

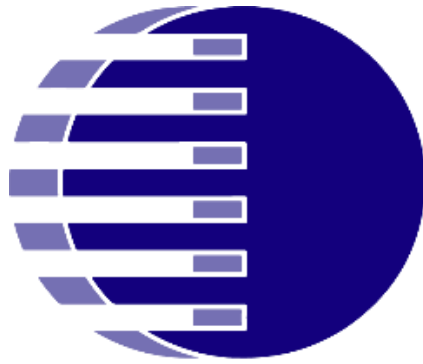
การดำเนินการตามแผน

บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566



รายงานผลการดำเนินงานตามแผน		แผนบริหารทุนมนุษย์ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ 2566 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 31 ธันวาคม 2565)				ผลไตรมาส 1/2566	17.50%
						แผน/ผลสำเร็จภาพรวมสะสม	17.50%
HCMSO	HCMSO1 : HR Transformation เพื่อปรับรูปแบบการทำงานของ HR ที่มุ่งเน้นการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนองค์กร		HCMSO2 : Digital Competency เพื่อพัฒนา Digital literacy ของบุคลากร วว. รองรับ Digital Transformation	HCMSO3 : Employee Journey เพื่อให้มี โครงสร้างบุคลากรกลุ่มหลักและกลุ่มสนับสนุนที่เหมาะสม และเพื่อสร้างเส้นทางตลอดชีวิตการทำงานของบุคลากร วว.		HCMSO4 : Employee Development เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการขับเคลื่อนองค์กร	
แผนงาน	1. การปรับรูปแบบการทำงานของ HR เพื่อมุ่งเน้นการทำงานเชิงยุทธศาสตร์	2. การพัฒนาบุคลากร สทป. (Upskill & Reskill) เพื่อตอบโจทย์การทำงานเชิงยุทธศาสตร์	3. การพัฒนาบุคลากร วว. ให้มี Digital Competency ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนองค์กรด้วย Digital	4. การปรับอัตราส่วนบุคลากรกลุ่มงานหลัก : กลุ่มงานสนับสนุนให้ได้ 70:30 (ในปี 2568)	5. การสร้างเสริมประสบการณ์ที่ดี (Employee experience) ตลอดชีวิตการทำงานของบุคลากร วว. (Employee Journey)	6. การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร วว. ให้สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร	
เป้าหมาย/ผล	 ได้ระบบงานที่ดำเนินการโดยการจัดหา Outsourcing อย่างน้อย 2 ระบบ	 บุคลากร HR สามารถปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 2 เรื่อง	 ผลการประเมินการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะ Digital ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80)	 สัดส่วนอัตราค่าจ้างกลุ่มงานหลักต่อกลุ่มงานสนับสนุน 69 : 31	 ลดอัตราการลาออกของพนักงานใหม่ (อายุงาน 0-5 ปี) กลุ่มงานวิจัยและบริการ (กลุ่ม อว./พย./บอ.)	 - ผู้บริหารทุกระดับและ Talent ได้รับการพัฒนาทักษะ Skill Set ด้าน Management ครบถ้วน 100% - ผลการประเมินการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะ Management ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80)	
ผลลัพธ์	- ผลการวิเคราะห์และทบทวนการใช้ระบบ Outsource - แนวทางการปรับปรุงกระบวนการทำงานของ HR ด้วยแนวคิดลีน (Lean)	ผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร HR เพื่อใช้ในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนา Upskill & Reskill ด้านยุทธศาสตร์/Data Analytics/Digital HR	- แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร วว. ให้มี Digital Competency ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนองค์กรด้วย Digital ปี 2566 - แผนลดความเสี่ยงการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร ให้มี Digital Competency ปี 2566 หมายเหตุ : เนื่องจากกิจกรรมการประเมิน Digital Competency Gap ไม่สามารถดำเนินการได้ภายในไตรมาส 1 ทั้งนี้ ได้ดำเนินการประเมินแล้วเสร็จในวันที่ 27 มกราคม 2566	- ผลการทบทวน Definition อัตราค่าจ้างกลุ่มงานหลักและกลุ่มงานสนับสนุน - ได้กลุ่มเป้าหมายสำหรับการพัฒนาเพื่อ Upskill & Reskill - ผลการจัดสรรอัตราค่าจ้างใหม่ที่สอดคล้องกับการกิจและทิศทางขององค์กร รวม 23 อัตรา ได้แก่ พนักงาน 21 อัตรา, ลูกจ้างประจำ 12 อัตรา	- ผลการวิเคราะห์อัตราการลาออกของพนักงานใหม่ (อายุงาน 0-5 ปี) - ผลคะแนนความพึงพอใจในแต่ละด้านเพื่อนำมาวางแผนการจัดทำ Employee Experience เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานใหม่	- กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง/และพนักงานระดับอาวุโส Band 2 - แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงปี 2566	
งบ	80,000 บาท	50,000 บาท	100,000 บาท	100,000 บาท	50,000 บาท	100,000 บาท	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผน		แผนบริหารทุนมนุษย์ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ 2566 (ระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 มีนาคม 2566)				ผลไตรมาส 2/2566	35.83%
						ผลสำเร็จภาพรวมสะสม	53.33%
HCMSO	HCMSO1 : HR Transformation		HCMSO2 : Digital Competency	HCMSO3 : Employee Journey		HCMSO4 : Employee Development	
แผนงาน	เพื่อปรับรูปแบบการทำงาน HR ที่มุ่งเน้นการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนองค์กร		เพื่อพัฒนา Digital literacy ของบุคลากร วว. รองรับ Digital Transformation	เพื่อให้มีโครงสร้างบุคลากรกลุ่มหลักและกลุ่มสนับสนุนที่เหมาะสม และเพื่อสร้างเส้นทางตลอดชีวิตการทำงานของบุคลากร วว.		เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการขับเคลื่อนองค์กร	
เป้าหมาย/ผล	1. การปรับรูปแบบการทำงานของHR เพื่อมุ่งเน้นการทำงานเชิงยุทธศาสตร์	2. การพัฒนาบุคลากร สทบ. (Upskill & Reskill) เพื่อตอบโจทย์การทำงานเชิงยุทธศาสตร์	3. การพัฒนาบุคลากร วว. ให้มี Digital Competency ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนองค์กรด้วยDigital	4. การปรับอัตราส่วนบุคลากรกลุ่มงานหลัก : กลุ่มงานสนับสนุนให้ได้ 70:30 (ในปี 2568)	5. การสร้างเสริมประสบการณ์ที่ดี (Employee experience) ตลอดชีวิตการทำงานของบุคลากร วว. (Employee Journey)	6. การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร วว. ให้สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร	
	เป้าหมาย Q2 : 30% ผล Q2 : 30% ได้ระบบงานที่ดำเนินการโดยการจัดหา Outsourcing อย่างน้อย 2 ระบบ	เป้าหมาย Q2 : 40% ผล Q2 : 40% บุคลากร HR สามารถปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 2 เรื่อง	เป้าหมาย Q2 : 40% ผล Q2 : 40% ผลการประเมินการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะ Digital ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80)	เป้าหมาย Q2 : 25% ผล Q2 : 25% สัดส่วนอัตรากำลังกลุ่มงานหลักต่อกลุ่มงานสนับสนุน 69 : 31	เป้าหมาย Q2 : 40% ผล Q2 : 40% ลดอัตราการลาออกของพนักงานใหม่ (อายุงาน 0-5 ปี) กลุ่มงานวิจัยและบริการ (กลุ่ม อช./พย./บอ.)	เป้าหมาย Q2 : 40% ผล Q2 : 40% - ผู้บริหารทุกระดับและ Talent ได้รับการพัฒนาทักษะ Skill Set ด้าน Management ครบถ้วน 100% - ผลการประเมินการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะ Management ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80)	
ผลลัพธ์	- ผลการวิเคราะห์ภาระงานประจำของ สทบ. - จัดหาบริษัท Outsource ด้านการจัดทำเงินเดือน จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ (1) บริษัท HUMANICA (2) บริษัท General Outsourcing (3) บริษัท Innosys - ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบขอบเขตงานและค่าใช้จ่ายของบริษัท Outsource - แนวทางการปรับรูปแบบการทำงาน HR โดยนำระบบอื่นมาใช้ในการบริหารจัดการเพิ่มเติม (Digital HR, Commercial software, Expert)	- หลักสูตร Digital HR : การเตรียมความพร้อมข้อมูลเพื่อรองรับการทำ Data Analytics - จัดอบรมพัฒนาบุคลากร สทบ. ในวันที่ 29 มีนาคม 2566	- หลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร และบุคลากรระดับปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง - รายงานผลการประเมิน Digital Competency Gap ของผู้บริหาร และบุคลากรระดับปฏิบัติการ เสนอที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง วันที่ 23 มีนาคม 2566 ที่ประชุมอนุกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล วันที่ 24 มีนาคม 2566	- ออกแบบหลักสูตรการ Upskill&Reskill บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงาน Band 3, 4 และลูกจ้างประจำกลุ่ม อช./พย./บอ. - กำหนดจัดอบรมพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ในวันที่ 30 มีนาคม 2566 - เพิ่มช่องทางการประกาศรับสมัครบุคลากรใหม่ ผ่านกลุ่ม Facebook โดยเฉพาะเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่เปิดรับสมัคร	จัดทำ Employee Journey ผ่าน โครงการเสริมสร้างประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรเข้าใหม่	- หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านการบริหารเสนอที่ประชุมผู้บริหารระดับสูง เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 และคณะกรรมการสรรหาและพัฒนาเส้นทางอาชีพผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการ/เทียบเท่า เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2566 - อบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้กับผู้บริหารระดับศูนย์/สำนักและระดับกอง เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2566 รวมทั้งการวัดผล Pre-test/Post-test	
งบ	80,000 บาท		100,000 บาท	100,000 บาท		50,000 บาท	
	80,000 บาท		100,000 บาท	100,000 บาท		100,000 บาท	



วว•TISTR

ขอบคุณ

