

รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กสศ. ปี 2566
(ตามแผนกลยุทธ์งานทรัพยากรบุคคล กสศ. 2565-2567)

กลยุทธ์	KPI	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 66	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ (ถึง 31 มี.ค. 66)
เป้าประสงค์ที่ 1 มีความพร้อมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ (ความเพียงพอของจำนวนบุคลากรสมรรถนะสูง) <u>กลยุทธ์ที่ 1.1</u> การประเมินอัตรากำลังและวางแผนสรรหาให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ 3 ปี และแผนปฏิบัติงานประจำปี	1. แผนอัตรากำลัง กสศ.ล่วงหน้า 3 ปี 2. แผนสรรหาบุคลากรล่วงหน้า 3 ปี	การทบทวนรูปแบบการทำงานและประเมินอัตรากำลัง	ทบทวน	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ ได้มีการทบทวน/จัดทำแผนอัตรากำลัง กสศ.ล่วงหน้า ดังนี้ ปีงบประมาณ 2566 วางแผนกรอบอัตรากำลังของพนักงาน จำนวน 128 อัตรา และ ลูกจ้าง จำนวน 25 อัตรา โดยมีแผนสรรหาและบรรจุบุคลากร ให้ครบจำนวน 128 อัตรา ในปี 2566 ปีงบประมาณ 2567 วางแผนกรอบอัตรากำลังของพนักงานเท่าเดิม จำนวน 128 อัตรา และ ลูกจ้าง จำนวน 25 อัตรา ☒ ดำเนินการแล้วเสร็จ งบประมาณที่ใช้ ไม่ได้ใช้งบประมาณ
เป้าประสงค์ที่ 1 มีความพร้อมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ (ความเพียงพอของจำนวนบุคลากรสมรรถนะสูง) <u>กลยุทธ์ที่ 1.2</u> เพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรสมรรถนะสูง	1.ระยะเวลาการสรรหาในตำแหน่งสำคัญ < 90 วัน 2.ความสำเร็จในการสรรหาตามแผนสรรหา >80% 3.จำนวนช่องทางและผู้สมัครที่เพิ่มขึ้น	1. ระบบ Recruiting and selection เพื่อการได้บุคลากรศักยภาพสูง สมรรถนะตรงกับท้องถื่นคาดหวัง เช่น ระบบ Referral เครื่องมือวัดสมรรถนะ 2. ปรับปรุงระเบียบ สัญญาจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้ยืดหยุ่นและดึงดูด 3.พัฒนาภาพลักษณ์นายจ้าง (employer branding)	ระยะเวลา < 90 วัน ความสำเร็จของแผนสรรหา 90%	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ - ระยะเวลาการสรรหาในตำแหน่งสำคัญ โดยเฉลี่ย 90 วัน ในปีงบประมาณ 2566 โดยใช้ช่องทางการสรรหาหลากหลาย เช่น ประกาศ เว็บไซต์ สำนักงาน กสศ., JobsDB หรือ ผ่านบริษัทจัดหางาน เป็นต้น โดยมีความสำเร็จจากช่องทางการสรรหา โดยมีผู้สมัครเพิ่ม 20 % ☐ คาดว่าจะแล้วเสร็จ 30 เมษายน 2566 งบประมาณที่ใช้ 1,00,000 บาท - ทำการปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กับที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคล ☐ คาดว่าจะแล้วเสร็จ ไตรมาส 3/2566 งบประมาณที่ใช้ 500,000 บาท

กลยุทธ์	KPI	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 66	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ (ถึง 31 มี.ค. 66)
เป้าประสงค์ที่ 1 มีความพร้อมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ (ความเพียงพอของจำนวนบุคลากรสมรรถนะสูง) กลยุทธ์ที่ 1.3 การยืมตัวเจ้าหน้าที่รัฐ การจ้างผู้อาวุโสประสบการณ์สูงที่เพิ่งเกษียณอายุ การเป็นแหล่งเพิ่มพูนประสบการณ์นักศึกษาทุนหรือนักวิจัย และความร่วมมือกับ Start-up หรือ Social Enterprise	1. จำนวนของเจ้าหน้าที่รัฐยืมตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่และผู้อาวุโสประสบการณ์สูง 2. จำนวนนักศึกษาทุนหรือนักวิจัยที่ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ 3. จำนวนความร่วมมือกับธุรกิจ Start-up หรือ Social Enterprise 4. จำนวนผลงานเชิงรุก high-impact ที่มีบุคลากร high-caliber หรือหน่วยงานชำนาญการมาร่วมงานด้วย	1. ศึกษาแนวทางการจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐ บุคลากรอาวุโสที่มีประสบการณ์สูง	การพัฒนา รูปแบบการ คัดเลือก บุคลากรและ ความรู้ฝีมือที่ ยึดหยุ่นและ หลากหลาย	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2566 ได้บรรจุบุคลากรอาวุโสที่มีประสบการณ์สูง จำนวน 3 อัตรา ☒ ดำเนินการแล้วเสร็จ งบประมาณที่ใช้ ไม่ได้ใช้งบประมาณ
เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนา เติบโตไปยังเป้าหมายที่มีร่วมกัน มีความก้าวหน้าทางอาชีพ กลยุทธ์ที่ 2.1 จัดทำและทบทวนแผนสมรรถนะองค์กร เส้นทางเติบโตทางอาชีพ และแผนเส้นทางฝึกอบรม (Functional Competency, Career Path, Training Roadmap.)	1. ความสำเร็จในการทบทวนแผนสมรรถนะองค์กร เส้นทางเติบโตทางอาชีพ และแผนเส้นทางฝึกอบรม 2. ร้อยละการใช้ประโยชน์จากแผนสมรรถนะเส้นทางเติบโต และแผนเส้นทางฝึกอบรม	1. จัดทำแผนสมรรถนะองค์กร เส้นทางทางเติบโตทางอาชีพ และแผนเส้นทางฝึกอบรม	1. 100% 2. 90%	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ -จัดทำ Competency Dictionary, Career Path, Training Road Map Guideline และ Competency Gap Analysis รายบุคคล ☒ ดำเนินการแล้วเสร็จ 31 ธันวาคม 2565 งบประมาณที่ใช้ 500,000 บาท
เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนา เติบโตไปยังเป้าหมายที่มีร่วมกัน มีความก้าวหน้าทางอาชีพ กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาเพื่อให้บุคลากรเข้าสู่การปฏิบัติการเต็มความสามารถได้อย่างรวดเร็ว Onboarding Program	1. ร้อยละความสำเร็จของการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง (Onboarding)	1. Onboarding Program	100%	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ -จัดทำ Onboarding program และ Orientation program Guideline ☒ ดำเนินการแล้วเสร็จ มีนาคม 2566 งบประมาณที่ใช้ ไม่ได้ใช้งบประมาณ -กำลังดำเนินการจัดทำวีดีโอคลิป เพื่อลดระยะเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในการ Onboarding และ Orientation ☐ คาดว่าจะแล้วเสร็จ มิถุนายน 2566 งบประมาณที่ใช้ 400,000 บาท

กลยุทธ์	KPI	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 66	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ (ถึง 31 มี.ค. 66)
เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนา เติบโตไปยังเป้าหมายที่มีร่วมกัน มีความก้าวหน้าทางอาชีพ <u>กลยุทธ์ที่ 2.3</u> การวัดและประเมินช่องว่างสมรรถนะของบุคลากร พร้อมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Competency gap & Individual Development Plan)	1. บุคลากรที่เข้ารับการประเมิน ร้อยละ 100 2. ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ 100 3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (พิจารณาจากสามารถดำเนินการตามแผนได้อย่างน้อย 2 ใน 3)	1. ศึกษาและจัดทำระบบการวัดและประเมินประสิทธิภาพการทำงานและสมรรถนะ¹ 2. การฝึกอบรมบุคลากรทั้งในองค์กร หลักสูตรภายนอก การหมุนเวียนงาน และการเพิ่มพูนประสบการณ์ (In house/Public training, Job rotation, internship)	100% 100% 90%	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ กำลังดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างบริษัทฯ มาดำเนินการจัดทำระบบการวัดและประเมินประสิทธิภาพการทำงานและสมรรถนะ ☒ ดำเนินการแล้วเสร็จ มีนาคม 2566 งบประมาณที่ใช้ 1,800,000 บาท ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ กำลังดำเนินการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล โดยตั้งเป้าหมาย สองครั้งต่อปี โดยมุ่งเน้นที่ค่านิยมองค์การ CHANCE ☐ คาดว่าจะแล้วเสร็จ กันยายน 2566 งบประมาณที่ใช้ 2,000,000 บาท
เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนา เติบโตไปยังเป้าหมายที่มีร่วมกัน มีความก้าวหน้าทางอาชีพ <u>กลยุทธ์ที่ 2.4</u> การส่งเสริมพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง ส่งเสริมภาวะผู้นำและวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	1. ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่น้อยกว่า 80%	1. Talent Management Program 2. Leadership Training และการพัฒนาตามหลักสูตรผู้บริหาร	90%	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ กำลังดำเนินการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล สำหรับกลุ่มผู้บริหารและผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยตั้งเป้าหมาย สองครั้งต่อปี - Growth Mindset - Coaching - HR for Non HR - Leadership program - Supervisor skill/management ☐ คาดว่าจะแล้วเสร็จ กันยายน 2566 งบประมาณที่ใช้ 1,000,000 บาท
เป้าประสงค์ที่ 3 สามารถรักษามูลค่าของบุคลากรสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร	1. อัตราการลาออกของบุคลากรสมรรถนะสูงหรือ บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปีในตำแหน่งสำคัญ	การสำรวจความผูกพันองค์กร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงพัฒนา	1. 8% 2. > 69.94 คะแนน	1. ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ กำลังดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงองค์กรในด้านทรัพยากรบุคคล R2 ☐ คาดว่าจะแล้วเสร็จ ไตรมาส 4 งบประมาณที่ใช้ ไม่ได้ใช้งบประมาณ

กลยุทธ์	KPI	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 66	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ (ถึง 31 มี.ค. 66)
กลยุทธ์ที่ 3.1 การดูแลและส่งเสริมความผูกพันองค์กร	2. ผลการสำรวจความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับผูกพัน	กิจกรรมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	2 ครั้ง/เดือน	2.ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ กำลังจัดซื้อจัดจ้างบริษัทเพื่อทำการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร ปี 2566 ☐ คาดว่าจะแล้วเสร็จ 2566 งบประมาณที่ใช้ 500,000 บาท ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ จัดทำกิจกรรม Townhall ทุกเดือน โดยกำหนดสำนัก/ฝ่ายให้รับผิดชอบในแต่ละเดือน เป็นระยะเวลา 12 เดือน ระยะเวลา เดือน มกราคม ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (27/01/66) เดือน กุมภาพันธ์ สำนักบริหารกลยุทธ์ งบประมาณและการเงิน (01/03/66) เดือน มีนาคม สำนักสื่อสารสาธารณะและระดมความร่วมมือ (27/03/66) ☒ ดำเนินการแล้วเสร็จ เดือน เมษายน-กันยายน 2566 ☐ คาดว่าจะแล้วเสร็จ 2566 งบประมาณที่ใช้ ไม่ได้ใช้งบประมาณ
เป้าประสงค์ที่ 3 สามารถรักษานักวิชาการสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร กลยุทธ์ที่ 3.2 การดูแลอาชีวอนามัย การมีธรรมาภิบาล ยุติธรรม โปร่งใส และมีคุณธรรมจริยธรรม	1. ผลการประเมิน ITA โดยบุคลากร 2. ผลการประเมินความผูกพันองค์กรในประเด็นสุขภาวะและอาชีวอนามัย	ทบทวนและกำกับการปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ การจัดการเรื่องร้องเรียน ดูแลคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร Employee Assistance Program (EAP) ดูแลจิตใจและให้คำปรึกษานักวิชาการ	A+ สูง	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ กำลังดำเนินการในส่วนของ OIT,IIT,EIT พร้อมทั้งทำการปรับปรุงแก้ไขจากข้อสรุปผลวิเคราะห์ในปี 2565 ☐ คาดว่าจะแล้วเสร็จ 15 เมษายน 2566 งบประมาณที่ใช้ ไม่ได้ใช้งบประมาณ ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ นำโปรแกรมหมอดิมาใช้เพื่อดูแลจิตใจและให้คำปรึกษานักวิชาการ ☒ ดำเนินการแล้วเสร็จ ตุลาคม 2565 งบประมาณที่ใช้ 200,000 บาท

กลยุทธ์	KPI	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ปี 66	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ (ถึง 31 มี.ค. 66)
เป้าประสงค์ที่ 4 ระบบงานทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเป็นองค์กรที่มีชีวิต กลยุทธ์ที่ 4.1 ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนบุคลากร ติดตาม เฝ้าระวัง และบริหารที่มีประสิทธิภาพ	3. ผลการประเมินความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนสวัสดิการ และเส้นทางสายอาชีพ 1. กิจกรรมฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยกำลังคนที่มีจำกัด สามารถลดระยะเวลาการดำเนินงานได้โดยอาศัยเทคโนโลยี (Process Improvement & Lean) 2. การมีข้อมูลในการตัดสินใจและบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Analytics)	การทบทวนและปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ 1. ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อบริหารงานทรัพยากรบุคคล 1.1 Payroll management 1.2 Employee Information 1.3 Performance Management 1.4 Learning & Development	พอใจมาก ESS 70% 2. 50%	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ กำลังดำเนินการในเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการบุคลากร ☒ ดำเนินการแล้วเสร็จ ธันวาคม 2566 งบประมาณที่ใช้ 500,000 บาท ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ กำลังดำเนินการในจัดหาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารงานทรัพยากรบุคคล ☐ คาดว่าจะแล้วเสร็จ กันยายน 2566 งบประมาณที่ใช้ 2,000,000 บาท
เป้าประสงค์ที่ 4 ระบบงานทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเป็นองค์กรที่มีชีวิต กลยุทธ์ที่ 4.2 กิจกรรมและการส่งเสริมค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการเป็นองค์กรที่มีชีวิต (Living organization)	1. การเลื่อนขั้นของระดับสมรรถนะแกนกลางอันเป็นวัฒนธรรมองค์กร 2. จำนวนชุดความรู้ที่เกิดขึ้นจากบุคลากร	1. กิจกรรมพัฒนาองค์กร (OD) ประจำปีและรายเดือน 1. ระบบการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน	ภายใน 1 รอบประเมิน 30%	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ กำลังดำเนินการในร่าง TOR และจัดซื้อจัดจ้าง OD ประจำปี (3 วัน 2 คืน) ☐ คาดว่าจะแล้วเสร็จ กรกฎาคม 2566 งบประมาณที่ใช้ 2,000,000 บาท ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ จัดทำ Excel Clinic และ HR Helpdesk ระยะเวลา Excel Clinic 01/03/66 HR Helpdesk (10/03/66) ☒ ดำเนินการแล้วเสร็จ งบประมาณที่ใช้ ไม่ได้ใช้งบประมาณ