รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2566

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว 5 ปี (2566-2570)

แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของ สพธอ. (ฉบับปัจจุบัน)

Vision	Mission/ พ.ร.บ.สพธอ.			Core Value /DNA
กลยุทธ์ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ **Digital Infrastructure & Digital Ecosystem** (ครอบคลุม Digital ID) เพื่อรองรับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์	กลยุทธ์ 2 **สร้าง Digital Service & AI Governance** เพื่อลดความเสี่ยงต่าง ๆ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	กลยุทธ์ 3 ร่วมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อ **Digital Adoption และ Digital Transformation** แบบมุ่งเป้าเพื่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจ	กลยุทธ์ 4 เสริม**สร้างกำลังคนและสร้างความรู้เท่าทัน**การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลอย่างเท่าเทียม ด้วยกลไกการให้ความรู้ การรับรองทักษะ การประชาสัมพันธ์ การป้องกันและแก้ปัญหาการใช้งานดิจิทัล	กลยุทธ์ 5 **ขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม** เพื่อให้พร้อมต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ของแผน HR: มีกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนกลยุทธ์องค์กรทั้ง 5 ด้าน

Outcome: ผู้ที่สนใจร่วมงานกับ สพธอ. เพิ่มมากขึ้น และ อัตราการ Burn out ของพนักงานลดลง

(ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว 5 ปี 2566-2570

(ร่าง) กลยุทธ์

(ร่าง) End Goals

(ร่าง) กิจกรรมสำคัญ

กลยุทธ์ 1 Redesigned HR Infrastructure	กลยุทธ์ 2 Orchestrating Workforce Ecosystems	กลยุทธ์ 3 Excellent Employee Experience	กลยุทธ์ 4 Life-Long Learning Organization
E1.1 มี Reward & Recognition ที่จูงใจ และสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกมี commitment ต่องานและองค์กร E1.2 มีระบบงาน/โครงสร้างพื้นฐานของ HR ที่สนับสนุนกลยุทธ์ HR ทุกด้าน E1.3 มีแนวทางการดูแลพนักงานกลุ่ม Talent	E2.1 มีแนวทางบริหารจัดการอัตรากำลังทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจ E2.2 มี Career Path ที่ชัดเจนจูงใจให้พนักงานเติบโตไปพร้อมกับองค์กร E2.3 มี Succession plan ในตำแหน่งสำคัญ E2.4 มีรูปแบบการทำงานที่รองรับการทำงานแบบ Collaborative Working Team เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรร่วมกัน	E3. มีวัฒนธรรม/สภาพแวดล้อมการทำงานที่ใส่ใจ มุ่งสร้างประสบการณ์และความผูกพันที่ดีกับพนักงาน และเอื้อต่อการเป็นองค์กรที่สร้างนวัตกรรม	E4. เพิ่มศักยภาพของบุคลากรทั้งด้าน Hard Skill & Soft Skill ที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การทำต่อยอดและความคิดสร้างสรรค์
Motivation through Recognition & Reward A1.1	**Open and flexible employment system** A2.1	**ETDA Culture & Branding** (Diversity Equity Inclusion and belonging) A3.1	**Training & Development (70:20:10) / Professional growth/ T Shape model** A4.1
Upgrade HR process/Infra A1.2	**Manpower Planning** A2.2	**Well-being & Flexibility Workplace** A3.2	**IDP** A4.2
Talent Management A1.3	**Strong career growth & opportunity (Succession Plan & Career Path)** A2.3	**Engagement** A3.3	**Knowledge Management** A4.3
	Cross-team Collaboration A2.4	**Employee Life Journey & Onboarding program** A3.4	**ETDA Learning Lab** (Environment for experimentation and learning) A4.4
	PMS A2.5	**HR Digitalization** A3.5	

แผนฯ ได้รับความเห็นชอบในการประชุมคกก.กำกับ สพธอ. ครั้งที่ 10/2565 (7 ก.ย. 65)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 ไตรมาสที่ 1 (1 ต.ค 65 – 31 ธ.ค. 65)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2566 – 2570	กิจกรรม Q1 (Oct-Dec) 100%	Q2 (Jan-Mar)	Q3 (Apr-Jun)	Q4 (Jul-Sep)	OUTPUT & ตัวชี้วัดสำคัญ ปี 66 นำสู่ End goals ที่กำหนด
กลยุทธ์ 1 Redesigned HR Infrastructure	1) ทบทวนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างอัตรากำลังตามระดับ JG ของแต่ละศูนย์/ฝ่าย เชื่อมโยงการสรรหาและ Career Path (1 ตค.65-30 ก.ย.66) 2) มีกลไกการคัดกรองและพัฒนาพนักงานกลุ่มต่ำกว่ามาตรฐาน PIP (Personal Improvement Plan) (ต่อเนื่อง) (1 ตค.65-30 ก.ย.66)	3) ทบทวนชื่อตำแหน่งเพื่อใช้อย่างเป็นทางการ (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66) 4) ทบทวน Compensation & Benefit (รวม Certificate) (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66) 5) ทบทวนการจัดสวัสดิการเลือกได้ (Flexible benefit) (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)	6) ทบทวน/จัดทำแผน HR ปี 67 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66) 7) สรุปผลประเมินประจำปี ผอ. รอง และพนักงาน (เชื่อมโยงการปรับเงิน,ระดับตำแหน่ง) (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	1) ผลการทบทวนโครงสร้างองค์กร โครงสร้างอัตรากำลัง ชื่อตำแหน่ง *(E1.2)* 2) ผลการดำเนินการตามแผน PIP *(E1.2)* 3) ผลการทบทวน Compensation & Benefit (รวม Certificate) และ Flexible benefit *(E1.1)* 4) ร่างแผน HR ปี 67 5) ผลประเมินประจำปีของผอ. รอง และพนักงานเชื่อมโยงการปรับเงิน/ระดับตำแหน่ง *(E1.2)*
กลยุทธ์ 2 Orchestrating Workforce Ecosystems	1) Proactive Recruitment (ต่อเนื่องทุกปี) (1 ตค.65-30 ก.ย.66) • จัดทำแผนอัตรากำลัง (Manpower planning) • สร้างเครือข่าย ทำฐานข้อมูลการติดต่อและประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานผ่านมหาวิทยาลัย (รวม Internship) • ปรับกระบวนการ/รูปแบบการสรรหา	2) สื่อสารเรื่องกระบวนการ/ขั้นตอนการโปรโมทกับหัวหน้างาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ (1 ม.ค. -30 ก.ย.66)			1) แผนอัตรากำลัง (Manpower planning) ข้อมูลเครือข่าย/มหาวิทยาลัย และกระบวนการสรรหารูปแบบใหม่ *(E2.1)* 2) ผลการสื่อสารหัวหน้างานเรื่องการโปรโมท/กระบวนการที่เกี่ยวข้อง *(E2.2)*
กลยุทธ์ 3 Excellent Employee Experience	1) จัดกิจกรรม Well-being (Mental Health / Financial / Physical อาจร่วมกับ คกก.สวัสดิการและทำ Mini poll) (1 ตค.65-30 ก.ย.66) 2) สร้าง Culture และ DNA ในองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรด้วยนวัตกรรม (ร่วมกับฝ่ายสื่อสารองค์กร) (1 ตค.65-30 ก.ย.66) 3) พัฒนาเนื้อหาใน "ถามเจ๊" ให้ตอบโจทย์พนักงาน/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (1 ตค.65-30 ก.ย.66)	4) ประเมินผลและพิจารณาขยายผล Work From Anywhere (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)	5) จัดทำEngagement Survey 66 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)		1) ผลการจัดกิจกรรมด้าน Well-being การสร้าง Culture & DNA และความพึงพอใจต่อ "ถามเจ๊" *(E3)* 2) ผลประเมินและทบทวนการ WFA *(E3)* 3) ผล Engagement survey *(E3)*
กลยุทธ์ 4 Life-Long Learning Organization	1) พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์องค์กร + Online Learning Platform + ทุนพัฒนา (1 ตค.65-30 ก.ย.66) **การอบรมพนักงานทุกคน** (Core Competency) **การอบรมและสร้างความรู้ตามภารกิจ/หน้าที่** (Functional Competency) **การอบรมภาวะผู้นำ** (Leadership Competency) 2) จัดทำ Individual Development Plan (IDP) (1 ตค.65-30 ก.ย.66) 3) ดำเนินการตามแผน KM (KM Awareness / KM Campaign / KM day / Knowledge Center) (1 ตค.65-30 ก.ย.66)		4) สรุปผลการพัฒนาบุคลากร สพธอ. /วางแผนพัฒนาปี 2567 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)		1) ร่างแผนพัฒนาปี 67 *(E4)* 2) ผลสรุปการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร (รวมทุนพัฒนาบุคลากร) ผลการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และผลการดำเนินการตามแผน KM *(E4)*

แผนฯ ได้รับความเห็นชอบในการประชุมคกก.กำกับ สพธอ. ครั้งที่ 10/2565 (7 ก.ย. 65)

OUTPUTS สำคัญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 ไตรมาสที่ 1 (1 ต.ค 65 – 31 ธ.ค. 65)

กลยุทธ์	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ 1 Redesigned HR Infrastructure	ทบทวนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างอัตรากำลังตามระดับ JG ของแต่ละศูนย์/ฝ่าย เชื่อมโยงการสรรหาและ Career Path (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	ทบทวนกลุ่มงานในโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชา พร้อมสื่อสารใน Homeday เรื่อง การเตรียมทีมงานเพื่อรองรับการทำงานในปี 66
	มีกลไกการคัดกรองและพัฒนาพนักงานกลุ่มต่ำกว่ามาตรฐาน PIP (Personal Improvement Plan) (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	แผนเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานรายบุคคล (Personal Improvement Plan : PIP) และผลประเมินการดำเนินการตามแผนฯ เพื่อพัฒนาพนักงานและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ
กลยุทธ์ 2 Orchestrating Workforce Ecosystems	Proactive Recruitment (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	ปรับกระบวนการ/รูปแบบการสรรหา โดยปรับขั้นตอนการเสนออนุมัติเงินเดือนให้รวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อลดโอกาสที่ผู้สมัครตอบรับงานจากองค์กรอื่นระหว่างรอเจรจาเงินเดือนกับ สพธอ.
กลยุทธ์ 3 Excellent Employee Experience	จัดกิจกรรม Well-being (Mental Health / Financial / Physical อาจร่วมกับ คกก.สวัสดิการและทำ Mini poll) (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	แนวทางการจัดกิจกรรม Well-being เช่น กิจกรรมนวดส่งเสริมสุขภาพ กิจกรรมเกี่ยวกับ Mental Health เป็นต้น
	สร้าง Culture และ DNA ในองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรด้วยนวัตกรรม (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	• Kick-off โครงการจัดจ้างพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อการสร้าง Culture และ DNA ในองค์กร • กิจกรรม CHIANGMAI DIGITAL TRANSFORMATION "ธุรกรรมฯ ทำอย่างเหนือ" ที่มีรูปแบบการดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องตาม Culture และ DNA ขององค์กร
	พัฒนาเนื้อหาใน "ถามเจ๊" ให้ตอบโจทย์พนักงาน/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	ข้อมูลอัปเดตใน "ถามเจ๊" เรื่องวันหยุดประจำปี และข้อมูลประกันสุขภาพ ปรับรอบการประเมิน
กลยุทธ์ 4 Life-Long Learning Organization	พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์องค์กร + Online Learning Platform + ทุนพัฒนา (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานประจำปี หลักสูตร Core สำหรับพนักงานทุกคน ได้แก่ Storytelling and pitching, Innovation Mindset และ Time Management
	จัดทำ Individual Development Plan (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	• ผลการนำร่อง IDP (Individual development plan) ของฝ่ายอำนวยการ และนำ Feedback มาใช้ปรับปรุงข้อมูลสำหรับการสื่อสารกับหัวหน้าทีม • ประกาศรับสมัครทุน ก.พ. ปี 66 และผลการติดตามผู้รับทุนอบรมของ สพธอ. ปี 65
	ดำเนินการตามแผน KM (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	แผน KM Action plan

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 ไตรมาสที่ 2 (1 ม.ค. – 31 มี.ค. 66)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2566 – 2570	กิจกรรม Q1 (Oct-Dec)	กิจกรรม Q2 (Jan-Mar) 100%	กิจกรรม Q3 (Apr-Jun)	กิจกรรม Q4 (Jul-Sep)	OUTPUT & ตัวชี้วัดสำคัญ ปี 66 นำสู่ End goals ที่กำหนด
กลยุทธ์ 1 Redesigned HR Infrastructure	1) ทบทวนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างอัตรากำลังตามระดับ JG ของแต่ละศูนย์/ฝ่าย เชื่อมโยงการสรรหาและ Career Path (1 ต.ค.65-30 ก.ย.66)			6) ทบทวน/จัดทำแผน HR ปี 67 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	1) ผลการทบทวนโครงสร้างองค์กร โครงสร้างอัตรากำลัง ชื่อตำแหน่ง *(E1.2)* 2) ผลการดำเนินการตามแผน PIP *(E1.2)* 3) ผลการทบทวน Compensation & Benefit (รวม Certificate) และ Flexible benefit *(E1.1)* 4) ร่างแผน HR ปี 67 5) ผลประเมินประจำปีของผอ. รอง และพนักงานเชื่อมโยงการปรับเงิน/ระดับตำแหน่ง *(E1.2)*
	2) มีกลไกการคัดกรองและพัฒนาพนักงานกลุ่มต่ำกว่ามาตรฐาน PIP (Personal Improvement Plan) (ต่อเนื่อง) (1 ต.ค.65-30 ก.ย.66)				
		3) ทบทวนชื่อตำแหน่งเพื่อใช้อย่างเป็นทางการ (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66) 4) ทบทวน Compensation & Benefit (รวม Certificate) (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66) 5) ทบทวนการจัดสวัสดิการเลือกได้ (Flexible benefit) (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)		7) สรุปผลประเมินประจำปี ผอ. รอง และพนักงาน (เชื่อมโยงการปรับเงิน,ระดับตำแหน่ง) (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	
กลยุทธ์ 2 Orchestrating Workforce Ecosystems	1) Proactive Recruitment (ต่อเนื่องทุกปี) (1 ต.ค.65-30 ก.ย.66) • จัดทำแผนอัตรากำลัง (Manpower planning) • สร้างเครือข่าย ทำฐานข้อมูลการติดต่อและประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานผ่านมหาวิทยาลัย (รวม Internship) • ปรับกระบวนการ/รูปแบบการสรรหา				1) แผนอัตรากำลัง (Manpower planning) ข้อมูลเครือข่าย/มหาวิทยาลัย และกระบวนการสรรหารูปแบบใหม่ *(E2.1)* 2) ผลการสื่อสารหัวหน้างานเรื่องการโปรโมท/กระบวนการที่เกี่ยวข้อง *(E2.2)*
		2) สื่อสารเรื่องกระบวนการ/ขั้นตอนการโปรโมทกับหัวหน้างาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ (1 ม.ค. -30 ก.ย.66)			
กลยุทธ์ 3 Excellent Employee Experience	1) จัดกิจกรรม Well-being (Mental Health / Financial / Physical อาจร่วมกับ คกก.สวัสดิการและทำ Mini poll) (1 ต.ค.65-30 ก.ย.66) 2) สร้าง Culture และ DNA ในองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรด้วยนวัตกรรม (ร่วมกับฝ่ายสื่อสารองค์กร) (1 ต.ค.65-30 ก.ย.66) 3) พัฒนาเนื้อหาใน "ถามเจ๊" ให้ตอบโจทย์พนักงาน/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (1 ต.ค.65-30 ก.ย.66)				1) ผลการจัดกิจกรรมด้าน Well-being การสร้าง Culture & DNA และความพึงพอใจต่อ "ถามเจ๊" *(E3)* 2) ผลประเมินและทบทวนการ WFA *(E3)* 3) ผล Engagement survey *(E3)*
		4) ประเมินผลและพิจารณาขยายผล Work From Anywhere (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)		5) จัดทำEngagement Survey 66 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	
กลยุทธ์ 4 Life-Long Learning Organization	1) พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์องค์กร + Online Learning Platform + ทุนพัฒนา (1 ต.ค.65-30 ก.ย.66) **การอบรมพนักงานทุกคน** (Core Competency) **การอบรมและสร้างความรู้ตามภารกิจหน้าที่** (Functional Competency) **การอบรมภาวะผู้นำ** (Leadership Competency)			4) สรุปผลการพัฒนาบุคลากร สพธอ. /วางแผนพัฒนาปี 2567 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	1) ร่างแผนพัฒนาปี 67 *(E4)* 2) ผลสรุปการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร (รวมทุนพัฒนาบุคลากร) ผลการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และผลการดำเนินการตามแผน KM *(E4)*
	2) จัดทำ Individual Development Plan (IDP) (1 ต.ค.65-30 ก.ย.66)				
	3) ดำเนินการตามแผน KM (KM Awareness / KM Campaign / KM day / Knowledge Center) (1 ต.ค.65-30 ก.ย.66)				

แผนฯ ได้รับความเห็นชอบในการประชุมคกก.กำกับ สพธอ. ครั้งที่ 10/2565 (7 ก.ย. 65)

OUTPUTS สำคัญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 ไตรมาสที่ 2 (1 ม.ค. – 31 มี.ค. 66)

กลยุทธ์	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ 1 Redesigned HR Infrastructure	ทบทวนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างอัตรากำลังตามระดับ JG ของแต่ละศูนย์/ฝ่าย เชื่อมโยงการสรรหาและ Career Path (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	• จัดทำโครงสร้างอัตรากำลังตามระดับ JG ของแต่ละศูนย์/ฝ่าย • แนวทางการทบทวนโครงสร้างองค์กรเสนอที่ประชุมอนุฯ HR พิจารณาให้ความเห็น • การจัด Workshop รับข้อมูลจาก Team lead เพื่อเป็น Input ประกอบการทบทวนโครงสร้างองค์กรเมื่อ 21 เม.ย.66
	ทบทวนชื่อตำแหน่งเพื่อใช้อย่างเป็นทางการ (ดำเนินการ 1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)	อยู่ระหว่างดำเนินการ
	ทบทวน Compensation & Benefit (รวม Certificate) (ดำเนินการ 1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)	อยู่ระหว่างดำเนินการ
	ทบทวนการจัดสวัสดิการเลือกได้ (Flexible benefit) (ดำเนินการ 1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)	อยู่ระหว่างดำเนินการ
กลยุทธ์ 2 Orchestrating Workforce Ecosystems	Proactive Recruitment (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	• เพิ่มช่องทางการสรรหาในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การออกบูธ National Coding Day และ Engineer KMUTNB, ติดต่อ Headhunt เพื่อช่วยสรรหาในตำแหน่งที่เป็นความเสี่ยงองค์กร, ผู้บริหารพบนักเรียนทุนที่ต่างประเทศ, หารือกับ NECTEC เกี่ยวกับรูปแบบการยืมตัวมาปฏิบัติงาน • จัดทำเพจ ETDA ใน LinkedIn และอัปเดตข้อมูลข่าวสารเพื่อ PR องค์กร
	สื่อสารเรื่องกระบวนการ/ขั้นตอนการโปรโมทกับหัวหน้างาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ (ดำเนินการ 1 ม.ค.-30 ก.ย.66)	อยู่ระหว่างดำเนินการ
กลยุทธ์ 3 Excellent Employee Experience	จัดกิจกรรม Well-being (Mental Health / Financial / Physical อาจร่วมกับ คกก.สวัสดิการและทำ Mini poll) (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	Mini-poll สำรวจการจัดกิจกรรม Well-being เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดกิจกรรม
	สร้าง Culture และ DNA ในองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรด้วยนวัตกรรม (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	จัดกิจกรรมตามแผนเพื่อส่งเสริมการรับรู้ DNA ของพนักงานในองค์กร รวม 2 กิจกรรม เพื่อสร้างการรับรู้ DNA รวมทั้งให้พนักงานเข้าใจตนเองและเข้าใจความแตกต่างของบุคคลในการทำงานร่วมกัน
	ประเมินผลและพิจารณาขยายผล Work From Anywhere (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)	อยู่ระหว่างดำเนินการ
กลยุทธ์ 4 Life-Long Learning Organization	พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์องค์กร + Online Learning Platform + ทุนพัฒนา (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	• ประกาศรับสมัครทุนอบรม สพธอ. ปี 66 ตามแผน และคัดเลือกผู้มีสิทธิได้ทุน • จัดอบรมหลักสูตร Core ได้แก่ Innovation Mindset และ Storytelling and pitching กับพนักงานทุกระดับ
	จัดทำ Individual Development Plan (IDP) (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	สื่อสารหัวหน้าทีมและพนักงานกลุ่มนำร่องเรื่องการจัดทำ IDP พร้อมนำร่องการทำ IDP
	ดำเนินการตามแผน KM (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	• อัปเดตข้อมูลความรู้ในระบบ Knowledge Center

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 ไตรมาสที่ 3 (1 เม.ย.– 30 มิ.ย. 66)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2566 – 2570

กิจกรรม

Q1 (Oct-Dec)	Q2 (Jan-Mar)	Q3 (Apr-Jun) 91.02%	Q4 (Jul-Sep)

OUTPUT & ตัวชี้วัดสำคัญ ปี 66
นำสู่ End goals ที่กำหนด

กลยุทธ์ 1 Redesigned HR Infrastructure

- 1) ทบทวนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างอัตรากำลังตามระดับ JG ของแต่ละศูนย์/ฝ่าย เชื่อมโยงการสรรหาและ Career Path (1 ตค.65-30 ก.ย.66)
- 2) มีกลไกการคัดกรองและพัฒนาพนักงานกลุ่มต่ำกว่ามาตรฐาน PIP (Personal Improvement Plan) (ต่อเนื่อง) (1 ตค.65-30 ก.ย.66)
- 3) ทบทวนชื่อตำแหน่งเพื่อใช้อย่างเป็นทางการ (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)
- 4) ทบทวน Compensation & Benefit (รวม Certificate) (1 ม.ค.-30 ก.ย.. 66)
- 5) ทบทวนการจัดสวัสดิการเลือกได้ (Flexible benefit) (1 ม.ค.-30 ก.ย. 66)
- 6) ทบทวน/จัดทำแผน HR ปี 67 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)
- สรุปผลประเมินประจำปี ผอ. รอง และพนักงาน เชื่อมโยงการปรับเงิน,ระดับตำแหน่ง) (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)

1) ผลการทบทวนโครงสร้างองค์กร โครงสร้างอัตรากำลัง ชื่อตำแหน่ง *(E1.2)*
2) ผลการดำเนินการตามแผน PIP *(E1.2)*
3) ผลการทบทวน Compensation & Benefit (รวม Certificate) และ Flexible benefit *(E1.1)*
4) ร่างแผน HR ปี 67
5) ผลประเมินประจำปีของผอ. รอง และพนักงานเชื่อมโยงการปรับเงิน/ระดับตำแหน่ง *(E1.2)*

กลยุทธ์ 2 Orchestrating Workforce Ecosystems

1) Proactive Recruitment (ต่อเนื่องทุกปี) (1 ตค.65-30 ก.ย.66)
- จัดทำแผนอัตรากำลัง (Manpower planning)
- สร้างเครือข่าย ทำฐานข้อมูลการติดต่อและประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานกับมหาวิทยาลัย (รวม Internship)
- ปรับกระบวนการ/รูปแบบการสรรหา

2) สื่อสารเรื่องกระบวนการ/ขั้นตอนการโปรโมทกับหัวหน้างาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ (1 ม.ค. -30 ก.ย.66)

1) แผนอัตรากำลัง (Manpower planning) ข้อมูลเครือข่าย/มหาวิทยาลัย และกระบวนการสรรหารูปแบบใหม่ *(E2.1)*
2) ผลการสื่อสารหัวหน้างานเรื่องการโปรโมท/กระบวนการที่เกี่ยวข้อง *(E2.2)*

กลยุทธ์ 3 Excellent Employee Experience

1) จัดกิจกรรม Well-being (Mental Health / Financial / Physical อาจร่วมกับ คกก.สวัสดิการและท... Mini poll) (1 ตค.65-30 ก.ย.66)
2) สร้าง Culture และ DNA ในองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรด้วยนวัตกรรม (ร่วมกับฝ่ายสื่อสารองค์กร) (1 ตค.65-30 ก.ย.66)
3) พัฒนาเนื้อหาใน "ถามเจ๊" ให้ตอบโจทย์พนักงาน/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (1 ตค.65-30 ก.ย.66)
4) ประเมินผลและพิจารณาขยายผล Work From Anywhere (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)
5) จัดทำEngagement Survey 66 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)

1) ผลการจัดกิจกรรมด้าน Well-being การสร้าง Culture & DNA และความพึงพอใจต่อ "ถามเจ๊" *(E3)*
2) ผลประเมินและทบทวนการ WFA *(E3)*
3) ผล Engagement survey *(E3)*

กลยุทธ์ 4 Life-Long Learning Organization

1) พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์องค์กร + Online Learning Platform + ทุนพัฒนา (1 ตค.65-30 ก.ย.66)

การอบรมพนักงานทุกคน (Core Competency)
การอบรมและสร้างความรู้ตามภารกิจ/หน้าที่ (Functional Competency)
การอบรมภาวะผู้นำ (Leadership Competency)

4) สรุปผลการพัฒนาบุคลากร สพธอ. /วางแผนพัฒนาปี 2567 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)

2) จัดทำ Individual Development Plan (IDP) (1 ตค.65-30 ก.ย.66)
3) ดำเนินการตามแผน KM (KM Awareness / KM Campaign / KM day / Knowledge Center) (1 ตค.65-30 ก.ย.66)

1) ร่างแผนพัฒนาปี 67 *(E4)*
2) ผลสรุปการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร (รวมทุนพัฒนาบุคลากร) ผลการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และผลการดำเนินการตามแผน KM *(E4)*

แผนฯ ได้รับความเห็นชอบในการประชุมคกก.กำกับ สพธอ. ครั้งที่ 10/2565 (7 ก.ย. 65)

OUTPUTS สำคัญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 ไตรมาสที่ 3 (1 เม.ย.– 30 มิ.ย. 66)

กลยุทธ์	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ 1 Redesigned HR Infrastructure	ทบทวนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างอัตรากำลังตามระดับ JG ของแต่ละศูนย์/ฝ่าย เชื่อมโยงการสรรหาและ Career Path (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	• ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล (การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร/การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน/การทบทวนโครงสร้างระดับตำแหน่ง/การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน) • การประชุมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในด้านการบริหารบุคคลฯ ระหว่างอนุ HR กับ Team lead จำนวน 3 ครั้ง เพื่อเป็น Input ประกอบการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2567
	ทบทวนชื่อตำแหน่งเพื่อใช้อย่างเป็นทางการ (ดำเนินการ 1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)	ทบทวนชื่อตำแหน่ง เพื่อใช้สำหรับสื่อสารภายนอก (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
	ทบทวน Compensation & Benefit (รวม Certificate) (ดำเนินการ 1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)	การทบทวน Compensation & Benefit เสนอขอปรับแผนขยายเวลาดำเนินการแล้วเสร็จ ก.ย.66
	ทบทวนการจัดสวัสดิการเลือกได้ (Flexible benefit) (ดำเนินการ 1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)	การทบทวนสวัสดิการเลือกได้ เสนอขอปรับแผนขยายเวลาดำเนินการแล้วเสร็จ ก.ย.66 อยู่ระหว่างจัด focus group เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
กลยุทธ์ 2 Orchestrating Workforce Ecosystems	Proactive Recruitment (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	• จัดทำแผนการสรรหาปี 66 (Q3-Q4) ของแต่ละศูนย์/ฝ่าย เสนอ ผอ.สพธอ. • รับนักศึกษาฝึกงาน 6 คน (ราชภัฏพระนคร, มธ., มก., พระนครเหนือ) • ปรับกระบวนการสรรหาและบรรจุพนักงาน โดยปรับขั้นตอนการตกลงเงินเดือนให้ชัดเจนและครบถ้วนมากขึ้น • ตั้งคณะทำงาน เพื่อสนับสนุนการสรรหาบุคลากร (integrated job function)
	สื่อสารเรื่องกระบวนการ/ขั้นตอนการโปรโมทกับหัวหน้างาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ (ดำเนินการ 1 ม.ค.-30 ก.ย.66)	สื่อสารทำความเข้าใจร่วมกับหัวหน้าศูนย์/ฝ่าย ถึงกระบวนการขั้นตอนการโปรโมท (มิ.ย. 66)
กลยุทธ์ 3 Excellent Employee Experience	จัดกิจกรรม Well-being (Mental Health / Financial / Physical อาจร่วมกับ คกก.สวัสดิการและทำ Mini poll) (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	จัดกิจกรรม Well-being ด้านสุขภาพกาย ได้แก่ กิจกรรมออกกำลัง กิจกรรมนวดเพื่อสุขภาพ (พ.ค.-มิ.ย. 66)
	สร้าง Culture และ DNA ในองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรด้วยนวัตกรรม (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	จัดกิจกรรม SPF จำนวน 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 27 เม.ย. 66 และ 9 พ.ค. 66 เน้น Problem Solver และ SMART
	ประเมินผลและพิจารณาขยายผล Work From Anywhere (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)	Implement นโยบาย WFA ใหม่ขององค์กร และประเมินผลการทำงานรูปแบบ WFA รายเดือน
กลยุทธ์ 4 Life-Long Learning Organization	พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์องค์กร + Online Learning Platform + ทุนพัฒนา (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	• จัดอบรมหลักสูตร Core 2 หลักสูตร Storytelling and pitching รุ่นที่ 2 หลักสูตร Time management รุ่นที่ 1 - 2 ในเดือน เม.ย. และ มิ.ย. 66 • จัดอบรมหลักสูตร FC จำนวน 15 หลักสูตร เช่น หลักสูตร Coaching skill for HR professionals หลักสูตรการจัดทำดำเนินการเอกสารประกอบการจัดทำรายงานขอซื้อขอจ้าง หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในของประเทศไทย (CPIAT) เป็นต้น • ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับทุนไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ปี 66 จำนวน 4 คน • จัดกิจกรรมสนับสนุน ETDA Learning Lab ใน Get Together Day
	จัดทำ Individual Development Plan (IDP) (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	พนักงานกลุ่มนำร่องดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP
	ดำเนินการตามแผน KM (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร เช่น (1) ETDA Facebook: สรุป ETDA Live -AI Governance Webinar 2023, รายละเอียด กม. ลำดับรองของ กม.

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 ไตรมาสที่ 4 (1 ก.ค. – 30 ก.ย. 66)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2566 – 2570	กิจกรรม Q1 (Oct-Dec)	Q2 (Jan-Mar)	Q3 (Apr-Jun)	Q4 (Jul-Sep)	OUTPUT & ตัวชี้วัดสำคัญ ปี 66 นำสู่ End goals ที่กำหนด
กลยุทธ์ 1 Redesigned HR Infrastructure	1) ทบทวนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างอัตรากำลังตามระดับ JG ของแต่ละศูนย์/ฝ่าย เชื่อมโยงการสรรหาและ Career Path (1 ตค.65-30 ก.ย.66)			6) ทบทวน/จัดทำแผน HR ปี 67 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	1) ผลการทบทวนโครงสร้างองค์กร โครงสร้างอัตรากำลัง ชื่อตำแหน่ง *(E1.2)*
	2) มีกลไกการคัดกรองและพัฒนาพนักงานกลุ่มต่ำกว่ามาตรฐาน PIP (Personal Improvement Plan)			ต่อเนื่อง) (1 ตค.65-30 ก.ย.66)	2) ผลการดำเนินการตามแผน PIP *(E1.2)*
		3) ทบทวนชื่อตำแหน่งเพื่อใช้อย่างเป็นทางการ (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)		7) สรุปผลประเมินประจำปี ผอ. รอง และพนักงาน (เชื่อมโยงการปรับเงิน,ระดับตำแหน่ง) (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	3) ผลการทบทวน Compensation & Benefit (รวม Certificate) และ Flexible benefit *(E1.1) ปรับแผนฯ แล้วเสร็จ ก.พ. 67*
		4) ทบทวน Compensation & Benefit (รวม Certificate) (1 ม.ค.-30 ก.ย.. 66)			4) ร่างแผน HR ปี 67
		5) ทบทวนการจัดสวัสดิการเลือกได้ (Flexible benefit) (1 ม.ค.-30 ก.ย. 66)			5) ผลประเมินประจำปีของผอ. รอง และพนักงานเชื่อมโยงการปรับเงิน/ระดับตำแหน่ง *(E1.2)*
กลยุทธ์ 2 Orchestrating Workforce Ecosystems	1) Proactive Recruitment (ต่อเนื่องทุกปี) (1 ตค.65-30 ก.ย.66) • จัดทำแผนอัตรากำลัง (Manpower planning) • สร้างเครือข่าย ทำฐานข้อมูลการติดต่อและประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานผ่านมหาวิทยาลัย (รวม Internship) • ปรับกระบวนการ/รูปแบบการสรรหา				1) แผนอัตรากำลัง (Manpower planning) ข้อมูลเครือข่าย/มหาวิทยาลัย และกระบวนการสรรหารูปแบบใหม่ *(E2.1)*
		2) สื่อสารเรื่องกระบวนการ/ขั้นตอนการโปรโมทกับหัวหน้างาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ (1 ม.ค. -30 ก.ย.66)			2) ผลการสื่อสารหัวหน้างานเรื่องการโปรโมท/กระบวนการที่เกี่ยวข้อง *(E2.2)*
กลยุทธ์ 3 Excellent Employee Experience	1) จัดกิจกรรม Well-being (Mental Health / Financial / Physical อาจร่วมกับ คกก.สวัสดิการและ Mini poll) (1 ตค.65-30 ก.ย.66) 2) สร้าง Culture และ DNA ในองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรด้วยนวัตกรรม (ร่วมกับฝ่ายสื่อสารองค์กร) (1 ตค.65-30 ก.ย.66) 3) พัฒนาเนื้อหาใน "ถามเจ๊" ให้ตอบโจทย์พนักงาน/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (1 ตค.65-30 ก.ย.66)				1) ผลการจัดกิจกรรมด้าน Well-being การสร้าง Culture & DNA และความพึงพอใจต่อ "ถามเจ๊" *(E3)*
		4) ประเมินผลและพิจารณาขยายผล Work From Anywhere (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)		5) จัดทำEngagement Survey 66 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	2) ผลประเมินและทบทวนการ WFA *(E3)* 3) ผล Engagement survey *(E3)*
กลยุทธ์ 4 Life-Long Learning Organization	1) พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์องค์กร + Online Learning Platform + ทุนพัฒนา (1 ตค.65-30 ก.ย.66) **การอบรมพนักงานทุกคน** (Core Competency) **การอบรมและสร้างความรู้ตามภารกิจ/หน้าที่** (Functional Competency) **การอบรมภาวะผู้นำ** (Leadership Competency)			4) สรุปผลการพัฒนาบุคลากร สพธอ. /วางแผนพัฒนาปี 2567 (1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	1) ร่างแผนพัฒนาปี 67 *(E4)*
	2) จัดทำ Individual Development Plan (IDP) (1 ตค.65-30 ก.ย.66)				2) ผลสรุปการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร (รวมทุนพัฒนาบุคลากร) ผลการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และผลการดำเนินการตามแผน KM *(E4)*
	3) ดำเนินการตามแผน KM (KM Awareness / KM Campaign / KM day / Knowledge Center) (1 ตค.65-30 ก.ย.66)				

100%

แผนฯ ได้รับความเห็นชอบในการประชุมคกก.กำกับ สพธอ. ครั้งที่ 10/2565 (7 ก.ย. 65)

OUTPUTS สำคัญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566 ไตรมาสที่ 4 (1 ก.ค. – 30 ก.ย. 66)

กลยุทธ์	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
กลยุทธ์ 1 Redesigned HR Infrastructure	ทบทวน/จัดทำแผน HR ปี 67 (ดำเนินการ 1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	• จัดกิจกรรมจิบน้ำชาระหว่างอนุ HR กับ Team lead จำนวน 2 ครั้ง (ก.ค. – ส.ค. 66) • แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว 5 ปี (2566-2570) • แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567
	ทบทวนชื่อตำแหน่งเพื่อใช้อย่างเป็นทางการ (ดำเนินการ 1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)	ชื่อตำแหน่ง เพื่อใช้สำหรับสื่อสารภายนอก (เสนออนุฯ/เสนอ MC/ผอ.สพธอ. ประชุมร่วมกับ Team Lead แล้ว และ HR เวียนข้อมูลชื่อตำแหน่ง)
	สรุปผลประเมินประจำปี ผอ. รอง และพนักงาน (ดำเนินการ 1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	ดำเนินการแล้วเสร็จ
กลยุทธ์ 2 Orchestrating Workforce Ecosystems	Proactive Recruitment (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	• สรรหาบุคลากรใน Q4 ได้ 23 คน (Specialist 14 คน Generalist 9 คน) • รับนักศึกษาฝึกงาน 6 คน (จุฬาฯ SIIT มช. NIST) • ปรับกระบวนการสรรหาและบรรจุพนักงาน ปรับขั้นตอนการตกลงเงินเดือน โดยแจ้งรายละเอียดสวัสดิการและข้อตกลงอื่น ๆ ให้ชัดเจน
กลยุทธ์ 3 Excellent Employee Experience	จัดกิจกรรม Well-being (Mental Health / Financial / Physical อาจร่วมกับ คกก.สวัสดิการและทำ Mini poll) (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	จัดกิจกรรม Well-Being ด้านสุขภาพกาย เงิน และใจ ได้แก่ - สุขภาพกาย : กิจกรรมนวดเพื่อสุขภาพ - สุขภาพเงิน : บรรยายหัวข้อ : เงินเท่านั้นที่ Knock Everything - สุขภาพใจ : บรรยายหัวข้อ : Stress or Burnout, Where Am I Now?
	พัฒนาเนื้อหาใน “ถามเจ๊” ให้ตอบโจทย์พนักงาน/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของ HR ใน “ถามเจ๊” และ “ETDA on Air”
	ประเมินผลและพิจารณาขยายผล Work From Anywhere (1 ม.ค.-30 มิ.ย. 66)	ประเมินผลการทำงานรูปแบบ WFA (ก.ค. - ก.ย. 66)
	จัดทำ Engagement Survey 66 (ดำเนินการ 1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	ผลการสำรวจ Engagement Survey 66
กลยุทธ์ 4 Life-Long Learning Organization	พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์องค์กร + Online Learning Platform + ทุนพัฒนา (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	• จัดอบรมหลักสูตร Core & FC จำนวน 16 หลักสูตร เช่น ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน หลักสูตร PDPA Training Fundamental หลักสูตรเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ หลักสูตร Board Reporting Program หลักสูตร “ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การมหาชน” เป็นต้น พร้อมสรุปผลการพัฒนาปี 66 • จำทำคำขอทุนสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ 67 จำนวน 1 ทุน และสำรอง 1 ทุน • ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับทุน ก.พ. ปีงบประมาณ 66 จำนวน 1 คน
	จัดทำ Individual Development Plan (IDP) (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	ผลการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของพนักงานกลุ่มนำร่อง (40 คน)
	ดำเนินการตามแผน KM (ดำเนินการ 1 ตค.65-30 ก.ย.66)	• จัดกิจกรรมสนับสนุน ETDA Learning Lab ใน Get Together Day • ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร
	สรุปผลการพัฒนาบุคลากร สพธอ. /วางแผนพัฒนาปี 2567 (ดำเนินการ 1 ก.ค.-30 ก.ย.66)	ดำเนินการแล้วเสร็จ

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	กิจกรรม
<u>กลยุทธ์ 1</u> **Redesigned HR Infrastructure**	• ทบทวนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างอัตรากำลังตามระดับ JG ของแต่ละศูนย์/ฝ่าย เชื่อมโยงการสรรหาและ Career Path • ทบทวนชื่อตำแหน่งเพื่อใช้อย่างเป็นทางการ • ทบทวน Compensation & Benefit • ทบทวนการจัดสวัสดิการเลือกได้ (Flexible benefit) งบประมาณ 3.00 ล้านบาท เบิกจ่ายจริง 0.30 ล้านบาท ผูกพันรอจ่าย 2.70 ล้านบาท • มีกลไกการคัดกรองและพัฒนาพนักงานกลุ่มต่ำกว่ามาตรฐาน PIP (Personal Improvement Plan) (ไม่ใช้งบประมาณ) • ทบทวน/จัดทำแผน HR ปี 67 (ไม่ใช้งบประมาณ) • สรุปผลประเมินประจำปี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และพนักงาน (ไม่ใช้งบประมาณ)
<u>กลยุทธ์ 2</u> **Orchestrating Workforce Ecosystems**	• Proactive Recruitment (จัดทำแผนอัตรากำลัง (Manpower planning) / สร้างเครือข่าย ทำฐานข้อมูลการติดต่อและประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานผ่านมหาวิทยาลัย /ปรับกระบวนการ/รูปแบบการสรรหา) (งบประมาณ 0.76 ล้านบาท / เบิกจ่ายจริง 0.58 ล้านบาท / ผูกพันรอจ่าย 0.02 ล้านบาท) • สื่อสารเรื่องกระบวนการ/ขั้นตอนการโปรโมทกับหัวหน้างาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ (ไม่ใช้งบประมาณ)

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	กิจกรรม
กลยุทธ์ 3 **Excellent Employee Experience**	• จัดกิจกรรม Well-being (Mental Health / Financial / Physical ร่วมกับ คกก.สวัสดิการฯ และทำ Mini poll) (งบประมาณ 0.03 ล้านบาท / ผลการเบิกจ่าย 0.03 ล้านบาท) • สร้าง Culture และ DNA ในองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรด้วยนวัตกรรม (งบประมาณ 3.69 ล้านบาท / ผลการเบิกจ่าย 3.48 ล้านบาท / ผูกพันรอจ่าย 0.16 ล้านบาท) • พัฒนาเนื้อหาใน “ถามเจ๊” ให้ตอบโจทย์พนักงาน/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (ไม่ใช้งบประมาณ)
กลยุทธ์ 4 **Life-Long Learning Organization**	• พัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์องค์กร + Online Learning Platform + ทุนพัฒนา (งบประมาณ 5.54 ล้านบาท / ผลการเบิกจ่าย 3.53 ล้านบาท / ผูกพันรอจ่าย 1.14 ล้านบาท) • จัดทำ Individual Development Plan (IDP) (ไม่ใช้งบประมาณ) • ดำเนินการตามแผน KM (KM Awareness / KM Campaign / KM day / Knowledge Center) (ไม่ใช้งบประมาณ)

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ข้อมูล ณ ปิดงบปี 66 (30 ก.ย. 66)

JG	ตำแหน่ง	จำนวน
9	รอง ผอ.	2
8-9	ที่ปรึกษา	5
8	ผู้ช่วย ผอ.	2
7	ผู้เชี่ยวชาญ	5
6-7	เจ้าหน้าที่บริหารอาวุโส	21
6	ผู้ชำนาญการอาวุโส	5
4-5	เจ้าหน้าที่อาวุโส	41
	ผู้ชำนาญการ	25
2-3	เจ้าหน้าที่	44
	รวม	**150**

สรุปการฝึกอบรบพนักงานประจำปีงบประมาณ 2566

สรุปหลักสูตร Q1		
หลักสูตร	**วัน เดือน ปี**	**จำนวนคนเข้าร่วม**
หลักสูตรภายใน		
หลักสูตร Grow with your Strengths	10 พ.ย. 65	14
หลักสูตร ISO/IEC 27001:2022 Information SecurityManagement System	22-23 , 26-27 ธ.ค. 65 และ 3 มี.ค. 66	7
หลักสูตร NIST Cybersecurity Framework;	26-27 ธ.ค. 65	20
หลักสูตร IT Audit for Internal Audit	21-22 ธ.ค. 65	12
หลักสูตรภายนอก		
หลักสูตร ต่อต้านทุจริต และความเสี่ยงฯ	28-29 พ.ย. 65	1
หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับนักบริหารระ	11 พ.ย. 65 - 31 ส.ค. 66	1
หลักสูตร Remote Signing by Ascertia	7 ธ.ค. 65	1
หลักสูตร AI for Healthcare	9 ธ.ค. 65 - 28 ก.พ. 66	2
หลักสูตร เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน	9 พ.ย. 65	1
หลักสูตร STRATEGY FORUM 2022 : CODE RED STRATEGY	22 ต.ค. 65	3
สรุปหลักสูตร Q2		
หลักสูตรภายใน		
หลักสูตร Innovation Mindset	8 , 15 ก.พ. 66	111
หลักสูตร Storytelling and pitching #1	14 มี.ค. 66	39
หลักสูตร IT Risk Management	22-23 มี.ค. 66	18

สรุปการฝึกอบรบพนักงานประจำปีงบประมาณ 2566

สรุปหลักสูตร Q1

หลักสูตร	วัน เดือน ปี	จำนวนคนเข้าร่วม
หลักสูตรภายนอก		
หลักสูตร ผู้ตรวจ/ผู้นำตรวจ ประเมินมาตรฐาน ISO/IEC 27001:2022 ระบบบริห	23-27 ม.ค. 66	1
หลักสูตรการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการลงทุน (FEASIBILITY STUDY)	24 ม.ค.-1 ก.พ. 66	2
Myanmarand Emerging Technologies – Blockchain Workshop	6 ก.พ. 65	1
หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	7 ก.พ. - 30 พ.ค. 66	1
หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎห	8 ก.พ. - 5 เม.ย. 66	1
หลักสูตรการบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทย ระดับพื้นฐาน	15 ก.พ. 65	1
หลักสูตร “หลักเกณฑ์การจัดทำเอกสารรับ จ่ายเงินทางภาษี และการตรวจสอบงบเ	24 ก.พ. 65	3
หลักสูตร Toolkit พิชิตองค์การสมรรถนะสูง (PMQA 4.0)	27-28 ก.พ. , 1 มี.ค. 66	2
หลักสูตรรวมประเด็นภาษีที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบกับการทำงานขององค์การมห	27 ก.พ. 66	5
หลักสูตรเทคนิคการเขียนและการนำเสนอบทความผลงานวิจัยใน กิจกรรม Thailar	7-8 มี.ค. 66	2
หลักสูตร “การบริหารความเสี่ยง และกลยุทธ์องค์กร ด้วยมาตรฐาน COSO ERM 2	20-21 มี.ค. 66	1
หลักสูตร “การบริหารเชิงยุทธศาสตร์”	22-29 มี.ค. 66	5
หลักสูตรการสร้างแบบทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน	23-24 มี.ค. 66	2
หลักสูตร“การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ (Digital Adoption) และการปรับเปลี่ยนห	30 มี.ค. 66	1
สรุปหลักสูตร Q3		
หลักสูตรภายใน		
หลักสูตร Storytelling and pitching #2	20 เม.ย. 66	62
หลักสูตร Time Management #1-2	10 พ.ค. , 1 มิ.ย. 66	100
เรื่อง “แนวทางการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของประเทศ”	9 พ.ค. 66	34
หลักสูตรภายนอก		
หลักสูตร Coaching skill for HR professionals	1 เม.ย. 66	2
โครงการเสริมสร้างให้หน่วยงานของรัฐรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ (หลักสูตร1	10 เม.ย. 66	1
หลักสูตรการสัมภาษณ์งาน Competency Based Interview	20 เม.ย. 66	4
หลักสูตรการจัดทำเอกสารประกอบการจัดทำรายงานขอซื้อขอจ้าง	26,28 เม.ย. 66	7
หลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณ	2-3 พ.ค. 66	1
หลักสูตรการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับผู้บริหาร (Data Analytics for Managemen	8 พ.ค. 66	1
หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในของประเทศไทย (CPIAT)	13 พ.ค. - 2 ก.ย. 66	1
หลักสูตรแนวทางการจัดทำแบบก่อสร้างเพื่อนำไปสู่การจัดจ้างก่อสร้างอย่างมีประสิ	16 พ.ค. 66	6
หลักสูตรการบริหารจัดการองค์กรแบบอะไจล์ สำหรับผู้นำยุคใหม่	19 พ.ค. 66	2

สรุปการฝึกอบรบพนักงานประจำปีงบประมาณ 2566		
สรุปหลักสูตร Q1		
หลักสูตร	**วัน เดือน ปี**	**จำนวนคนเข้าร่วม**
อบรมสัมมนาวิชาการโครงการ AI&IoT Summit 2023	30-31 พ.ค. 66	1
หลักสูตรข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติจ้างที่ปรึกษา	31 พ.ค. 66	5
หลักสูตร"การบริหารจัดการแบบมืออาชีพสำหรับ NEW LEADER ยุค NEXT NORM	8-9 มิ.ย. 66	1
THAILAND HR TECH 2023	14-15 มิ.ย. 66	6
สรุปหลักสูตร Q4		
หลักสูตรภายใน		
เรื่อง “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแผนทางธุกิจ (Business Plan)”	17 ก.ค. 66	20
หลักสูตรความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.	21 ก.ค.66	20
หลักสูตร English for Legal Professionals	17 ส.ค. - 26 ก.ย. 66	14
หลักสูตร CQI and IRCA Certified ISO/IEC 27001: 2022 Lead Auditor	7-9,15-16 ส.ค. 66	11
หลักสูตร การบริหารความเสี่ยง และควบคุมภายใน	19 ก.ย. 66	39
หลักสูตร Certified Information Systems Auditor (CISA)	25-29 ก.ย. 66	30
รวมจำนวนคน		134
หลักสูตรภายนอก		
หลักสูตร Anti-Corruption Practical Guide (ACPG)	17-18 ส.ค. 66	1
หลักสูตร นักบริหารระดับกลาง รุ่นที่ 2	17-22 ก.ค. 66	3
หลักสูตร เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ รุ่นที่ 3	10-25 ส.ค. 66	4
หลักสูตร Board Reporting Program (BRP)	30 ส.ค. 66	1
หลักสูตร The Secret Sauce Summit 2023	9-10 ก.ย. 66	5
หลักสูตร Training on E-Commerce Policy Development and Implement	25-29 ก.ย. 66	1
หลักสูตร HR Fundamental Skill	6-22 ก.ย. 66	1
หลักสูตร Excel from Zero to Hero	ตามวันเวลาที่สะดวก	3
หลักสูตร การวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีแบบแผน	16-17 ส.ค. 66	2
หลักสูตร “ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การมหาชน” รุ่นที่ 1	24-25 ส.ค. 66	2

ปัญหา/อุปสรรค

- ปัญหาอัตรา Turn Over สูง เนื่องจากหลายปัจจัย เช่น Career Path ไม่ชัดเจน , สวัสดิการ , ปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

- ควรกำหนดเรื่อง Career Path เป็น Critical Point ที่ต้องแก้ไขเป็นอันดับแรก
- การสร้างความชัดเจนเรื่อง Career Path แม้ว่าจะไม่ใช่กลยุทธ์เดียวที่จะสามารถแก้ปัญหา Turnover Rate สูงได้ แต่ก็เป็นกลยุทธ์หลักในการรักษาคน เพราะเป็นการสร้างความเติบโตในสายงานและภายในองค์กรให้แก่พนักงาน
- ควรแก้ไขประเด็นอื่นๆ ด้วย เช่น การปรับสวัสดิการเป็นแบบยืดหยุ่นได้ ปรับแนวทางการสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการสร้างความเป็นธรรมในเรื่องอื่นๆ เป็นต้น