

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.)

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล กสศ.

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ข้อ O13 | OIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569



สารบัญ

01

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

แนวทางการบริหารและพัฒนา HR ของ กสศ.

02

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

4 ด้านหลัก: สรรหา | บรรจุแต่งตั้ง | ย้าย/โอน/เลื่อน | ประเมินผล

03

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

กลยุทธ์ที่ 1, 2, 3, 9, 10 — ปิงบประมาณ พ.ศ. 2569

04

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

กลยุทธ์ที่ 4-8 — 10 กิจกรรม พร้อมงบประมาณ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

วิสัยทัศน์ สร้างระบบนิเวศองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้นแบบ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร และพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของ กสศ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร
4. สร้างเสริมค่านิยมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

เป้าประสงค์

1. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการทำงานเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้
3. พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างระบบนิเวศที่เหมาะสมให้กับบุคลากร

ส่วนที่ 1 หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบ เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม — 4 ด้านหลัก



(1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

เปิดรับสมัครผ่านช่องทางทางการ พิจารณาตาม Job Description สอบข้อเขียน/สัมภาษณ์อย่างโปร่งใส ประกาศผลผ่านเว็บไซต์ กสศ.



(2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับ กสศ. พิจารณาจากคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ที่เหมาะสม การแต่งตั้งระดับบริหารผ่านคณะกรรมการที่กำหนด



(3) การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

มีหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ/ตำแหน่งที่ชัดเจน ดำเนินการ Job Rotation ตามแผน พิจารณาจากผลประเมินและความสามารถ โดยผ่านกระบวนการที่เป็นธรรม



(4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเมินประจำทุกปี เชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ มี KPI ที่ชัดเจน สื่อสารเกณฑ์ล่วงหน้า นำผลเชื่อมโยงกับค่าตอบแทนและ IDP

ส่วนที่ 2

แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 | กลยุทธ์ที่ 1, 2, 3, 9, 10

1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) | กลยุทธ์ที่ 1-2

| รายการ/กิจกรรม | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ช่วงเวลา |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------|
| กลยุทธ์ที่ 1 วางแผนและบริหารอัตรากำลัง | | | |
| 1.1 การบริหารแผนอัตรากำลัง | มีแผนบริหารอัตรากำลังระยะ 3 ปีที่สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารอัตรากำลังระยะ 3 ปี | ม.ค.-ก.ย. 69 |
| 1.2 Job Description ตามโครงสร้างใหม่ | มี JD ที่เหมาะสมตามระดับตำแหน่งงาน | ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ JD (ร้อยละ 100) | ม.ค.-ก.ย. 69 |
| กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนระดับ ย้าย/โอน และหมุนเวียนงาน | | | |
| 2.1 สรรหาและคัดเลือกตามสมรรถนะ | สรรหาบุคลากรตามขีดสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ | สรรหาได้ตามแผน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 | ต.ค. 68-ก.ย. 69 |
| 2.2 หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้ง | มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม | มีหลักเกณฑ์บรรจุแต่งตั้งครบถ้วนตามระเบียบ กสศ. | ต.ค. 68-มี.ค. 69 |
| 2.3 ระบบเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง | มีกระบวนการเลื่อนระดับที่สอดคล้องคุณลักษณะตำแหน่ง | มีหลักเกณฑ์เลื่อนระดับ/ตำแหน่งที่ชัดเจน | เม.ย.-ก.ย. 69 |
| 2.4 ระบบย้าย โอน และหมุนเวียนงาน | มีแนวทาง Job Rotation ที่เหมาะสม | จัดทำ Job Family ในตำแหน่งสำคัญ ร้อยละ 80 | ม.ค.-ก.ย. 69 |

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) | กลยุทธ์ที่ 3, 9, 10

| รายการ/กิจกรรม | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | ช่วงเวลา |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------|
| กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบประเมินผลและผลตอบแทน | | | |
| 3.1 ทบทวนและพัฒนาระบบประเมินผล | ระบบประเมินมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงผลดำเนินงานองค์กร | ดำเนินการตามแผน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 | ต.ค. 68-ก.ย. 69 |
| 3.2 เชื่อมโยงผลประเมินกับผลตอบแทนและ IDP | นำผลประเมินมาเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการพัฒนาตนเอง | มีประกาศหลักเกณฑ์ที่เชื่อมโยงผลประเมินและผลตอบแทน | ม.ค.-มี.ค. 69 |
| กลยุทธ์ที่ 9 ปรับปรุงกระบวนการ HR ด้วยระบบ IT | | | |
| 9.1 ปรับปรุงกระบวนการทำงาน HR | ปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ให้ทันสมัย | ปรับปรุงกฎ/ระเบียบสำคัญได้ตามแผน ร้อยละ 60 | ต.ค. 68-ก.ย. 69 |
| 9.2 นำระบบ IT มาใช้ใน HR | พัฒนาประสิทธิภาพงาน HR ด้วยระบบ IT | มีระบบ IT ที่ใช้งาน HR อย่างน้อย 1 ระบบ | ม.ค.-ก.ย. 69 |
| 9.3 ฐานข้อมูล Dashboard HR | มีฐานข้อมูลและ Dashboard สนับสนุนการตัดสินใจ | มี Dashboard HR สำคัญเพื่อการบริหาร | ม.ค.-ก.ย. 69 |
| กลยุทธ์ที่ 10 พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | |
| 10.1 ทบทวนและปรับปรุงค่าตอบแทน/สวัสดิการ | ทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม | ดำเนินการทบทวนได้ตามแผน ร้อยละ 80 | ต.ค. 68-ก.ย. 69 |

ส่วนที่ 3

แผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (HRD)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 | กลยุทธ์ที่ 4, 5, 6, 7, 8

10 โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณรวม 3,310,000 บาท

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) | กลยุทธ์ที่ 4, 5, 6

| รายการ/กิจกรรม | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ช่วงเวลา |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------|----------------|-----------------|
| กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนารอบทักษะ (Skill sets) และ IDP | | | | |
| 1. พัฒนารอบทักษะ (Skill sets) ตำแหน่งสำคัญ | มี Skill sets เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร | มี Skill sets > ร้อยละ 60 | ไม่ใช้งบประมาณ | ม.ค.-ก.ย. 69 |
| 2. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) | มี IDP สอดคล้องกับตำแหน่งงาน | มี IDP > ร้อยละ 60 | ไม่ใช้งบประมาณ | ม.ค.-ก.ย. 69 |
| กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (High Potential) | | | | |
| 3. เสริมสร้างขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ | บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ > ร้อยละ 80 | บุคลากรพัฒนาทักษะสายงาน+ดิจิทัล ≥ ร้อยละ 80 | 2,810,000 บาท | ต.ค. 68-ก.ย. 69 |
| 4. ดึงศักยภาพคนเก่งสร้างนวัตกรรม | บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสร้างนวัตกรรมได้ | บุคลากรสร้างนวัตกรรม > ร้อยละ 50 | 100,000 บาท | ก.ค.-ก.ย. 69 |
| กลยุทธ์ที่ 6 วางแผน Career Path และ Succession Plan | | | | |
| 5. แผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) | มีแผน Career Path สำหรับบุคลากร | จัดทำแผน Career Path ตำแหน่งสำคัญ | ไม่ใช้งบประมาณ | เม.ย.-ก.ย. 69 |
| 6. แผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) | มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ | มีแผนสืบทอดอย่างน้อย 2 ตำแหน่ง | ไม่ใช้งบประมาณ | เม.ย.-ก.ย. 69 |

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) | กลยุทธ์ที่ 7, 8

| รายการ/กิจกรรม | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | งบประมาณ | ช่วงเวลา |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------|-----------------|
| กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและการเรียนรู้ | | | | |
| 7. สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ในองค์กร | มีระบบนิเวศการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายใน | มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้สำคัญ | ไม่ใช้งบประมาณ | ม.ค.-ก.ย. 69 |
| 8. แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะยาว | มีแผนวัฒนธรรมองค์กรระยะยาวและบุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม | มีแผนส่งเสริมฯ และดำเนินการตามแผน \geq ร้อยละ 80 | 50,000 บาท | เม.ย.-ก.ย. 69 |
| กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและ Work-life Balance | | | | |
| 9. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี | สภาพแวดล้อมดี บุคลากรมีความสุขกายใจที่ดี | มีแผนกิจกรรมส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงาน | 50,000 บาท | ม.ค.-ก.ย. 69 |
| 10. ระดับความผูกพันและ Work-life Balance | พนักงานมีความผูกพันและสมดุลชีวิตที่ดีขึ้น | ผลประเมินความผูกพันองค์กร \geq ค่าที่ยอมรับได้ | 350,000 บาท | ต.ค. 68-ก.ย. 69 |

งบประมาณรวมแผน HRD: **3,310,000 บาท** | กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณระบุว่า "ไม่ใช้งบประมาณ" ทุกรายการตามเกณฑ์ O13