

แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

ในการทำยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลนั้นองค์กรภาครัฐส่วนใหญ่จะเลือกใช้ HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร เนื่องจากมีประโยชน์ดังนี้

1. เครื่องมือ HR scorecard เป็นการวิเคราะห์ทุกมิติทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้
2. เน้นการสร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารงานของหน่วยงาน
3. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง
4. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการให้มีความประสานสอดคล้องกัน
5. เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากเชื่อว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นอันดับ 1 เพราะเป็นสิ่งมีชีวิตซึ่งมีจิตใจ มีอารมณ์ มีสติปัญญาและมีความรู้สึก “คน” สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยคนสามารถเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำได้จากความสำคัญดังกล่าว จึงได้เสนอผลการศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

1.1 วิสัยทัศน์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพเป็นเลิศอย่างเท่าเทียม ทั้งเชิงความรู้ ค่านิยม และสุขภาวะ

1.2 พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในสำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กร

1.3 เป้าประสงค์

- (1) ดำเนินการและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาให้ทันสมัยสอดคล้องกับ Thailand 4.0 และการเปลี่ยนแปลงตามกฎหมายใหม่
- (2) รักษาสิทธิและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
- (3) พัฒนาศักยภาพอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ

1.4 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ต่าง ๆ ด้านการบริหารระบบทรัพยากรบุคคล

เน้นการดำเนินการตาม 5 มิติ ของ HR Scorecard โดยมียุทธศาสตร์ดังนี้

(1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารกำลังคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์และภารกิจใหม่ รวมถึงมีบุคลากรคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ 1 ในการจัดลำดับความสำคัญและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1.1 บริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแผนที่กำหนดไว้ (จากจุดอ่อนที่เกิดขึ้น)
- กลยุทธ์ที่ 1.2 กำหนดต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Functional Competency) และการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจนและมาตรฐานเฉพาะประจำตำแหน่งงาน (Job Specifications)

(2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระบบทรัพยากรบุคคล เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ 2 ในการจัดลำดับความสำคัญและผลการดำเนินการที่เป็นจุดแข็ง/จุดอ่อนที่ผ่านมา ประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ง่ายต่อการใช้งาน (จากผลการวิเคราะห์จุดอ่อนที่ได้จากการสัมมนาระดมสมอง)
- กลยุทธ์ที่ 2.2 จัดทำระบบแผนทางเดินสายอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจน (จากผลการวิเคราะห์จุดอ่อนที่ได้จากการสัมมนาระดมสมอง)
- กลยุทธ์ที่ 2.3 ทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยเฉพาะเรื่องมีการจ่ายโบนัสหรือแรงจูงใจประจำปีที่เหมาะสมและแข่งขันได้

(3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพอย่างเท่าเทียม ทั้งเชิงศักยภาพ ค่านิยม และสุขภาวะเพื่อสอดคล้องกับมิติที่ 3 และรองรับนโยบายของรัฐบาลกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ของประเทศ โดยจะประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 3.1 การต่อยอดการพัฒนาศักยภาพพนักงานในการปฏิบัติงานตามหลักสมรรถนะ และองค์กรแห่งการเรียนรู้
- กลยุทธ์ที่ 3.2 การพัฒนาพนักงานตามค่านิยม 2S-2E-2I
- กลยุทธ์ที่ 3.3 สร้างระบบหรือพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดการความรู้
- กลยุทธ์ที่ 3.4 สร้างระบบการพัฒนาผู้นำระดับต่าง ๆ ในทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 3.5 พัฒนาเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ กสศ.

(4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การขับเคลื่อนองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกบนหลักธรรมาภิบาล เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ 4 ในการสร้างจริยธรรมแก่ผู้บริหารและปฏิบัติงาน โดยจะประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- **กลยุทธ์ที่ 4.1** ดำเนินการสรรหาเชิงรุก (จากจุดอ่อนจากผลการสัมมนา)
- **กลยุทธ์ที่ 4.2** สร้างหลักเกณฑ์ประเมินผลงานและการคัดเลือกที่ยุติธรรมและโปร่งใส โดยเฉพาะการนำต้นแบบสมรรถนะหลักและสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงานมาใช้ในการประเมินอย่างจริงจัง
- **กลยุทธ์ที่ 4.3** ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร
- **กลยุทธ์ที่ 4.4** สร้างระบบการร้องเรียนที่โปร่งใสและหลากหลายช่องทาง
- **กลยุทธ์ที่ 4.5** สร้างวัฒนธรรมการดูแลพนักงานด้วยความโปร่งใส

(5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในสำนักงาน เพื่อสอดคล้องกับมิติที่ 5 ในการสร้างความสุขแก่ข้าราชการและพนักงานราชการทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยจะประกอบด้วยประเด็นกลยุทธ์ตามมิติใน HR Scorecard ดังนี้

- **กลยุทธ์ที่ 5.1** จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และเสริมสุขระหว่างผู้บริหารและพนักงาน/ลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ
- **กลยุทธ์ที่ 5.2** ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาองค์กรทุกเดือน (OD)

จากยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ประการและกลยุทธ์ทั้งหมด 14 รายการนั้น จึงเป็นที่มาของเป้าประสงค์/กลยุทธ์/มาตรการดำเนินการ /ตัวชี้วัดหลัก โครงการ/กิจกรรม หน่วยงานรับผิดชอบดังนี้

ตารางแสดงโครงการต่าง ๆ ในแต่ละกลยุทธ์ในแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562 - 2566

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อเสนอโครงการ	งบประมาณ	พ.ศ. ที่ดำเนินการ					น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
					62	63	64	65	66		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารกำลังคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด											
กลยุทธ์ที่ 1.1 บริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแผนที่กำหนดไว้	มีจำนวนคนที่เหมาะสมกับภาระงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น	โครงการสอบถามความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล	20,000 บาท		↔				10%	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 1.2 กำหนดต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Functional Competency) และการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจนและมาตรฐานเฉพาะประจำตำแหน่งงาน (Job Specifications)	มีความชัดเจนในทุกตำแหน่งงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่ง และแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions)	โครงสร้างจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน และมาตรฐานเฉพาะประจำตำแหน่งงาน (Job Specifications)	600,000 บาท		↔				10%	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อเสนอโครงการ	งบประมาณ	พ.ศ. ที่ดำเนินการ					น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
					62	63	64	65	66		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันความสำเร็จขององค์กร											
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ง่ายต่อการใช้งาน	เกิดการปรับปรุงระบบ Humanica และเกิดการฝึกอบรมในการนำไปใช้	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีเพื่อการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล หมายเหตุ: ทั้งนี้อาจต้องพิจารณาถึงการเตรียมการบำรุงรักษาระบบด้วย (หากมี)	300,000 บาท		↔				5%	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 2.2 จัดทำระบบแผนทางเดินสายอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจน	บุคลากรได้รับการพัฒนา/แต่งตั้งตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดไว้	จำนวนบุคคลที่ได้รับการพัฒนา/แต่งตั้งตามแผนความก้าวหน้าที่กำหนดไว้	โครงการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)	400,000 บาท		↔			↔	10%	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 2.3 ทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยเฉพาะเรื่องมีการจ่ายโบนัสหรือแรงจูงใจประจำปีที่เหมาะสมและแข่งขันได้	มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จในการศึกษาแนวทางในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาและจัดทำข้อเสนอค่าตอบแทนที่เหมาะสม (โครงสร้างเงินเดือน เงินจูงใจและสวัสดิการ)	300,000 บาท				↔		5%	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อเสนอโครงการ	งบประมาณ	พ.ศ. ที่ดำเนินการ					น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
					62	63	64	65	66		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพอย่างเท่าเทียม ทั้งเชิงศักยภาพ ค่านิยม และสุขภาวะ											
กลยุทธ์ที่ 3.1 การต่อยอดการพัฒนาศักยภาพพนักงานในการปฏิบัติงานตามหลักสมรรถนะ และองค์กรแห่งการเรียนรู้		เกิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม Training Roadmap โดยครอบคลุมพนักงานและลูกจ้างของ กสศ.	หลักสูตรการคิดเชิงระบบ (รวมถึงการคิดรวบยอด)	300,000 บาท		↔				10%	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
			หลักสูตรการสื่อสาร (ความสามารถในการอธิบายหรือถ่ายทอดงาน/ทักษะการใช้สื่อ/การสื่อสาร)	1,000,000 บาท		↔					
			หลักสูตรความสามารถด้าน IT			↔					
			หลักสูตรด้านการปรับปรุงและพัฒนางาน/การทำงานเชิงรุก			↔					
			หลักสูตรการวางแผนและการจัดระบบงานอย่างเป็นระบบ			↔					
			หลักสูตรการบริหารจัดการโครงการ			↔					
			หลักสูตรการสรุปความและเขียนหนังสือ	200,000 บาท		↔					
			หลักสูตรความรู้ระบบธรรมาภิบาล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน			↔					
			หลักสูตรด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์			↔					

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อเสนอโครงการ	งบประมาณ	พ.ศ. ที่ดำเนินการ					น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ	
					62	63	64	65	66			
กลยุทธ์ที่ 3.1 (ต่อ)	เกิดการพัฒนาบุคคลตาม Training Roadmap โดยครอบคลุมพนักงานและลูกจ้างของ กสศ.	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล	หลักสูตรการตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน	1,000,000 บาท		↔				5%	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	
			หลักสูตรการติดตามและประเมินผล			↔						
			หลักสูตรการบริหารเครือข่ายเชิงยุทธศาสตร์			↔						
			หลักสูตรการ Coaching สำหรับผู้บริหาร			↔						
			หลักสูตร Public Training เช่น การทำงานภายใต้ความหลากหลายทางสังคม ทักษะการบริหารจัดการหน่วยงานด้านการวิจัย ทักษะการบริหารจัดการกองทุน การตรวจสอบภายใน การจัดซื้อจัดจ้าง ทักษะการพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์						↔			
กลยุทธ์ที่ 3.2 การพัฒนาพนักงานตามค่านิยม 2S-2E-2I	บุคลากรรับรู้และปฏิบัติตามค่านิยมของ กสศ.	ร้อยละการรับรู้ค่านิยมของบุคลากรในสำนักงาน	โครงการทบทวนและจัดกิจกรรมสร้างเสริม 2S-2E-2I	300,000 บาท					5%	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล		
						↔						

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อเสนอโครงการ	งบประมาณ	พ.ศ. ที่ดำเนินการ					น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
					62	63	64	65	66		
กลยุทธ์ที่ 3.3 สร้างระบบหรือพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดการความรู้	บุคลากรมีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดการความรู้ (KM)	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับ การจัดการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	โครงการดำเนินการกิจกรรม KM ประจำเดือนและ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเฉพาะ ประเด็น (1 ครั้งต่อเดือน)	240,000 บาท			↔			5%	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 3.4 สร้างระบบการพัฒนาผู้นำระดับต่าง ๆ ในทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีการพัฒนาผู้นำระดับต่าง ๆ ที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาผู้นำ กสศ.	หลักสูตรผู้นำระดับสูง (ต้องไปกำหนดรายละเอียดหลักสูตร)	1,000,000 บาท		↔				5%	
			หลักสูตรผู้นำระดับกลาง (ต้องไปกำหนดรายละเอียดหลักสูตร)			↔					
			หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับต้น (ต้องไปกำหนดรายละเอียดหลักสูตร)			↔					
			หลักสูตรผู้นำรุ่นใหม่ (ควรรวมปฐมนิเทศด้วย)			↔					
กลยุทธ์ที่ 3.5 พัฒนาเชิงจริยธรรมและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ กสศ.	บุคลากรรับรู้และปฏิบัติตามหลักจริยธรรม	จำนวนความผิดทางวินัยที่น้อยลง	โครงการกิจกรรม CSR เพื่อสร้างนิสัยการเสียสละและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ กสศ.	100,000 บาท		↔				5%	สำนักอำนวยการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อเสนอโครงการ	งบประมาณ	พ.ศ. ที่ดำเนินการ					น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
					62	63	64	65	66		
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การขับเคลื่อนองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล											
กลยุทธ์ที่ 4.1 ดำเนินการสรรหาเชิงรุก	สามารถได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	เกิดระบบการสรรหาเชิงรุก	โครงการจัดทำแนวทางการสรรหาเชิงรุก	500,000 บาท			↔			15 %	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างหลักเกณฑ์ประเมินผลงานและการคัดเลือกที่ยุติธรรมและโปร่งใส	สามารถแยกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้มีผลงานโดดเด่น ผู้มีผลงาน และผู้ที่ไม่มีความสามารถได้อย่างเป็นที่เป็นที่ประจักษ์และน่าเชื่อถือ	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และเกณฑ์ในการเลื่อนระดับบุคคล	กิจกรรมสื่อสารแนวทางในการประเมินผลงานประจำปี	50,000 บาท ต่อปี			↔				
กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหาร	ส่งเสริมให้พนักงานระดับบริหารบริหารงานด้วยคุณธรรม ความโปร่งใส		โครงการสัมมนา/อบรม ปลูกฝังความมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน	50,000 บาท ต่อปี			↔				
กลยุทธ์ที่ 4.4 สร้างระบบการร้องเรียนที่โปร่งใสและหลากหลายช่องทาง	มีช่องทางการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์	มีช่องทางร้องเรียนการทำงาน การบริหารงานสำหรับบุคลากร และประชาชนทั่วไป	จัดให้มีพื้นที่บนเว็บไซต์เพื่อเก็บข้อมูลการร้องเรียน และมี FAQ ในการตอบคำถาม เพื่อให้บุคลากรทุกคนรับทราบ	-			↔				
กลยุทธ์ที่ 4.5 สร้างวัฒนธรรมการดูแลพนักงานด้วยความโปร่งใส	พนักงานได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมทั่วถึง ทั้งด้านสวัสดิการ และการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจของพนักงานต่อการได้รับการดูแลด้านต่างๆ จาก สนง.	ส่งเสริมเริ่มวัฒนธรรมการดูแลพนักงาน	-			↔				

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อเสนอโครงการ	งบประมาณ	พ.ศ. ที่ดำเนินการ					น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
					62	63	64	65	66		
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในสำนักงาน											
กลยุทธ์ที่ 5.1 จัดกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์และเสริม สุขระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน/ลูกจ้างอย่าง สม่ำเสมอบนหลัก สมรรถนะ	เกิดความสัมพันธ์และ การสื่อสารระหว่าง บุคลากรใน กสศ.	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ที่จัดขึ้นเกินกว่าเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพ กาย เช่น ออกกำลังกายตอน 15.00 การสร้างชมรมกีฬา รูปแบบต่าง ๆ การแข่งกีฬาสี กับเครือข่าย ฯลฯ หรือ	30,000 บาท						5%	ฝ่ายทรัพยากร บุคคล
			กิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง สุขภาพจิต เช่น การบริหาร ความเครียด การใช้หลักธรรม ในการทำงาน ฯลฯ								
กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริม กิจกรรมพัฒนาองค์กร ทุกเดือน (OD)	มีกิจกรรมที่สร้างให้ เกิดการพัฒนาองค์กร ให้เติบโตอย่างยั่งยืน		กิจกรรมเพื่อสร้างสามัคคี สร้าง ความเข้าใจในเรื่องต่าง การ ปรับปรุงพัฒนาองค์กร หรือ การฉลองความสำเร็จ ฯลฯ	20,000 บาท						5%	ฝ่ายทรัพยากร บุคคล

- หมายเหตุ : 1. หลักสูตรฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมของสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง / ระดับงาน และความจำเป็นในองค์ความรู้ หรือสาขาวิชาที่ต้องใช้ในการ
พัฒนางาน โดยในปี 2562 - 2563 กำหนดให้พนักงานพัฒนาทักษะ สมรรถนะตามแนวทาง 21th century skill เป็นหลักสูตรพื้นฐาน
2. งบประมาณที่ตั้งไว้ เป็นเพียงประมาณการเท่านั้น