

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กสศ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

วิสัยทัศน์ สร้างระบบนิเวศองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้นแบบ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร และพัฒนา

พันธกิจ

- พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถสนับสนุน การดำเนินงานตามภารกิจของกสศ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะสูงและพร้อมทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ส่งเสริมความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร กสศ.
- สร้างเสริมค่านิยมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

เป้าประสงค์

- มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุน การทำงานเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้
- พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างระบบนิเวศที่เหมาะสมให้กับบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

| โครงการ/กิจกรรม                                                               | เป้าประสงค์                                                                | ตัวชี้วัด                                             | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------|
| กลยุทธ์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจของ กสศ. |                                                                            |                                                       |                            |
| ๑. การบริหารแผนอัตรากำลัง                                                     | มีแผนบริหารอัตรากำลังระยะ ๓ ปีที่สอดคล้องกับโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังใหม่ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารอัตรากำลังระยะ ๓ ปี | ๑ ม.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                         | เป้าประสงค์                                                                                             | ตัวชี้วัด                                                                                  | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| ๒. Job Description ของตำแหน่งงานตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังใหม่                                       | มี Job Description ที่เหมาะสมตามระดับตำแหน่งงาน                                                         | ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ Job Description ตามระดับตำแหน่งงาน (ร้อยละ ๑๐๐)                 | ๑ ม.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |
| <b>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบการสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง และการหมุนเวียนงาน</b>       |                                                                                                         |                                                                                            |                            |
| ๓. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามสมรรถนะของตำแหน่งงาน                                                    | สรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามขีดสมรรถนะและความต้องการของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                      | สรรหาบุคลากรได้ตามแผนการสรรหาอัตรากำลัง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐                              | ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |
| ๔. ระบบหรือกระบวนการในการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง                                                   | มีระบบหรือกระบวนการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม และสอดคล้องกับคุณลักษณะตำแหน่งงาน            | มีหลักเกณฑ์ และกระบวนการในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ที่สอดคล้องตามคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง | ๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘    |
| ๕. ระบบหรือแนวทางในการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)                                                       | มีระบบหรือแนวทางในการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ที่เหมาะสม                                             | ระดับความสำเร็จในการจัดทำกลุ่มตำแหน่งงาน (Job Family) ในตำแหน่งที่สำคัญ (ร้อยละ ๘๐)        | ๑ ม.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |
| <b>กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กรและผลตอบแทนที่เหมาะสม</b> |                                                                                                         |                                                                                            |                            |
| ๖. ทบทวนและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                              | มีการทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานขององค์กร | ดำเนินการตามแผน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐                                                      | ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                                      | เป้าประสงค์                                                                                   | ตัวชี้วัด                                                                                       | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| ๗. การเชื่อมโยงผลประโยชน์การปฏิบัติงานกับผลตอบแทนและการพัฒนาตนเองของบุคลากร                                          | มีการนำผลการปฏิบัติงานประจำปีมาเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการพัฒนาตนเอง                          | มีประกาศหลักเกณฑ์ที่เชื่อมโยงผลประโยชน์การปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่ชัดเจน                        | ๑ ม.ค. ๖๘ - ๓๐ มี.ค. ๖๘    |
| <b>กลยุทธ์ที่ ๙ ปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</b> |                                                                                               |                                                                                                 |                            |
| ๘. การปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล                                                                        | มีการปรับปรุงและพัฒนา กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน | ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนา กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ได้ตามแผนงาน ร้อยละ ๖๐ | ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |
| ๙. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล                                                  | พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ                                | มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในงานทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ ระบบ                                | ๑ ม.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |
| ๑๐. มีฐานข้อมูลและการรายงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการตัดสินใจเชิงบริหาร                                               | มีฐานข้อมูลและการรายงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการตัดสินใจเชิงบริหาร                            | มีการรายงาน (Dashboard) ด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญเพื่อการตัดสินใจเชิงบริหาร                     | ๑ ม.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |
| <b>กลยุทธ์ที่ ๑๐ ปรับปรุงและพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม</b>                                  |                                                                                               |                                                                                                 |                            |
| ๑๑. ทบทวนและปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ                                                                        | มีการดำเนินการทบทวนและปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมเหมาะสม               | ดำเนินการศึกษาและทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม ได้ตามแผนร้อยละ ๘๐             | ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

| โครงการ/กิจกรรม                                                                               | เป้าประสงค์                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                                                                                    | งบประมาณ       | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------|
| กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนารอบทักษะ (Skill sets) และแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน |                                                                                                                           |                                                                                                              |                |                            |
| ๑. พัฒนารอบทักษะ (Skill sets) ของตำแหน่งงานที่สำคัญ                                           | มีรอบทักษะ (Skill sets) เพื่อใช้สำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากร                                                               | มีรอบทักษะ (Skill sets) ของตำแหน่งงานที่สำคัญ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐                                          | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ม.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |
| ๒. มีแผนการพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน                                              | มีแผนการพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน                                                                             | มีแผนการพัฒนารายบุคคลรายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐                                                           | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ม.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |
| กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาผู้มีศักยภาพสูงให้เพิ่มขีดความสามารถและมีบทบาทในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญ |                                                                                                                           |                                                                                                              |                |                            |
| ๓. เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ                                           | บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงาน และทักษะด้านดิจิทัลตามแผนการพัฒนารายบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่องค์กรดิจิทัล        | บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงาน และทักษะด้านดิจิทัลตามแผนการพัฒนารายบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐           | ๒,๘๑๐,๐๐๐ บาท  | ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |
| ๔. ดึงศักยภาพคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมในองค์กร                                                 | บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ต่อยอดองค์ความรู้และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน | บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมหรือต่อยอดองค์ความรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ | ๑๐๐,๐๐๐ บาท    | ๑ ก.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |

| โครงการ/กิจกรรม                                                                                             | เป้าประสงค์                                                            | ตัวชี้วัด                                                                     | งบประมาณ       | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------|
| <b>กลยุทธ์ที่ ๖ วางแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพและการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ</b>                                    |                                                                        |                                                                               |                |                            |
| ๕. แผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ                                                                             | มีการวางแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับบุคลากร                     | ดำเนินการศึกษาและจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘    |
| ๖. การสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ                                                                                 | มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ                                    | มีแผนการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญอย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง                              | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘    |
| <b>กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการเรียนรู้</b>                                     |                                                                        |                                                                               |                |                            |
| ๗. การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสมในองค์กร                                                           | มีระบบนิเวศที่เหมาะสมและมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร             | มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญในองค์กร            | ไม่ใช้งบประมาณ | ๑ ม.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |
| ๘. แผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะยาว                                                                      | มีแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะยาว และบุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม | มีแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะยาว และดำเนินการได้ตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐  | ๕๐,๐๐๐ บาท     | ๑ เม.ย. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘    |
| <b>กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเสริมสร้างความสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-life balance)</b> |                                                                        |                                                                               |                |                            |
| ๙. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร                                                             | มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและบุคลากรมีสุขภาพกายและใจที่ดี            | มีแผนกิจกรรมการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน                                  | ๕๐,๐๐๐ บาท     | ๑ ม.ค. ๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |
| ๑๐. ระดับความผูกพันและความสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากร                                                      | พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น           | ผลประเมินความผูกพันองค์กรไม่น้อยกว่าค่าที่ยอมรับได้                           | ๓๕๐,๐๐๐ บาท    | ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘     |