

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2565

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2565

สำนักงานจึงขอเสนอแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2565 ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ 3 เป้าประสงค์ 8 กิจกรรม/แผนงาน โดยมีรายละเอียดพร้อมตัวชี้วัดและเป้าหมาย ดังตารางที่ 1 และ แผนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ปี 2565 ดังนี้

ตารางที่ 1: แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: เป็นองค์กรที่คล่องแคล่วและว่องไว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agile and Nimble Organization)		เป้าประสงค์: มีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความคล่องตัว ครอบคลุมอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ สสว.					
ลำดับ	กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/แผนงาน	ตัวชี้วัด	ปี 2565			ผู้รับผิดชอบหลัก
				เป้าหมาย	งบประมาณ	จำนวนหน้า	
1	ดำเนินงาน ปี 2565 จริง ด้วยโครงสร้างเสมือนปี 2566 (Operating Model 2566)	1. ชัยชนะฝ่ายให้เกิดการประสานส่งต่องาน-ความรู้-ข้อมูล อย่างเป็นรูปธรรม 2. จัดทัพ หน้า กลาง หลัง (Market-facing, home based, back office) ของบทบาท Policy Maker	1. Operating Model 2566 (Market-facing, home based, back office) 2. คู่มือ/แนวทาง การทำงานของ Operating Model	1. มีร่าง Operating Model ได้รับการอนุมัติ ภายในเดือนมิถุนายน 2565 2. มีคู่มือการทำงานของ Operating Model ได้รับการอนุมัติภายในเดือนสิงหาคม 2565	-	10	ฝทบ.
2	การจัดการ อัตรากำลัง (Workforce Management)	การวิเคราะห์ผลผลิตภาพ/ประสิทธิภาพของบุคลากร	1. ผลการวิเคราะห์ผลผลิตภาพ/ประสิทธิภาพของบุคลากร 2. กรอบอัตรากำลัง สสว. ปี 2566	อัตรากำลังประจำปี 2566 และ อัตรากำลังในระยะยาว 2566-2570	300,000	10	ฝทบ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: บุคลากรมีความอัจฉริยะและเปี่ยมไปด้วยพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์ (Smart Resilient Workforce)		เป้าประสงค์: มีการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Training Roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี (IDP) ให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของ สว. และความเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล					
ลำดับ	กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/แผนงาน	ตัวชี้วัด	ปี 2565			ผู้รับผิดชอบหลัก
				เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	น้ำหนัก	
3	ทำงานแบบทีมเฉพาะกิจ โดยมีพนักงานจากหลายฝ่ายหลายวัย มาร่วมกันทำ Taskforce เพื่อบรรลุภารกิจหลัก	สลับพนักงานจากหลายฝ่ายหลายวัย มาร่วมกันทำโครงการเสมือน Matrix Organization ที่มี 2 หัวหน้า (ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน และ ผู้จัดการโครงการ)	กลไกรัฐ ที่สร้างขึ้นจากทีมงาน	2 กลไกรัฐ	840,000	10	ฝทบ. ร่วมกับกลุ่ม Policy Maker
4	Re-skill ด้าน Digital & Policy Maker	ปรับทักษะ Digital & Core Competency สำหรับพนักงาน ทั้งหมด ผ่าน E-learning Platform	พนักงานเข้าเรียนบน E-learning platform	ร้อยละ 100 และผ่านการทดสอบ	2,000,000	10	ฝทบ.
5	พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบาย รวมทั้งความเสี่ยงทั้งในปัจจุบันและอนาคต	1. จัดทำแผนฝึกอบรมบุคลากรประจำปีที่สอดคล้องกับ training roadmap	1. แผนการฝึกอบรมบุคลากรประจำปีที่สอดคล้องกับ training roadmap และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบาย	1. มีแผนการฝึกอบรมประจำปี	5,000,000	20	ฝทบ.
		2. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ แผนการพัฒนาบุคลากร (IDP) สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ บังคับบัญชา และบริหาร	2. พนักงานได้รับการพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมประจำปี	2. ร้อยละ 80			
		3. พัฒนาบุคลากรตั้งแต่ระดับบังคับบัญชาขึ้นไป ในหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้นำระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง	3. พนักงานระดับบังคับบัญชาขึ้นไป มีสมรรถนะทางด้านการบริหารที่ดีขึ้น	3. ร้อยละ 80			
6	การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)	จัดฝึกอบรมกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Pool) และ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ตั้งไว้	ดำเนินการตามแผน IDP ของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Pool) และ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool)	ร้อยละ 100	500,000	10	ฝทบ. ร่วมกับผู้บริหารระดับสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: เสริมสร้างความแข็งแกร่งของค่านิยมหลัก และนาเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์สมัยใหม่มาใช้ (Strengthened Organizational Core Values and The Use of Modern Digital Technology and Artificial Intelligence)		เป้าประสงค์: ปรับปรุงสภาพแวดล้อม และกระบวนการการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจ (Engagement and Satisfaction) มีความปลอดภัย/สุขอนามัย/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment: SHE) และมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงาน ด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS)					
ลำดับ	กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม/แผนงาน	ตัวชี้วัด	ปี 2565			ผู้รับผิดชอบหลัก
				เป้าหมาย	งบประมาณ	น้ำหนัก	
7	สร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ (Re-set work culture)	1. กลับ มาเน้น การดูแลบุคลากร โดยผ่านช่องทางสื่อสารกันสองทางและข้ามฝ่ายโดยตรง 2. จัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ส่วนตัวและประสบการณ์เชื่อมโยง	ผลจากการสำรวจ HR Survey ยืนยันว่าสื่อสารข้ามฝ่ายมากขึ้น	มากกว่า ร้อยละ 70	500,000	10	ฝทบ. ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ
8	ยกระดับความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction Survey)ดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	การเพิ่มขึ้นจากผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ	ร้อยละ 5 (เทียบกับผลลัพธ์ของปีที่ผ่านมา)	500,000	10	ฝทบ. ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ

ตารางที่ 2: แผนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ปี 2565

ลำดับที่	กิจกรรม/แผนงาน	เดือนในปีงบประมาณ 2565											ผู้รับผิดชอบหลัก	
		ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.		ธ.ค.
1	ดำเนินงานปี 2565 จริง ด้วยโครงสร้างเสมือนปี 2566 (Operating Model 2566)													ฝทบ.
2	บริหารอัตรากำลัง และการจัดทำกรอบอัตรากำลัง (Workforce Management)													ฝทบ.
3	ทำงานแบบทีมเฉพาะกิจ โดยมีพนักงานจากหลากหลายหน่วยงาน มาร่วมกันทำ Taskforce เพื่อบรรลุภารกิจหลัก													ฝทบ.
4	Re-skill ด้าน Digital & Policy Maker													ฝทบ. ร่วมกับ กลุ่ม Policy Maker
5	พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลง													ฝทบ.
6	การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)													ฝทบ. ร่วมกับ ผู้บริหารระดับสูง
7	สร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ (Re-set work culture)													ฝทบ. ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ
8	ยกระดับความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)													ฝทบ. ร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ