



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี
การบริหารทรัพยากรบุคคล สกว. พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกว.)
Thailand Science Research and Innovation (TSRI)

สารบัญ

หน้า

บทนำ

๓

สรุปสถิติผู้บริหารและพนักงาน

๔

สรุปผลการพัฒนาบุคลากร

๔

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖)

๗

สรุปภาพรวมผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี
การบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. พ.ศ. ๒๕๖๖

๙

บทนำ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจาก คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ โดยกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และ ค่าเป้าหมายในการดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/ โครงการ ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยแบ่งออกเป็น กลยุทธ์ที่ ๑ สร้าง พัฒนา และรักษา บุคลากรสมรรถนะสูง จำนวน ๔ กิจกรรม กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องผลการปฏิบัติงาน ด้วยระบบฐานข้อมูล จำนวน ๒ กิจกรรม กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างสวัสดิภาพและความ ผูกพันในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ กิจกรรม

บัดนี้ ภารกิจพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล ได้ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนเรียบร้อยแล้วจึง ขอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีการบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖) เพื่อสรุปผลการดำเนินงานและนำไปใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้สำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

สำนักบริหารและพัฒนาองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)

สรุปสถิติผู้บริหารและพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖)

เรื่อง	จำนวน
จำนวนพนักงานทั้งหมด ณ ๓๐ ก.ย. ๖๖	๑๘๓ ท่าน
ผู้บริหารและพนักงานเข้าใหม่	๘ ท่าน
ผู้บริหารและพนักงานลาออก	๗ ท่าน
แต่งตั้งผู้บริหาร	๒
แต่งตั้งพนักงาน	-
โอนย้ายพนักงาน	-

สรุปผลการพัฒนาบุคลากร สกสว. งบประมาณ ๒๕๖๖

(๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖)

แนวทางการพัฒนาบุคลากร สกสว. ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ผลจาก knowledge Skill Attribute (KSA) Competency ร่วมกันทั้ง ๑๒ ส่วนงาน นำมาขมวดเพื่อให้ได้ Competency และแนวทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเกณฑ์ เป็นการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ Competency ทั้ง ๓ ประเภท คือ Core Competency / Managerial Competency / Functional Competency โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เน้นการเคลื่อน

๑. Core Competency: สมรรถนะร่วมของทุกคนในองค์กรเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมหนึ่งในการสร้างภาพลักษณ์องค์กร เกิดเป็นอัตลักษณ์ขององค์กรที่มีการรับรู้สู่ภายนอก ซึ่งขับเคลื่อนด้วยการจัดหลักสูตรอบรมของส่วนกลาง

๒. Functional Competency: สมรรถนะในงานที่เป็นเลิศ เพื่อให้บุคลากรที่ครองตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เกิดผลงานที่เป็นไปตามมาตรฐานหรือผลงานที่เป็นเลิศ ซึ่งเริ่มดำเนินการขับเคลื่อน โดยความต้องการและการจัดของส่วนงาน

๓. มีการประเมินสมรรถนะและนำไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามสมัครใจและสอดคล้องกับลักษณะของงาน

๔. เน้นการพัฒนาที่หลากหลาย โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการอบรมเพียงอย่างเดียว เช่น การสอนงาน (Coaching) และการ On-the-Job Training รวมถึงการสร้างแนวคิดและสร้างความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง (Self-learning) หรือการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนระบบการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร

๕. เชื่อมโยงการพัฒนากับระบบทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ เช่น การบริหารผลการปฏิบัติงาน การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Path) การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง ฯลฯ

สรุปการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากร สกสว. (อบรมภายใน)

หลักสูตรสำหรับตอบ Core Competency จำนวน ๔ หลักสูตร

- หลักสูตร ภูมิคุ้มกันทางใจ mental vaccine รุ่นที่ ๑ รุ่น ๒ และ รุ่น ๓
งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ๖๔,๔๒๕ บาท
- หลักสูตร เพิ่มทักษะการใช้ภาษาในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ๓,๐๕๐ บาท
- หลักสูตร พัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ (System Thinking) รุ่น ๑ และ รุ่น ๒
งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ๓๒๒,๔๐๐ บาท
- หลักสูตร ยกระดับทักษะการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มพูนความสัมพันธ์ รุ่น ๑ และ รุ่น ๒
งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ๑๑๓,๑๖๐ บาท

หลักสูตรสำหรับตอบ Functional Competency จำนวน ๗ หลักสูตร

- หลักสูตร เสริมทักษะ และการใช้หลักเศรษฐศาสตร์และการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนด้าน
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และการจัดกรอบวงเงินงบประมาณ (จัดอบรม ๒ ครั้ง)
งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ๒๔,๔๓๕ บาท
- หลักสูตร การจัดทำงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ๕๒,๐๑๕ บาท
- หลักสูตร Microsoft Excel Advanced PivotTable and PivotChart
งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ๖๓,๕๖๗ บาท
- หลักสูตร Strategic Thinking การคิดเชิงกลยุทธ์
งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ๒๓,๘๖๕ บาท
- หลักสูตร Intro to Corporate Communication for TSRI
งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ๒๕,๗๑๘ บาท
- หลักสูตร Pitch the Point
งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ๖๕,๓๗๓.๕๐ บาท
- หลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนที่ผลลัพธ์ (Outcome Mapping) เชิงประเด็นของภาคี
เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ ๒๙,๑๑๒.๕๐ บาท

สรุปการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากร สกสว. (จัดโดยส่วนงาน)

- Training Workshop แก่นของการเขียนโครงการ ห่วงโซ่ผลผลิต ผลิตภัณฑ์ ผลกระทบ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
- การอบรม "การจัดทำเส้นทางสู่ผลกระทบ (Impact Pathway) เพื่อการส่งมอบผลลัพธ์ตามเป้าหมายของแผนด้าน ววน."
- การอบรม “การใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน (Socio-Economic Survey: SES) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความยากจน ความเหลื่อมล้ำ และรายได้ครัวเรือนเกษตรกร”

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖)

ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/ โครงการ ที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้าง พัฒนา และรักษา บุคลากรสมรรถนะสูง จำนวน ๔ กิจกรรม ได้แก่

๑. โครงการพัฒนาและจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล
 - ๑.๑ การทบทวนและกำหนด สมรรถนะ ๓ ตัว Core Competency, Functional competency, Managerial Competency
 - ๑.๒ การจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล IDP ให้สอดคล้องกับสมรรถนะ
๒. โครงการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนบุคลากรไปฝึกงานในหน่วยงานอื่น
 - ๒.๑ การกำหนดเกณฑ์วิธีการ เพื่อรองรับการแลกเปลี่ยน บุคลากรไปปฏิบัติงาน
 - ๒.๒ การประเมินผลของกิจกรรมมาแลกเปลี่ยน เพื่อปรับปรุงวิธีการ-เกณฑ์ที่ดียิ่งขึ้น
๓. โครงการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการและสมรรถนะหลัก (ซึ่งนิยามใหม่) ตลอดจนทักษะและความรู้ที่จำเป็น
 - ๓.๑ การพัฒนาและขับเคลื่อนหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ระดับต้น
 - ๓.๒ การสำรวจทักษะ และวิเคราะห์ช่องว่าง ความรู้ด้านดิจิทัล และ ประมวลช่องทางการอบรม
 - ๓.๓ การพัฒนาและขับเคลื่อน หลักสูตร เครื่องมือกลไกการขับเคลื่อน ระบบ ววน. (TSRI ๒๐๑๑)
๔. การพัฒนากลไก และวิธีการที่ชัดเจนภายใต้ แผนบริหารจัดการคนสมรรถนะสูง (Talent Management Plan) โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ให้สามารถตอบ ความต้องการขององค์กร และบุคลากรได้

กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องผลการปฏิบัติงาน ด้วยระบบฐานข้อมูล จำนวน ๒ กิจกรรม ได้แก่

๕. โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน Performance management system (PMS)
 - ๕.๑ การทบทวน Role Profile ให้ตอบ Role โดยกระบวนการมีส่วนร่วม
 - ๕.๒ การกำหนด Template PA ให้สอดคล้องกับ Role – Grade โดยกระบวนการมีส่วนร่วม
๖. นำระเบียบหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล ประมวลขึ้นระบบสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ของการสืบค้น และปฏิบัติถูกต้อง รวมถึงความโปร่งใส

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างสวัสดิภาพและความผูกพันในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่

๗. โครงการเสริมสร้างสวัสดิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๗.๑ นำแผนยกระดับปี ๖๕ มาพิสูจน์สมมุติฐานของปัญหา และออกแบบกลไกที่ชัดเจน

๗.๒ การศึกษาออกแบบ การปรับปรุงสวัสดิการรักษายาบาล ให้มีความเหมาะสม ทั้งในเชิงงบประมาณ และตอบจุดแข็งขององค์กร

๗.๓ การศึกษาออกแบบแนวการปฏิบัติงานแบบใหม่ (New Normal) ที่ตอบโจทย์การทำงานปัจจุบัน ไปสู่นาคต

จากแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีโครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการทั้ง ๗ โครงการ/กิจกรรม พบว่า จากการดำเนินการมีผลการดำเนินการที่ดี เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดำเนินการแล้วเสร็จจำนวนทั้งสิ้น ๗ โครงการ/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖)		
	โครงการ/กิจกรรม	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ดำเนินการไม่แล้วเสร็จ
กลยุทธ์ที่ ๑ สร้าง พัฒนา และรักษา บุคลากรสมรรถนะสูง	๔ โครงการ/กิจกรรม	๔ โครงการ/กิจกรรม	-
กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องผลการปฏิบัติงาน ด้วยระบบฐานข้อมูล	๒ โครงการ/กิจกรรม	๒ โครงการ/กิจกรรม	-
กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างสวัสดิภาพและความ ผูกพันในการปฏิบัติงาน	๑ โครงการ/กิจกรรม	๑ โครงการ/กิจกรรม	-

สรุปภาพรวมผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

การบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. พ.ศ. ๒๕๖๖

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีโครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการทั้ง ๗ โครงการ/กิจกรรม พบว่า จากการดำเนินการมีผลการดำเนินการที่ดี เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดำเนินการแล้วเสร็จจำนวนทั้งสิ้น ๗ โครงการ/กิจกรรม ดังต่อไปนี้

รายละเอียด	กลยุทธ์ที่ ๑ สร้าง พัฒนา และรักษา บุคลากรสมรรถนะสูง
เป้าประสงค์ที่ ๑.๑	เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงตรงตามความต้องการในการขับเคลื่อนระบบ ววน.
โครงการ/กิจกรรม	โครงการพัฒนาและจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล
วัตถุประสงค์	การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพประจำปี (Individual development plan : IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่ง
ตัวชี้วัด	ร้อยละ ๓๕ ของบุคลากรมีสมรรถนะตรงตามแผนพัฒนารายบุคคล
ผลการดำเนินงาน	การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพประจำปี (Individual development plan : IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่ง วิเคราะห์จากกระบวนการหารือกับส่วนงานเพื่อให้ตรงตามความต้องการของส่วนงานแล้วเสร็จ ร้อยละ ๗๕ ดำเนินการแล้วเสร็จในไตรมาส ๑-๒ และวางแผนการพัฒนาดำเนินการในไตรมาส ๓-๔ กระบวนการออกแบบ หรือระบุหลักสูตร ที่ตอบสนองความต้องการร่วมกันของส่วนงานในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ซึ่งเป็นแผนการพัฒนารายตำแหน่ง ของปีงบประมาณ ๖๖ ครอบคลุมทุกส่วนงาน
งบประมาณที่ใช้	๑๕,๕๔๙.๓๘ บาท
ปัญหา/อุปสรรค	-
โครงการ/กิจกรรม	โครงการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนบุคลากรไปฝึกงานในหน่วยงานอื่น
วัตถุประสงค์	การบริหารอัตรากำลังคน พัฒนาและรักษาไว้ของกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง Talent / Succession
ตัวชี้วัด	ปรับปรุงหรือสร้างระบบการพัฒนาสมรรถนะ ที่เป็นกลไกใหม่อย่างน้อย ๑ กลไก และขับเคลื่อน
ผลการดำเนินงาน	พัฒนาและขับเคลื่อนกลไก การเรียนรู้หรือฝึกงานด้วยการทำงานจริง (On the Job Training) ส่งบุคลากรไปฝึกงานหน่วยงานอื่น ดำเนินการแล้วไตรมาส ๑
งบประมาณที่ใช้	ไม่มีค่าใช้จ่าย
ปัญหา/อุปสรรค	-

โครงการ/กิจกรรม	โครงการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองด้านการบริหารจัดการและสมรรถนะหลัก (ซึ่งนิยามใหม่) ตลอดจนทักษะและความรู้ที่จำเป็น
วัตถุประสงค์	พัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับอย่างเป็นระบบ บุคลากรมีความสามารถตามสมรรถนะที่องค์กรกำหนด
ตัวชี้วัด	มีหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนาคนตามทักษะหรือสมรรถนะที่ต้องการ และตามศักยภาพ อย่างน้อย ๒ หลักสูตร
ผลการดำเนินงาน	ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะต่างๆที่จำเป็นต่อการทำงาน และการพัฒนาตนเอง โดยมีหลักสูตรสำหรับตอบ Core Competency จำนวน ๔ หลักสูตร และหลักสูตรสำหรับตอบ Functional Competency จำนวน ๗ หลักสูตร รวม ๑๑ หลักสูตร
งบประมาณที่ใช้	๗๕๘,๐๐๙ บาท
ปัญหา/อุปสรรค	-
เป้าประสงค์ที่ ๑.๒	เพื่อให้เกิดหลักเกณฑ์และแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารจัดการคนสมรรถนะสูง
โครงการ/กิจกรรม	การพัฒนากลไก และวิธีการที่ชัดเจนภายใต้ แผนบริหารจัดการคนสมรรถนะสูง (Talent Management Plan) โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ให้สามารถตอบ ความต้องการขององค์กร และบุคลากรได้
วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนากลไก และสร้างระบบบริหารจัดการคนสมรรถนะสูง (Talent Management Plan) โดยกระบวนการมีส่วนร่วม
ตัวชี้วัด	สร้างระบบการบริหารจัดการคนสมรรถนะสูง (Talent Management) ที่มีมาตรฐานระดับสูง
ผลการดำเนินงาน	การคัดเลือกกลุ่มบุคลากร (Talent Pool) ที่มีศักยภาพ แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน โดยมีรายละเอียดดังนี้ - แผนการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพได้รับการเผยแพร่ให้กับบุคลากรในองค์กร - รายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งเป็น Performance Based สะท้อน Competency Based ผู้ได้ระดับ “ดีเด่น” และนำมาจัดเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ - ดำเนินการตามแผนงานประจำปีในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) หรือกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) ได้ร้อยละ ๑๐๐
งบประมาณที่ใช้	ไม่มีค่าใช้จ่าย
ปัญหา/อุปสรรค	-

รายละเอียด	กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องผลการปฏิบัติงาน ด้วยระบบฐานข้อมูล
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑	เพื่อบริหารจัดการคน โดยเน้นการบริหารการปฏิบัติงาน ที่มีมาตรฐานและระบบ ควบคุมคุณภาพ
โครงการ/กิจกรรม	โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน Performance management system (PMS)
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการคน (HRM) ในส่วนของการบริหารการปฏิบัติงาน มีมาตรฐาน ระบบควบคุมคุณภาพ และมีกลไกในการเสริมสร้างความยุติธรรม
ตัวชี้วัด	ปรับปรุงหรือสร้างระบบการบริหารจัดการคน (HRM) ที่เสริมสร้างมาตรฐาน ควบคุมคุณภาพ ความเป็นธรรม อย่างน้อย ๑ กลไก
ผลการดำเนินงาน	๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Role Profile) ได้แก่ Role ตาม Organization Profile และ Role ตาม Level ที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งและมี องค์ประกอบครบถ้วน เพื่อใช้ในการจัดทำ Performance Agreement และ ประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี ๒. ดำเนินการปรับปรุงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เช่น การรายงานผล ปฏิบัติงานผ่านระบบ ERP ๓. ดำเนินการวางกลไกการเสริมสร้างความยุติธรรม เช่น คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินฯ
งบประมาณที่ใช้	ไม่มีค่าใช้จ่าย
ปัญหา/อุปสรรค	-
เป้าประสงค์ที่ ๒.๒	มีฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรที่ดี และเป็นปัจจุบัน
โครงการ/กิจกรรม	นำระเบียบหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล ประมวลขึ้นระบบ สารสนเทศ เพื่อประโยชน์ของการสืบค้น และปฏิบัติถูกต้อง รวมถึงความโปร่งใส
วัตถุประสงค์	เพื่อให้มีฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ครบถ้วนและเป็น ปัจจุบัน
ตัวชี้วัด	มีฐานข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน อย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ของระบบงาน ด้านทรัพยากรบุคคล
ผลการดำเนินงาน	มี Module ของฐานข้อมูลที่สำคัญ (ระบบสารสนเทศ ERP ด้านทรัพยากร บุคคล) เบื้องต้นแล้วเสร็จตามแผน
งบประมาณที่ใช้	ไม่มีค่าใช้จ่าย
ปัญหา/อุปสรรค	-

รายละเอียด	กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างสวัสดิภาพและความผูกพันในการปฏิบัติงาน
เป้าประสงค์ที่ ๓.๑	เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน (Engagement) ในการปฏิบัติงาน
โครงการ/กิจกรรม	โครงการเสริมสร้างสวัสดิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อยกระดับความพึงพอใจหรือความผูกพัน ขับเคลื่อนสู่การพัฒนาองค์กร เพื่อยกระดับความผูกพันในภาพรวม
ตัวชี้วัด	มีกลไกใหม่ในการยกระดับความพึงพอใจหรือความผูกพันในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ กลไก ที่สอดคล้องกับการสำรวจความผูกพันและแผนยกระดับความผูกพัน และขับเคลื่อน
ผลการดำเนินงาน	- ดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ได้ร้อยละ ๘๐ - จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุนหมุนเวียนรับทราบ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖
งบประมาณที่ใช้	ไม่มีค่าใช้จ่าย
ปัญหา/อุปสรรค	-
เป้าประสงค์ที่ ๓.๒	เพื่อปรับปรุงระบบสวัสดิการ สวัสดิภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมตามหลักการบริหารทรัพยากรขององค์กร และตอบสนองต่อความพึงพอใจของบุคลากร
โครงการ/กิจกรรม	ปรับปรุงระบบสวัสดิการ สวัสดิภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
วัตถุประสงค์	เพื่อปรับปรุงระบบสวัสดิการ สวัสดิภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมตามหลักการบริหารทรัพยากรขององค์กร
ตัวชี้วัด	ปรับปรุงระบบสวัสดิการ สวัสดิภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อย ๑ ระบบ และขับเคลื่อน
ผลการดำเนินงาน	๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัยสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปี ๒๕๖๖ (ระยะสั้น) และแผนความปลอดภัยฯ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ฉบับทบทวนปี ๒๕๖๖ (ระยะยาว) แล้วเสร็จและได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน และผู้บริหารที่รับผิดชอบ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน ๒. ดำเนินงานตามแผนงาน ด้านความปลอดภัย สุขอนามัยฯ ประจำปี ได้ร้อยละ ๕๐ และผลการประเมินตามตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยฯ ดีกว่าหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยฯ ประจำปี ๒๕๖๖
งบประมาณที่ใช้	๙๖,๐๐๐
ปัญหา/อุปสรรค	-

โดยสรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีการบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖) มีแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม รวมทั้งสิ้น ๗ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม โดยได้ดำเนินการแล้วเสร็จจำนวนทั้งสิ้น ๗ โครงการ/กิจกรรม คือโครงการพัฒนาและจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล, โครงการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนบุคลากรไปฝึกงานในหน่วยงานอื่น, โครงการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการและสมรรถนะหลัก (ซึ่งนิยามใหม่) ตลอดจนทักษะและความรู้ที่จำเป็น, การพัฒนากลไก และวิธีการที่ชัดเจนภายใต้ แผนบริหารจัดการคนสมรรถนะสูง (Talent Management Plan) โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ให้สามารถตอบ ความต้องการขององค์กร และบุคลากรได้, โครงการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน Performance management system (PMS), นำระเบียบหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล ประมวลขึ้นระบบสารสนเทศ เพื่อประโยชน์ของการสืบค้นและปฏิบัติถูกต้อง รวมถึงความโปร่งใส c)โครงการเสริมสร้างสวัสดิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีการบริหารทรัพยากรบุคคล สกสว. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้นเกิดจากการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันภายในส่วนงาน ระหว่างส่วนงาน และการทำงานร่วมกันเป็นทีม มุ่งมั่นช่วยกันดำเนินการให้สำเร็จโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าหมายของตามแผนปฏิบัติการฯ

ปัญหา/อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

เนื่องด้วยในการทำงานในยุคใหม่ New Normal เป็นการทำงานในระบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น และสามารถปฏิบัติงาน Work from Home หรือ Work Anywhere ได้ การพัฒนาระบบสารสนเทศภายในองค์กรให้ตอบสนองต่อการทำงานในระบบออนไลน์ก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรต้องมีทักษะในด้านดิจิทัล เพื่อนำมาปรับใช้ให้การทำงานที่หลากหลาย และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด