นมาตรฐาน สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของ สคช.</p>		<p>1. ทบทวนกระบวนการทำงานทุกส่วนงาน และไม่ซ้ำซ้อน 2. พัฒนาค่าธรรมเนียมให้มีประสิทธิภาพสูง 3. พัฒนาระบบจัดเก็บความรู้ 4. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามค่านิยมหลักของ สคช.</p>	<p>7. มีชุดฝึกสำหรับหน่วยงาน มีการส่งเสริมการจัดเก็บความรู้ และใช้อย่างเป็นรูปธรรม 9. มีแผนส่งเสริมคุณธรรม ปราบปรามการทุจริต 10. มีกิจกรรมส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งความสุข</p>

แผนการดำเนินงาน	ปีที่ดำเนินงาน		
	2566	2567	2568
1. ทบทวนโครงสร้างองค์กร โครงสร้างเงินเดือน โครงสร้างตำแหน่ง ภารกิจ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน และอัตราค่าจ้าง ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สถาบัน และ New Business Model	←		
2. ทบทวนระเบียบข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล	←	→	
3. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดระดับบุคคล ที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์องค์กร	←		
4. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามนโยบายสถาบัน และ New Business Model ตลอดจนพัฒนาเจ้าหน้าที่ตามเส้นทางเติบโตในสายอาชีพ (Career Path & Development)	←	→	
5. มีชุดฝึกสำหรับหมุนเวียนงาน มีการส่งเสริม การจัดเก็บความรู้ และใช้งานอย่างเป็นรูปธรรม		←	
6. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) จัดหาผู้สืบทอดในตำแหน่งสำคัญ		←	→
7. พัฒนาระบบ HRIS สนับสนุนการปฏิบัติงาน รองรับการทำงานในยุค New Normal และมีบทวิเคราะห์สำหรับผู้บริหาร		←	→
8. เสริมสร้างระบบคุณธรรมตามนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ปี 2566-2570 ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน	←	←	→
9. สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง		←	→
10. ส่งเสริมการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ ตามแนวทางของสำนักงานข้าราชการพลเรือน	←	←	→
11. วางระบบส่งเสริมผู้มีความรู้ (Talent)		←	→

โดยในส่วนของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ได้เพิ่มแผนดำเนินงานสำคัญ ได้แก่ นโยบายการบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และนโยบายภาครัฐด้านการสร้างความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ จากแผนดำเนินงานเดิม โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ความเชื่อมโยงประเด็นสำคัญต่างๆ สู่การจัดแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สศทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

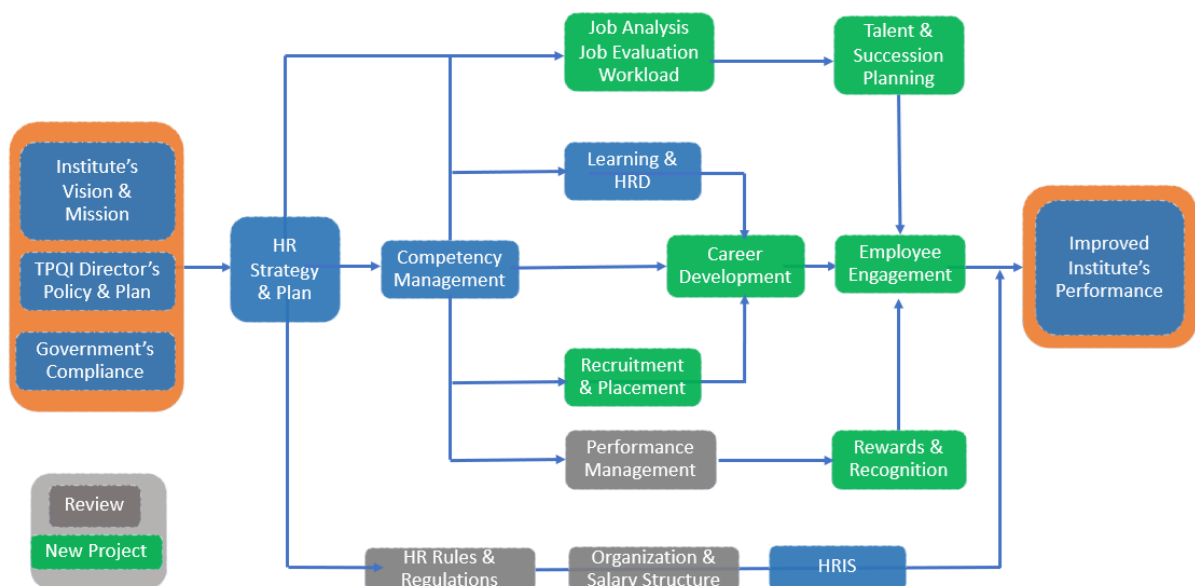


## กรอบของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Framework)

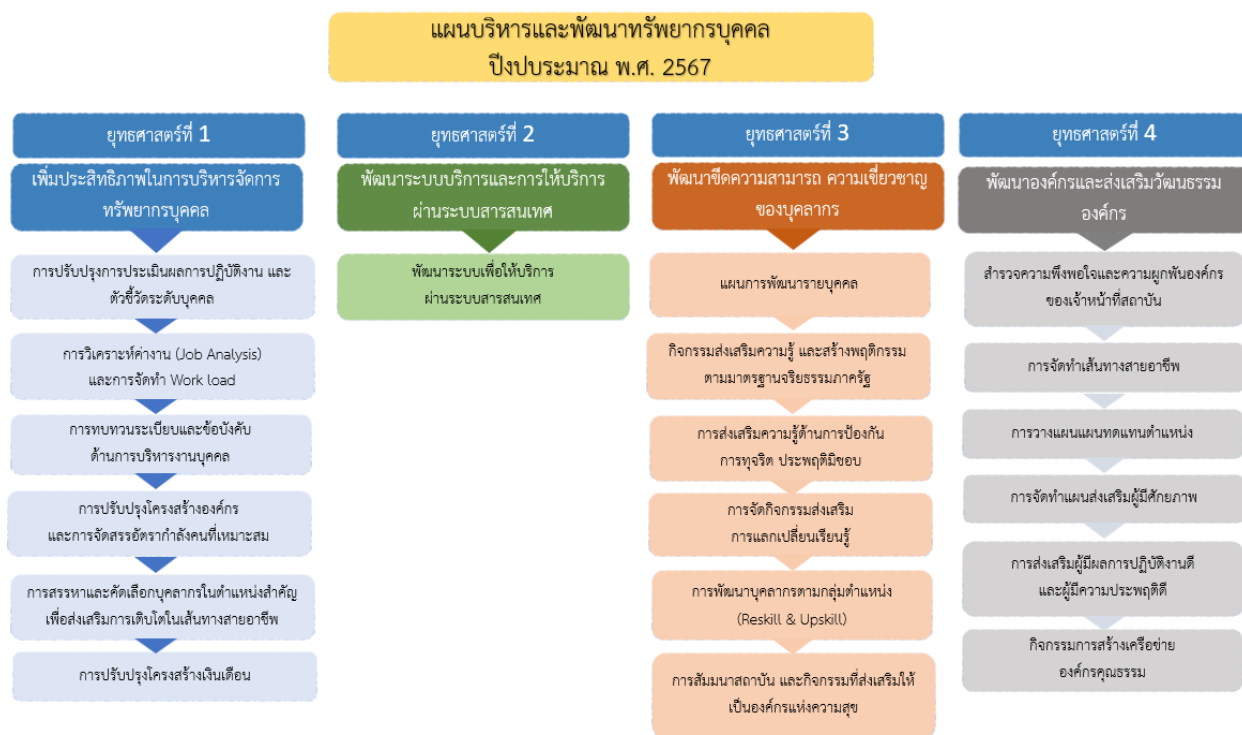
หากพิจารณากรอบการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลในภาพรวม (Human Resource Framework) แล้ว แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะมีการดำเนินงานใน 2 ส่วนคือการทบทวนส่วนงานเดิมเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลง และการเพิ่มงานใหม่เพื่อให้สถาบันมีเครื่องมือในการการบริหารจัดการคนครบตามกรอบภาพรวมของการบริหารจัดการคน

การทบทวนส่วนงานเดิมประกอบด้วย การทบทวนระเบียบและข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การปรับโครงสร้างเงินเดือน การปรับปรุงประเภท กลุ่มตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง การปรับปรุงการบริหารผลการปฏิบัติงาน

การเพิ่มงานใหม่ประกอบด้วย การสรรหาและบรรจุบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน และการวิเคราะห์ภาระงาน (Workload) การกำหนดและการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งและผู้มีศักยภาพ (Succession Plan & Talent Management) การสร้างแรงจูงใจและเชิดชูคนดีและคนเก่ง (Rewards & Recognition) และการสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)



## สรุปแผนดำเนินงานประจำปีงบประมาณแยกตามยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ยุทธศาสตร์



ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล HRM	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดสวัสดิการ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และกลไกการให้บริการด้านงานบุคคลที่เหมาะสม และทันสมัย</li> <li>เพื่อปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของสถาบันให้เป็นปัจจุบันรองรับกับนโยบาย และทิศทางการบริหารงานบุคคลเพื่อสนับสนุนนโยบายการบริหารคนและงานของผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ</li> </ul>

### วิธีการดำเนินงาน

1. การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยการปรับปรุงแบบฟอร์ม หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดระดับสถาบัน ระดับสำนัก ระดับกลุ่มงาน

และระดับรายบุคคล และตัวชี้วัดร่วม (Shared KPIs) ที่สะท้อนผลสำเร็จจากการดำเนินงานของสถาบันอย่างเป็นรูปธรรม โดยดำเนินงานในไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ

2. การทบทวนข้อบังคับและระเบียบการบริหารงานบุคคล ด้วยการปรับปรุงข้อบังคับและระเบียบการบริหารงานบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน โดยดำเนินงานในไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ
3. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการจัดสรรอัตรากำลังคนที่เหมาะสม (งานนอกเหนือจากแผนเดิม) ด้วยการปรับโครงสร้างองค์กร การกำหนดอัตรากำลังบุคลากรของแต่ละสำนัก การสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุตามอัตรากำลัง รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนที่เหมาะสมกับตลาดแรงงานและสามารถแข่งขันได้ โดยดำเนินงานในไตรมาสที่ 2 และ 3 ของปีงบประมาณ

### ผลผลิตที่จะได้

1. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นรูปธรรม ที่สามารถรองรับแผนและผลการดำเนินงานของสถาบัน มีความสะดวกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่สถาบันอย่างชอบธรรม และสามารถตรวจสอบได้ และส่งเสริมการสร้างค่านิยมสถาบันโดยการใช้ค่านิยมสถาบันเป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงาน
2. ระเบียบและข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลที่สามารถนำมาใช้งานได้ เป็นปัจจุบัน และครอบคลุมกับการบริหารจัดการ และการดูแลบุคลากรสถาบันภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยากต่อการคาดการณ์
3. โครงสร้างองค์กร และอัตรากำลังสะท้อนภารกิจของสถาบันได้อย่างเหมาะสม และพอเพียงต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น และสถาบันจะมีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นไปตามตลาดแรงงาน สามารถดึงดูดคนดีที่มีความสามารถให้เข้าร่วมงานกับสถาบัน และในขณะเดียวกัน โครงสร้างเงินเดือนสามารถรักษาคงคนเก่งให้คงอยู่กับสถาบันได้ในระยะยาว

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u>                      โครงการพัฒนาขีดความสามารถ                      ความเชี่ยวชาญของบุคลากร HRD</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อบริหาร และพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน</li> <li>● พัฒนาคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค BANI World</li> <li>● สนับสนุนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล และให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน กพ.</li> </ul>

## วิธีการดำเนินงาน

1. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามนโยบายของสถาบัน ตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี และการสร้างความรู้ความเข้าใจการตลาดตาม New Business Model โดยดำเนินงานในไตรมาสที่ 1-4 ของปีงบประมาณ
2. จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล เพื่อรองรับนโยบายการขยายขอบเขตงานทั้งแนวดิ่ง แนวนอน และการโอนย้ายข้ามสายงาน เพื่อการ Reskill และ Upskill รองรับแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งที่สำคัญ และแผนการพัฒนาศมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพพิเศษ (Talent) โดยดำเนินงานในไตรมาสที่ 2-4 ของปีงบประมาณ
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (Eco System) ที่ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้นอกเหนือจากงานในหน้าที่ รวมถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ตามนโยบายของผู้บริหารสถาบันในการให้ส่งเสริมให้สถาบันเป็นองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเจ้าหน้าที่มีความสุขกับการทำงาน โดยดำเนินการในไตรมาสที่ 2-4 ของปีงบประมาณ

## ผลผลิตที่จะได้

1. ปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
2. พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) ทั้งในการ Reskill & Upskill การทำงานของบุคลากรที่ตอบสนองการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบัน
3. สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีความสุขภายใต้บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง



ภาพรวมของโครงการพัฒนาขีดความสามารถความเชี่ยวชาญของบุคลากรด้วยการพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หลักสูตร	รูปแบบการพัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย				เดือนที่พัฒนา
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ/หัวหน้ากลุ่มงาน	ผอ.สำนัก	รองผอ.	
Self Leadership นำตัวเองได้ไม่ต้องรอ	Inhouse Training	✓				ก.พ.
ปรับสมคูลกรอบแนวคิดด้วย Growth Mindset	Inhouse Training	✓				มี.ค.
Design Thinking for Government Innovation สร้างนวัตกรรมด้วยกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์	Inhouse Training	✓				มี.ย.
The Four Houses of DISC อ่านคนออก โน้มน้าวคนเป็น	Inhouse Training	✓	✓	✓		ก.พ./พ.ค.
Influencing Leader	Inhouse Training			✓		มี.ค.
การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง (สำนักงาน กพ.)	Outside Training			✓		มี.ย.-ส.ค.
หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (สำนักงาน กพ.)	Outside Training				✓	ก.ค.
Agile Mindset พัฒนาแนวคิดการทำงานแบบยืดหยุ่น	Inhouse Training		✓			ก.พ.
Strategic Communication for Outcome บริหารทีมด้วยการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ สร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ	Inhouse Training		✓			พ.ค.
ผู้นำยุคใหม่ครองใจคน	Inhouse Training		✓			เม.ย.
กิจกรรมส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ	Inhouse Training	✓	✓	✓	✓	ก.พ.-ส.ค.
กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างเครือข่าย	Inhouse Training	✓	✓	✓	✓	ก.พ.-ส.ค.
สัมมนาสถาบันประจำปี	Inhouse Training	✓	✓	✓	✓	ก.พ.
Digital Literacy	e-Learning	✓				ม.ค.-มี.ค.
ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล	e-Learning	✓	✓	✓	✓	ม.ค.-มี.ค.
การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล	e-Learning		✓			ม.ค.-มี.ค.
เทคโนโลยีการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล (Digital Media Creation Technology)	e-Learning	✓				เม.ย.-ก.ย.
รู้ทันภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness)	e-Learning	✓	✓			ม.ค.-ก.ย.
ภาวะผู้นำในการทำงานกับผู้อื่นอย่างสมดุล (Working with People)	e-Learning		✓	✓		เม.ย.-ก.ย.
Digital Code of Merit	e-Learning	✓	✓	✓		ม.ค.-ก.ย.
การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร	e-Learning		✓	✓		ม.ค.-มี.ค.
ก้าวสู่การเป็นนักวิเคราะห์และออกแบบระบบมืออาชีพ (Become the Professional in Systems Analysis and Design)	e-Learning		✓	✓		เม.ย.-ก.ย. (บางตำแหน่ง)
การขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร (Driving Innovation in Organization)	e-Learning		✓	✓		เม.ย.-ก.ย.
นวัตกรรมกับการทำงานภาครัฐ	e-Learning	✓				เม.ย.-ก.ย.
Project Management สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	e-Learning	✓				เม.ย.-ก.ย.
Project Management สำหรับเจ้าหน้าที่บริหาร	e-Learning		✓	✓		เม.ย.-ก.ย.
การขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)	e-Learning			✓		เม.ย.-ก.ย.
การออกแบบองค์กรดิจิทัล (Designing Digital Organization)	e-Learning			✓	✓	ม.ค.-มี.ค.
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (Effective Change Agent)	e-Learning		✓	✓		เม.ย.-ก.ย.

หมายเหตุ : ตัวอักษรสีฟ้า เป็นหลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้าน Data Literacy ตัวอักษรสีเขียว เป็นหลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้าน Digital Governance



ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> โครงการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล HRIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาการให้บริการและงานสวัสดิการผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการใช้งานของเจ้าหน้าที่สถาบัน</li> </ul>

### การดำเนินงาน

พัฒนาระบบบริการและการให้บริการต่างๆ ผ่านระบบสารสนเทศของสถาบัน โดยดำเนินการในไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ

### ผลผลิตที่จะได้

พัฒนาและต่อยอดการให้บริการงานบุคคลต่างๆ ผ่านระบบสารสนเทศของสถาบัน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> โครงการพัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นมาตรฐาน สร้างกระบวนการและเครื่องมือในการบริหารจัดการคน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (OD) และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ (ปปช.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร</li> <li>การส่งเสริมการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ</li> <li>การสำรวจความผูกพันของเจ้าหน้าที่สถาบัน (Engagement Survey)</li> <li>การวิเคราะห์ค่างาน (Job Analysis &amp; Workload)</li> <li>การวางระบบการส่งเสริมผู้มีศักยภาพ (Talent)</li> <li>การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</li> <li>การจัดทำระบบการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Path)</li> </ul>

### การดำเนินงาน

- จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ และสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรมภาครัฐของสำนักงาน กพ. ตลอดปีงบประมาณ
- สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อการสร้างเครือข่ายองค์กรคุณธรรม โดยดำเนินการในไตรมาสที่ 1-2 ของปีงบประมาณ

3. จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้านการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และการดำเนินการด้านการบริหารจัดการต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบที่สำนักงาน ปปช. กำหนด โดยดำเนินงานในไตรมาสที่ 2-3 ของปีงบประมาณ
4. สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบัน โดยดำเนินการในไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ (งานนอกเหนือจากแผนเดิม)
5. วิเคราะห์ค่างาน (Job Analysis) เพื่อหา Workload ของเจ้าหน้าที่รายตำแหน่ง โดยดำเนินการในไตรมาสที่ 2-3 ของปีงบประมาณ
6. จัดทำเส้นทางเติบโตตามสายอาชีพ (Career Path) เพื่อรองรับการทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) รองรับระบบการสืบทอดตำแหน่ง และแผนการส่งเสริมผู้มีศักยภาพ โดยดำเนินงานในไตรมาสที่ 2-3 ของปีงบประมาณ
7. วางระบบการสืบทอดตำแหน่ง และแผนการส่งเสริมผู้มีศักยภาพ (Succession Plan and Talent Management) โดยดำเนินการในไตรมาสที่ 2-3 ของปีงบประมาณ

#### ผลผลิตที่จะได้

1. สถาบันส่งเสริมพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตามประมวลจริยธรรม และส่งเสริมการมีคุณธรรม และได้รับการยอมรับการเป็นองค์กรคุณธรรมระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
2. สถาบันเป็นหน่วยงานสร้างเครือข่ายองค์กรคุณธรรม สามารถส่งเสริมและสร้างเครือข่ายคุณธรรมให้กับหน่วยงานภาคีเครือข่าย หรือหน่วยงานในระบบคุณวุฒิวิชาชีพ
3. สถาบันมีผลคะแนนความซื่อสัตย์และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) สูงกว่า 85 คะแนน
4. สถาบันสามารถนำผลสำรวจความผูกพันองค์กรมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความสุขในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม
5. การวิเคราะห์ค่างานและการจัดทำ Workload จะช่วยให้สถาบันวิเคราะห์ความจำเป็นในจัดสรรอัตรากำลัง และเป็นข้อมูลในการของบประมาณบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การจัดทำเส้นทางเติบโตในสายอาชีพจะเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญในการกำหนดหลักสูตร และวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล รองรับการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและแผนการส่งเสริมผู้มีศักยภาพได้เป็นอย่างดี

## กรอบระยะเวลาการดำเนินงานในแต่ละโครงการ

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินการแล้วเสร็จ
เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล HRM	เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดสวัสดิการ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และกลไกการให้บริการด้านงานบุคคลที่เหมาะสม และทันสมัย เพื่อปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของสถาบันให้เป็นปัจจุบัน รองรับกับนโยบาย และทิศทางการบริหารงานบุคคลตามแนวทาง TPQI's New Business Model	การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดระดับบุคคล	Q 1
		การวิเคราะห์ตำแหน่งงาน (Job Analysis) และการจัดทำ Work load	Q 2-3
		การทบทวนระเบียบและข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล	Q 2-3
		การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และการจัดสรรอัตรากำลังคนที่เหมาะสม	Q 2
		การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งสำคัญเพื่อส่งเสริมการเติบโตในเส้นทางสายอาชีพ	Q 1
		การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน	Q 2

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินการแล้วเสร็จ
ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล HRIS	พัฒนาการให้บริการและงานสวัสดิการผ่านระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการใช้งานของเจ้าหน้าที่สถาบัน	พัฒนาระบบบริการและการให้บริการต่างๆ ผ่านระบบสารสนเทศของสถาบัน ได้แก่ การปรับปรุงระบบการออกรายงานด้านภาษีส่วนบุคคล การจัดทำ HR Dash Board การขอเอกสารรับรองผ่านระบบ e-Office	Q 2

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินการแล้วเสร็จ
พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร HRD	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อบริหาร และพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน</li> <li>พัฒนาคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค BANI World</li> <li>สนับสนุนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน กพ.</li> <li>สนับสนุนนโยบายต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบของ ป.ป.ช.</li> <li>สนับสนุนนโยบายส่งเสริมการมีคุณธรรม</li> </ul>	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	Q 1
		การพัฒนาบุคลากรตามกลุ่ม และระดับตำแหน่ง (Reskill & Upskill)	Q 1-4
		การพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร	Q 1-4
		การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนรัฐบาลดิจิทัล (DL, DG Upskill)	Q 1-4
		การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้	Q 1-4
		การจัดกิจกรรมส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ	Q 2-3
		การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	Q 2-3
		การจัดกิจกรรมสัมมนาสถาบัน	Q 2
		การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข	Q 1-4

ยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินการแล้วเสร็จ
การพัฒนาองค์กร และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมสถาบัน	เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นมาตรฐาน พัฒนาองค์กร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (OD)	การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบัน	Q 1
		การจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ และพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรมภาครัฐ	Q 3
		สร้างเครือข่ายองค์กรคุณธรรม	Q 2
		จัดทำเส้นทางทางเติบโตตามสายอาชีพ (Career Path)	Q 3
		การจัดทำ Succession Plan & Talent Management	Q 3

## ความสำเร็จของงานแยกเป็นรายไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ไตรมาส	ผลดำเนินงานที่แล้วเสร็จ
ไตรมาสที่ 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดระดับบุคคล</li> <li>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งสำคัญเพื่อส่งเสริมการเติบโตในเส้นทางสายอาชีพ</li> <li>การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบัน</li> <li>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)</li> </ul>
ไตรมาส 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และการจัดสรรทรัพยากรกำลังคนที่เหมาะสม</li> <li>พัฒนาระบบสารสนเทศด้าน HR และการให้บริการต่างๆ ผ่านระบบสารสนเทศของสถาบัน</li> <li>การจัดกิจกรรมสัมมนาสถาบัน</li> <li>วิเคราะห์ตำแหน่งงาน (Job Analysis) เพื่อหา Workload ของเจ้าหน้าที่</li> <li>สร้างเครือข่ายองค์กรคุณธรรม</li> </ul>
ไตรมาส 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>การวิเคราะห์ตำแหน่งงาน (Job Analysis) และการจัดทำ Work load</li> <li>การทบทวนระเบียบและข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล</li> <li>การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน</li> <li>การจัดกิจกรรมส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ</li> <li>การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร และการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ และพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรมภาครัฐ</li> <li>จัดทำเส้นทางอาชีพเติบโตตามสายอาชีพ (Career Path)</li> <li>การจัดทำ Succession Plan &amp; Talent Management</li> </ul>
ไตรมาสที่ 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาบุคลากรตามกลุ่ม และระดับตำแหน่ง (Reskill &amp; Upskill)</li> <li>การพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร</li> <li>การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนรัฐบาลดิจิทัล (DL, DG Upskill)</li> </ul>

## การวัดผลความสำเร็จของการดำเนินการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
ความพึงพอใจจากการพัฒนาบุคลากร	ได้รับคะแนนความพึงพอใจ 4.5 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน บุคลากรสถาบันร้อยละ 90 ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร
ความพึงพอใจจากการให้บริการสวัสดิการ	ได้รับคะแนนความพึงพอใจจากการให้บริการ ร้อยละ 90
ผลคะแนนจากการประเมิน ITA	ได้รับคะแนนประเมิน ITA ไม่น้อยกว่า 85 คะแนน
ระดับองค์กรคุณธรรมตามเกณฑ์ประเมินของสำนักนายกรัฐมนตรี	ได้รับการคัดเลือกให้เป็นองค์กรคุณธรรมระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
คะแนน PMQA ในหมวดการมุ่งเน้นบุคลากร	ได้รับคะแนน PMQA 400 จากคะแนนเต็ม 500 คะแนน
การใช้งบประมาณประจำปีตามที่ได้รับจัดสรร	ใช้งบประมาณประจำปีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95
ระบบเส้นทางสายอาชีพ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และระบบ Talent Management	ระบบแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็น Talent ขององค์กรได้
การสำรวจความผูกพันในองค์กร (Engagement Survey)	คะแนนประเมินความผูกพันในองค์กรปลายปีสูงกว่าคะแนนประเมินต้นปี
อัตราการลาออกจากงาน (Turnover rate)	อัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าร้อยละ 5
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อรายได้ขององค์กร	น้อยกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

# สรุปภาพรวมของโครงการ ระยะเวลา และงบประมาณดำเนินการ

## การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล HRM	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดสวัสดิการ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และกลไกการให้บริการด้านงานบุคคลที่เหมาะสม และทันสมัย เพื่อปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของสถาบันให้เป็นปัจจุบัน รองรับกับนโยบาย และทิศทางการบริหารงานบุคคลตามแนวทาง TPQI's New Business Model	การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดระดับบุคคล	1 ต.ค.66 – 31 มี.ค.67	ไม่ใช้งบประมาณ
		การวิเคราะห์ตำแหน่งงาน (Job Analysis) และการจัดทำ Work load	1 ม.ค. – 31 มี.ค.67	300,000 บาท
		การทบทวนระเบียบและข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล	1 เม.ย. – 30 มิ.ย.67	ไม่ใช้งบประมาณ
		การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และการจัดสรรอัตรากำลังคนที่เหมาะสม	1 ม.ค. – 31 มี.ค.67	ไม่ใช้งบประมาณ
		การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งสำคัญเพื่อส่งเสริมการเติบโตในเส้นทางสายอาชีพ	1 ต.ค. – 31 ธ.ค. 66	2,000 บาท
		การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน	1 ม.ค. – 31 มี.ค.67	200,000 บาท

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
ประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานบุคคล HRIS	พัฒนาการให้บริการและงานสวัสดิการผ่านระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการใช้งานของเจ้าหน้าที่สถาบัน	พัฒนาระบบบริการและการให้บริการต่างๆ ผ่านระบบสารสนเทศของสถาบัน ได้แก่ การปรับปรุงระบบการพกรองายงานด้านภาษีส่วนบุคคล การจัดทำ HR Dash Board การขอเอกสารรับรองผ่านระบบ e-Office	1 ม.ค. – 31 มี.ค.67	ไม่ใช้งบประมาณ

โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
พัฒนาขีดความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร HRD (การพัฒนาบุคลากร)	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อบริหาร และพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน</li> <li>พัฒนาคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค BANI World</li> <li>สนับสนุนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน กพ.</li> <li>สนับสนุนนโยบายต่อการบูรณาการทุจริตประพฤติมิชอบของ ป.ป.ช.</li> <li>สนับสนุนนโยบายส่งเสริมคุณธรรม</li> </ul>	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	1 ต.ค. – 31 ธ.ค. 66	ไม่ใช้งบประมาณ
		การพัฒนาบุคลากรตามกลุ่ม และระดับตำแหน่ง (Reskill & Upskill)	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67	690,000 บาท
		การพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67	400,000 บาท
		การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนรัฐบาลดิจิทัล (DL, DG Upskill)	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67	510,000 บาท
		การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67	100,000 บาท
		การจัดกิจกรรมส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ	1 ม.ค. – 30 มิ.ย.67	200,000 บาท
		การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	1 ม.ค. – 30 มิ.ย.67	150,000 บาท
		การจัดกิจกรรมสัมมนาสถาบัน	1 ม.ค. – 31 มี.ค.67	750,000 บาท
การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข	1 ต.ค.66 – 30 ก.ย.67	100,000 บาท		

โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ช่วงเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้
การพัฒนาองค์กร และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมสถาบัน	เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นมาตรฐาน พัฒนาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามค่านิยมหลักของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (OD)	การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบัน	1 ต.ค. – 31 ธ.ค.66	ไม่ใช้งบประมาณ
		การจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ และพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรม	1 ม.ค. – 31 มี.ค.67	ไม่ใช้งบประมาณ
		สร้างเครือข่ายองค์กรคุณธรรม	1 ม.ค. – 31 มี.ค.67	ไม่ใช้งบประมาณ
		จัดทำเส้นทางอาชีพตามสายอาชีพ (Career Path)	1 เม.ย. – 30 มิ.ย.67	รวมค่าใช้จ่ายในการวิเคราะห์ตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือน
		การจัดทำ Succession Plan & Talent Management	1 เม.ย. – 30 มิ.ย.67	

๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑