

รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2567



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สำนักงานกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา เป็นหน่วยงานของรัฐและมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตาม พ.ร.บ.กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561 มีกรอบอัตรากำลังบุคลากรรวม 153 อัตรา แบ่งเป็น พนักงาน 128 อัตรา และ ลูกจ้าง 25 อัตรา โดยมีอัตรากำลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2567 จำนวน 124 อัตรา (ไม่รวมตำแหน่งผู้จัดการ กสศ.) จำแนกตามประเภทตำแหน่งดังนี้

ตำแหน่งพนักงาน	จำนวน (คน)
ผู้บริหารระดับสูง	2
ผู้บริหารบริหารระดับกลาง	7
ผู้บริหารระดับต้น	21
วิชาการ/ปฏิบัติการ	94
รวม	124
ร้อยละ	81.06

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567 สรุปดังนี้

เป้าประสงค์ G1 มีความพร้อมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

1. การจัดทำ People Plan กสศ. ได้วางแผนการบริหารอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร ภายใต้ กรอบอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน ประกอบด้วย พนักงานจำนวน 128 อัตรา และลูกจ้างจำนวน 25 อัตรา โดยมีแผนการบริหารอัตรากำลัง ประจำปี 2567 และได้บริหารอัตรากำลังตามแผนฯ ดังกล่าว รวมถึงการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนในตำแหน่งบริหาร (หัวหน้าฝ่าย และรองผู้อำนวยการสำนัก) เพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ขยายช่องทางการเข้าถึงของผู้สมัคร ดังนี้

1) ช่องทางประชาสัมพันธ์ – เผยแพร่ประกาศรับสมัครผ่าน JobsDB, Job Topgun, Facebook Page, งานราชการ, และ Job 108, และเว็บไซต์ที่ฝากรับสมัครงานราชการ

2) ประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่าย HR – ใช้ Line Group เช่น HR องค์การมหาชน, IA (องค์การมหาชน), และสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน เป็นต้น

3) พิจารณาผู้เกษียณอายุ – โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้เกษียณอายุ ซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ มาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร

2.2 ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนการสรรหาที่กำหนด : โดยแผนสรรหาในตำแหน่งว่างจำนวน 20 อัตรา สามารถดำเนินการสรรหาได้ 17 อัตรา คิดเป็น ร้อยละ 85 ของเป้าหมาย ซึ่งสะท้อนถึงความก้าวหน้า ในการดำเนินงานเพื่อรองรับภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

3.1 กสศ. ได้ปรับปรุงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน โดยได้มีประกาศ กสศ. เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรสำนักงาน (ประกาศ ณ วันที่ 27 ธันวาคม 2566) โดยเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) (ร้อยละ 70) ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนาตนเอง (IDP) (ร้อยละ 10) และส่วนที่ 3 พฤติกรรมการทำงาน (CHANCE & มาตรฐานจริยธรรม) (ร้อยละ 20)

3.2 กสศ. ได้นำเสนอหลักเกณฑ์การพิจารณากรอบวงเงินการขึ้นเงินเดือนประจำปี ต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน และคณะกรรมการบริหาร กสศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการบริหาร กสศ. ได้พิจารณาเห็นชอบเกณฑ์การพิจารณากรอบวงเงินการขึ้นเงินเดือนประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2567

4. การทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง โดย กสศ. ได้ดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กรภารกิจ และหน้าที่ของหน่วยงานภายในกลุ่มภารกิจ เพื่อให้สามารถสนับสนุนภารกิจและวัตถุประสงค์ของ กสศ. และได้เสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน และคณะกรรมการบริหาร กสศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับ โดยคณะกรรมการบริหาร กสศ. ได้มีมติอนุมัติโครงสร้างและอัตรากำลัง เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2567 และ 15 พฤศจิกายน 2567 โดยมีอัตรากำลังใหม่จำนวน 168 อัตรา ประกอบด้วย พนักงานจำนวน 140 อัตรา และลูกจ้าง 28 อัตรา (ไม่นับรวมตำแหน่งผู้จัดการ กสศ.) ซึ่งจะเริ่มใช้กรอบอัตรากำลังในวันที่ 3 มกราคม 2568

เป้าประสงค์ G2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนา ให้สามารถเหนียวแน่นและเป็นตัวแรงการเปลี่ยนแปลงระบบ เพื่อสร้างงานที่มีผลกระทบต่องสังคมตามวัตถุประสงค์

การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. 2567

1. กรอบการพัฒนาบุคลากร ตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567 ได้วางกรอบในการพัฒนาบุคลากร โดยสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละส่วนงาน โดยมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1.1 การจัดการศึกษาและการฝึกอบรม : โดยจัดหลักสูตรศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความเชี่ยวชาญ ในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมภายใน หรือการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษหรือพัฒนาในสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการไปดูงาน/ปฏิบัติการเชิงวิชาการ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศตามความเหมาะสม เป็นต้น

1.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต : ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีสภาพคล่องที่จะพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการทำงานที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

1.3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน : โดยส่งเสริมค่านิยมองค์กรผ่านการอบรมและกิจกรรมต่างๆ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจตคติ รวมไปถึงการเป็นต้นแบบที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร กสศ. ตลอดจนการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร เป็นต้น

1.4 ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ภายในส่วนงานต่างๆของสำนักงาน เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

2. การส่งเสริมค่านิยมองค์กร กสศ. CHANCE ได้แก่

C - Critical Thinking การคิดวิเคราะห์และคิดเป็นระบบ

H - Harmony การทำงานประสานบูรณาการกัน

A - Agility การคิดและลงมือทำที่ยืดหยุ่น ว่องไว ท้าทาย การเรียนรู้

N - Networking การชักชวนเครือข่ายสานพลังในการทำงาน

C - Communication การสื่อสาร รับฟัง และสรุปใจความที่มีประสิทธิภาพ

E - Empathy การเข้าอกเข้าใจกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้เสีย

3. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร กสศ. แบ่งดังนี้

3.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

3.2 สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)

3.3 สมรรถนะตามสายงาน/วิชาชีพ (Functional competency)

3.4 สมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competency)

4. การพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่สำคัญในการเป็น “ผู้เหนี่ยวนำ” เพื่อรองรับภารกิจ

พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น

4.1 การพัฒนาศักยภาพตามตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล (Hard Skills)

4.2 การเสริมสร้างศักยภาพของพนักงาน (Soft Skills)

4.3 การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)

4.4 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กร (Work Culture & Engagement)

4.5 การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทุนการฝึกอบรม

เป้าประสงค์ G3 สามารถรักษาบุคลากรสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร เติบโตไปยังเป้าหมายที่มีร่วมกันมีความก้าวหน้าทางอาชีพ

1. การปรับปรุงระเบียบ กสศ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล กสศ. ได้ดำเนินการปรับปรุงระเบียบ กสศ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการดำเนินงานของ กสศ. และปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน โดยได้เสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน และคณะกรรมการบริหาร กสศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับ โดยได้ยกเลิกระเบียบฯ ฉบับเดิม และมีระเบียบ กสศ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2567 ซึ่งการปรับปรุงระเบียบฯ ดังกล่าว เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สามารถบริหารและรักษาบุคลากรให้เติบโตและอยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

2. การปรับปรุงอัตราเงินเดือน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ กสศ. ได้นำเสนอการปรับปรุงสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และ คณะกรรมการบริหาร กสศ. ตามลำดับ ซึ่งได้ถูกกำหนดในระเบียบ กสศ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 แล้ว โดยการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงส่งเสริมให้ บุคลากรเติบโตและอยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

3. การประเมินความผูกพันองค์กรของบุคลากร โดยเป้าหมายในปี 2567 ต้องมีคะแนนประเมินความผูกพันองค์กรไม่น้อยกว่า ร้อยละ 72.00 ซึ่งผลการสำรวจความผูกพันองค์กรในปี 2567 มีผลคะแนนที่สูงกว่าเป้าหมาย คิดเป็นคะแนนร้อยละ 72.24 และสูงกว่าผลประเมินในปี 2566 (ร้อยละ 70.93) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงาน สามารถรักษามูลค่าบุคลากรสมรรถนะสูงได้ และสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรได้สูงขึ้นกว่าเดิม

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567

กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ G1 มีความพร้อมของบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์		
1. การจัดทำ People Plan	กสศ. ได้วางแผนการบริหารอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร ภายใต้กรอบอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน ประกอบด้วย พนักงานจำนวน 128 อัตรา และลูกจ้างจำนวน 25 อัตรา โดยมีแผนการบริหารอัตรากำลัง ประจำปี 2567 และได้บริหารอัตรากำลังตามแผนฯ ดังกล่าว รวมถึงการแต่งตั้งผู้รักษาการแทนในตำแหน่งบริหาร (หัวหน้าฝ่าย และรองผู้อำนวยการสำนัก) เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	วันที่ 1 ตุลาคม 2566- วันที่ 31 ตุลาคม 2566
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ขยายช่องทางการเข้าถึงของผู้สมัคร ดังนี้ 1) ช่องทางประชาสัมพันธ์ – เผยแพร่ประกาศรับสมัครผ่าน JobsDB, Job Topgun, Facebook Page, งานราชการ, และ Job 108, และเว็บไซต์ที่ฝากรับสมัครงานราชการ 2) ประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่าย HR – ใช้ Line Group เช่น HR องค์การมหาชน, IA (องค์การมหาชน), และสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน เป็นต้น 3) พิจารณาผู้เกษียณอายุ – โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้เกษียณอายุ ซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ มาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร	วันที่ 1 ตุลาคม 2566- วันที่ 30 กันยายน 2567

กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	กสศ. ได้ปรับปรุงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 ผ่านความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน โดยได้มีประกาศ กสศ. เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรสำนักงาน	ประกาศ ณ วันที่ 27 ธันวาคม 2566
	กสศ. ได้นำเสนอหลักเกณฑ์การพิจารณากรอบเงินการขึ้นเงินเดือน ประจำปี ต่อคณะอนุกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และ คณะกรรมการบริหาร กสศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการ บริหาร กสศ. ได้พิจารณาเห็นชอบเกณฑ์การพิจารณากรอบเงินการขึ้น เงินเดือนประจำปี 2567	วันที่ 19 กันยายน 2567- วันที่ 30 กันยายน 2567
4. การทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	กสศ. ได้ดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กร ภารกิจ และหน้าที่ของ หน่วยงานภายในกลุ่มภารกิจ เพื่อให้สามารถสนับสนุนภารกิจและ วัตถุประสงค์ของ กสศ. และได้นำเสนอต่อคณะอนุกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริหาร กสศ. พิจารณาให้ความ เห็นชอบตามลำดับ โดยคณะกรรมการบริหาร กสศ. ได้มีมติอนุมัติ โครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีอัตรากำลังใหม่จำนวน 168 อัตรา ประกอบด้วย พนักงานจำนวน 140 อัตรา และลูกจ้าง 28 อัตรา (ไม่นับ รวมตำแหน่งผู้จัดการ กสศ.) ซึ่งจะเริ่มใช้กรอบอัตรากำลังในวันที่ 3 มกราคม 2568	วันที่ 16 มิถุนายน 2567 - วันที่ 30 กันยายน 2567

กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ G3 สามารถรักษาบุคลากรสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร เติบโตไปยังเป้าหมายที่มีร่วมกันมีความก้าวหน้าทางอาชีพ		
1. การปรับปรุงระเบียบ กสศ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล	กสศ. ได้ดำเนินการปรับปรุงระเบียบ กสศ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการดำเนินงานของ กสศ. และปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน โดยได้เสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน และคณะกรรมการบริหาร กสศ. พิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับ โดยได้ยกเลิกระเบียบฯ ฉบับเดิม และมีระเบียบ กสศ.ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2567 ซึ่งการปรับปรุงระเบียบฯ ดังกล่าว เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สามารถบริหารและรักษาบุคลากรให้เติบโตและอยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน	วันที่ 1 มกราคม 2567- วันที่ 31 ตุลาคม 2567
2. การปรับปรุงอัตราเงินเดือน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	กสศ. ได้นำเสนอการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน และคณะกรรมการบริหาร กสศ. ตามลำดับ ซึ่งได้ถูกกำหนดในระเบียบ กสศ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567 แล้ว โดยการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรเติบโตและอยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน	วันที่ 1 มิถุนายน 2567- วันที่ 31 ตุลาคม 2567

กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
3. การประเมินความผูกพันองค์กรของบุคลากร	เป้าหมายในปี 2567 ต้องมีคะแนนประเมินความผูกพันองค์กรไม่น้อยกว่า ร้อยละ 72.00 ซึ่งผลการสำรวจความผูกพันองค์กรในปี 2567 มีผลคะแนนที่สูงกว่าเป้าหมาย คิดเป็นคะแนนร้อยละ 72.24 และสูงกว่าผลประเมินในปี 2566 (ร้อยละ 70.93) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงาน สามารถรักษาบุคลากรสมรรถนะสูงได้ และสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรได้สูงขึ้นกว่าเดิม	วันที่ 1 มกราคม 2567- วันที่ 30 มิถุนายน 2567

รายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กสศ. ประจำปี 2567

กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ G2 บุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนา ให้สามารถเหนี่ยวนำและเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงระบบ เพื่อสร้าง งานที่มีผลกระทบต่องานตามวัตถุประสงค์						
1. การพัฒนาศักยภาพตามตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล (Hard Skills)						
1) ความรู้ความเข้าใจใน ภารกิจหลัก กลยุทธ์และ เป้าหมายขององค์กร	เพิ่มความรู้ ความเข้าใจใน ภารกิจหลักกลยุทธ์และ เป้าหมายขององค์กร	จำนวนผู้เข้าอบรม ร้อยละ 80 ตาม แผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุก ระดับ	ไม่ใช้ งบประมาณ	Townhall-HR เดือน ธันวาคม	วันที่ 21 ธันวาคม 2566
2) ความรู้เกี่ยวกับหลักธรร มาภิบาลและมาตรฐาน จริยธรรม	เพิ่มความรู้เกี่ยวกับหลัก ธรรมาภิบาลและมาตรฐาน จริยธรรม	จำนวนผู้เข้าอบรม ร้อยละ 80 ตาม แผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุก ระดับ	ไม่ใช้ งบประมาณ	Townhall-สำนักธรร มาภิบาลเดือนเมษายน	วันที่ 29 เมษายน 2567
3) ความรู้เกี่ยวกับการ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	เพิ่มความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติ ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วน บุคคล	จำนวนผู้เข้าอบรม ร้อยละ 80 ตาม แผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุก ระดับ	ไม่ใช้ งบประมาณ	กิจกรรม Focus group PDPA	วันที่ 25 มกราคม 2567

กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
4) ความรู้เกี่ยวกับ พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ	ทบทวนและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับพรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ 80 ตามแผนพัฒนาบุคลากร	บุคลากรทุกระดับ	0.16 ล้านบาท	อบรมหลักสูตรการตรวจรับพัสดุให้ชอบด้วยกฎหมาย	วันที่ 29 กันยายน 2567
5) ความรู้และเทคนิคการจัดทำ TOR ที่มีประสิทธิภาพ	ทบทวนและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ TOR	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ 80 ตามแผนพัฒนาบุคลากร	บุคลากรทุกระดับ	0.08 ล้านบาท	อบรมหลักสูตรเทคนิคการเขียนหนังสือราชการที่มีประสิทธิภาพ	วันที่ 20 พฤษภาคม 2567
6) หลักสูตร E-Learning (Hard Skill)	เพิ่มพูนความรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ E-Learning ในทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ 80 ตามแผนพัฒนาบุคลากร	บุคลากรทุกระดับ	0.20 ล้านบาท	จัดทำหลักสูตร CHANCE และ Conflict of Interest	วันที่ 26 มิถุนายน 2567
7) หลักสูตรอบรม/พัฒนาตามสมรรถนะ (อบรมภายใน)	พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง	จำนวนผู้เข้าอบรมร้อยละ 80 ตามแผนพัฒนาบุคลากร	บุคลากรทุกระดับ	0.70 ล้านบาท	- อบรมหลักสูตร Build Mindset for Effective Work - อบรมหลักสูตรการบริหารโครงการอย่างมืออาชีพ	วันที่ 30 เมษายน – 1 พฤษภาคม 2567 วันที่ 14-15 พฤษภาคม 2567

กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
8) หลักสูตรอบรม/พัฒนา ตามสมรรถนะ (อบรม ภายนอก)	พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานของ พนักงานใน แต่ละตำแหน่ง	จำนวนผู้เข้าอบรม ร้อยละ 80 ตาม แผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุก ระดับ	1.50 ล้าน บาท	อบรมภายใน จำนวน 95 คน อบรมภายนอกจำนวน 54 คน 1) Economic and Business Data Analysis 2) Transformation Think about Generative AI 3) กฎหมายคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล สำหรับงาน ตรวจสอบภายใน PDPA for Internal 4) การบริหารความเสี่ยง องค์กร 5) แนวทางการยกระดับ การขับเคลื่อนคุณธรรม	วันที่ 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2567 วันที่ 28 มีนาคม 2567 วันที่ 7-8 มีนาคม 2567 วันที่ 20 เมษายน 2567 – 18 พฤษภาคม 2567 วันที่ 20- 22 มีนาคม 2567 วันที่ 25 เมษายน 2567

กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
					และความโปร่งใสในการดำเนินการภาครัฐประจำปีงบประมาณ 2567 6) นักบัญชียุคดิจิทัล (Certificate of Digital Accountant) 7) HR Risk Management การบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล 8) Transformation e-Signature & Digital ID Series 9) Creating HR Breakthrough by leveraging best practices from cross-industries)	วันที่ 21 มีนาคม 2567 วันที่ 21-22 มีนาคม 2567 วันที่ 21-22 มีนาคม 2567 วันที่ 21-22 มีนาคม 2567

กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
9) กิจกรรม KM Sharing	เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ที่สำคัญภายใน องค์กร	จำนวนครั้งของ การจัดกิจกรรม	บุคลากรทุก ระดับ	ไม่ใช้ งบประมาณ	- Knowledge Sharing เรื่อง หนทางสู่การสรุป ใจความสำคัญที่เป็นเลิศ - Knowledge Sharing การขึ้นโครงการ การ เขียน TOR - Knowledge Sharing เรื่อง การทำงานให้ ถูกต้องหลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานจริยธรรม - Knowledge Sharing เรื่อง E-Budget สำหรับ บุคลากรใหม่	วันที่ 29 มกราคม 2567 วันที่ 27 มีนาคม 2567 วันที่ 27 มีนาคม 2567 วันที่ 26 มีนาคม 2567
10) กิจกรรมปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	เสริมสร้างความเข้าใจใน พฤติกรรมและทัศนคติตาม ความคาดหวังขององค์กร	จำนวนครั้งของ การจัดกิจกรรม	บุคลากรใหม่	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปฐมนิเทศพนักงานใหม่	วันที่ 4 มกราคม 2567 และ วันที่ 4 มีนาคม 2567

กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
11) กิจกรรมพัฒนาองค์กร และบุคลากร	พัฒนาศักยภาพ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ของบุคลากร และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ	จำนวนครั้งของ การจัดกิจกรรม	บุคลากรทุก ระดับ	1.20 ล้าน บาท	กิจกรรม Organization Development	วันที่ 20-22 พฤศจิกายน 2566
12) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Data literacy)	ยกระดับทักษะด้านดิจิทัลของ บุคลากรเพื่อเตรียมความ พร้อมในการเป็นองค์กรด้าน ดิจิทัล	จำนวนผู้เข้าอบรม ร้อยละ 80 ตาม แผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุก ระดับ	0.11 ล้าน บาท	อบรม Excel เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน	วันที่ 8 สิงหาคม 2567 และ 15 สิงหาคม 2567
13) กิจกรรม/โครงการ เสริมสร้างวัฒนธรรม และ CHANCE	ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและ ค่านิยมขององค์กร	จำนวนผู้เข้าอบรม ร้อยละ 80 ตาม แผนพัฒนา บุคลากร	บุคลากรทุก ระดับ	ไม่ใช้ งบประมาณ	อบรมบุคลากรใหม่ทุก เดือน	วันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567
14) กิจกรรมส่งเสริมความ ผูกพันภายในองค์กร	เพื่อส่งเสริมความผูกพันของ พนักงานภายในองค์กร	ผลการประเมิน ความผูกพันต่อ องค์กร ประจำปี 2567 ไม่น้อยกว่า 72 คะแนน	บุคลากรทุก ระดับ	0.48 ล้าน บาท	ผลการประเมินความ ผูกพันต่อองค์กร ประจำปี 2567 = 72.24 คะแนน	วันที่ 1 มีนาคม 2567 – 30 มิถุนายน 2567

กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
15) ทุนการฝึกอบรม โครงการหรือหลักสูตรพัฒนา บุคลากร	ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่มี ศักยภาพขององค์กร ในการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	จำนวนการ สนับสนุน อย่าง น้อย 1 ทุน	บุคลากรที่ ผ่านการ พิจารณา คัดเลือกตาม หลักเกณฑ์	ไม่ใช่ งบประมาณ	อยู่ในระหว่างการ พิจารณาหลักเกณฑ์และ แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาการให้ทุน	วันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567

เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 : ผลการดำเนินการ สามารถพัฒนาบุคลากรได้ร้อยละ 90 ซึ่งเกินกว่าเป้าหมาย สะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนให้บุคลากร กสศ. ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามแผนฯ ที่ กสศ. กำหนด