



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลัก HR Scorecard



มิติที่ 1 > ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
(Strategic Alignment)

- 1.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ (Vision & Mission)
- 1.2 วางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Management)
- 1.3 การบริหารจัดการกำลังคนกลุ่มที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)
- 1.4 การพัฒนาการบริหารจัดการ (Management Development)

มิติที่ 2 > ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Operational Efficiency)

- การจัดสรรกิจกรรมและกระบวนการในงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพตามลักษณะดังนี้
- 2.1 ถูกต้อง แม่นยำ และตรงเวลา (Accuracy and Timeliness)
 - 2.2 มีข้อมูลที่อัปเดตและพร้อมอยู่เสมอ (Updated Data)
 - 2.3 มีผลิตภาพ มีคุณค่า และบริหารจัดการอย่างคุ้มค่า (Productivity and Valuable)
 - 2.4 เทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนเทคโนโลยีอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ (IT and Useful Technology)

มิติที่ 3 > ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HRM Program Effectiveness)

- นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในด้านต่อไปนี้
- 3.1 การรักษาพนักงานให้อยู่ร่วมกับองค์กร (Preservation)
 - 3.2 ความพึงพอใจ (Appreciation)
 - 3.3 การพัฒนาและจัดการองค์ความรู้ (Development and Knowledge Management)
 - 3.4 การบริหารจัดการความสามารถของบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

มิติที่ 4 > ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HRM Program Effectiveness)

- ความพร้อมในการรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้
- 4.1 มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ (Responsible Decision-Making)
 - 4.2 มีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency & Fair)

มิติที่ 5 > คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิต
กับการทำงาน (Quality of Life and Work-Life Balance)

- การมีนโยบาย แผนงาน โครงการ ตลอดจนมาตรการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในด้านการทำงานและคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล ตลอดจนมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสมดุลระหว่างการ工作和生活และการใช้ชีวิตให้เหมาะสมลงตัวตามหลักการดังต่อไปนี้
- 5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environmental)
 - 5.2 สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก (Benefit & Facility)
 - 5.3 ความสัมพันธ์ในองค์กร (Relationship in Organization)



มิติ	ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ปี 2566
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	1.1 การพัฒนาและบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความพร้อมสำหรับการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลง	1.1.1 มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ สทน.	P1 : โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปี 2567-2570 ของ สทน.	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปี 2567-2570 ของ สทน. ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
	1.2 การวางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Management) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของ สทน.	1.2.1 สทน. มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจ	P2 : โครงการทบทวนและวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง (Workforce Analysis) ปี 2567-2570 ของ สทน.	แผนอัตรากำลัง (Workforce Analysis) ปี 2567-2570 ของ สทน. ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
	1.3 การบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)	1.3.1 มีระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดและพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	P3 : โครงการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management) ปี 2567-2570 ของ สทน.	แผนการบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management) ปี 2567-2570 ของ สทน. ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
	1.4 การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง	1.4.1 การบรรจุบุคคลตรงตามสมรรถนะที่ สทน. ต้องการ และสร้างความต่อเนื่องในการบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบ	P4 : โครงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง (Succession Plan)	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง (Succession Plan) ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
			P5 : แผนงานการสรรหา คัดเลือก บรรจุ บุคคลตามกรอบอัตรากำลัง	1. จำนวนบุคลากรบรรจุใหม่ที่ผ่านการประเมินผลการทำงานมากกว่าร้อยละ 80 2. กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงโดยการลดระยะเวลาหรือขั้นตอนการปฏิบัติ

มิติ	ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ปี 2566
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	2.1 การพัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	2.1.1 ปรับปรุงกระบวนการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว	P6 : โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้าน ทรัพยากรบุคคล ภายใต้มาตรฐาน ISO 9002:2015	ทบทวนปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทรัพยากร บุคคล อย่างน้อย 5 กระบวนการงาน
			P7 : โครงการปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทบทวนปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย 2 หัวข้อ
	2.2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	2.2.1 มีระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคล สามารถไปใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพอย่างสูงสุด	P8 : โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการทดลอง งานออนไลน์ (เฟส 2)	ระบบประเมินผลการทดลองงานได้รับการพัฒนา แล้วเสร็จ
			P9 : โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ e- Learning	ระบบ e-Learning ได้รับการพัฒนาแล้วเสร็จ
			P10 : โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ KM	ระบบ KM ได้รับการพัฒนาแล้วเสร็จ
		2.2.2 มีระบบฐานข้อมูลบุคลากร สำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ถูกต้อง เทียบตรง และทันสมัย	P11 : โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ HR Summary Report	ระบบ HR Summary Report ได้รับการปรับปรุง แล้วเสร็จ

มิติ	ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ปี 2566
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	3.1 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของ สทน.	3.1.1 บุคลากร สทน. มีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติการกิจ	P12 : โครงการพัฒนาบุคลากร สทน. ปี 2566	บุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 95
			P13 : โครงการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สทน. ปี 2567-2570 (HRD Plan 67 -70)	แผนการพัฒนาบุคลากร สทน. ปี 2567-2570 (HRD Plan 67 -70) ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
	3.2 การส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	3.2.1 มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และมีระบบการทำงานสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	P14 : โครงการจัดการความรู้ของบุคลากรที่จะเกษียณอายุ	จัดเก็บองค์ความรู้สำคัญของบุคลากรที่จะเกษียณอายุในปี 2566 ได้ครบทุกคน
			P15 : โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงในปีถัดไป
			P16 : โครงการจัดทำหลักสูตรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-Learning สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่สามารถเรียนรู้หลักสูตรปฐมนิเทศด้วยตนเองและการทดสอบประเมินความเข้าใจผ่านระบบ e-Learning

มิติ	ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ปี 2566
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	4.1 การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้	4.1.1 มีการสื่อสารหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	P17 : โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. ประกาศเวียนเอกสารที่ควรแจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ทุกเรื่อง 2. เสนอเรื่องที่มีผลกระทบกับเจ้าหน้าที่ต่อที่ประชุมคณะผู้บริหาร สทน. (Ex-Comm) ทุกเรื่อง เช่น เรื่องของสวัสดิการต่างๆ เรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง
	4.2 การยกระดับความโปร่งใสและสร้างคุณศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.2.1 สร้างความโปร่งใสและคุณศรัทธาในการบริหารทรัพยากรบุคคล	P18 : โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ สทน. ในการดำเนินงาน (ITA)	1. จัดส่งข้อมูลหลักฐานครบถ้วนทันเวลาตามที่ ปปช. กำหนด 2. ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้แก่บุคลากรในการกรอกแบบสำรวจออนไลน์ 3. จัดทำรายงานเชิงวิเคราะห์เสนออนุกรรมการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการ สทน.
			P19 : โครงการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และความโปร่งใสให้กับบุคลากร สทน.	จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม ให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และความโปร่งใส อย่างน้อย 1 ครั้ง
			P20 : โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร สทน.	จัดการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับรางวัลประเภทต่างๆ เช่น 1. รางวัลคนดี ศรี สทน. 2. รางวัลคนดี ศรี อว. 3. รางวัลนักวิจัยดาวรุ่ง / นักวิจัยดีเด่น

มิติ	ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ปี 2566
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)	5.1 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร	5.1.1 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร สทน. ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	P21 : โครงการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยใช้หลัก 5 ส.	จัดกิจกรรมส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ในแนวทางการให้หลัก 5 ส. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
			P22 : โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดูแลสุขภาพจิต สุขภาพกาย เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข	กิจกรรมส่งเสริม ให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพกายและจิตใจ อย่างน้อย 2 ครั้ง
			P23 : โครงการปรับปรุงระเบียบสวัสดิการให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและสอดคล้องกับสภาวะการณ์	ปรับปรุงระเบียบสวัสดิการให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ อย่างน้อย 2 ประเด็น
		5.1.2 เพื่อเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร และสร้างความผูกพันในองค์กร	P24 : โครงการบุคลากรสัมพันธ์	จัดกิจกรรมบุคลากรสัมพันธ์ เช่น การปลูกป่าชุมชน การสนทนาการ อย่างน้อย 2 ครั้ง
			P25 : โครงการสื่อสารจากผู้บริหารสู่เจ้าหน้าที่ (Town Hall)	จัดกิจกรรมผู้บริหารสู่เจ้าหน้าที่ (Town Hall) อย่างน้อย 2 ครั้ง
			P26 : โครงการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สทน.	สำรวจความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สทน. แล้วเสร็จ พร้อมทั้งจัดทำรายงานเชิงวิเคราะห์เสนอ อนุกรรมการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการ สทน.

แผนการดำเนินโครงการภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2566

	ลำดับ	โครงการภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2566	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	Q 1			Q 2			Q 3			Q 4		
					OCT	NOV	DEC	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP
มิตินี้ที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1	โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ปี 2567-2570 ของ สทн.	ทบ.	30,000												
	2	โครงการทบทวนและวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง (Workforce Analysis) ปี 2567-2570 ของ สทн.	ทบ.	30,000												
	3	โครงการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management) ปี 2567-2570 ของ สทн.	ทบ.	30,000												
	4	โครงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง(Succession Plan)	ทบ.	30,000												
	5	แผนงานการสรรหา คัดเลือก บรรจุ บุคคลตามกรอบอัตรากำลัง	ทบ.	200,000												
มิตินี้ที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	6	โครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล ภายใต้มาตรฐาน ISO 9002:2015	ทบ. / ปค.	-												
	7	โครงการปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทบ. / กม.	-												
	8	โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการทดลองงานออนไลน์ (เฟส2)	ทบ.	-												
	9	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ e-Learning	ทบ. / พป.	งบรวมใน คก.พัฒนาระบบKM												
	10	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ KM	ทบ. / พป.	4,000,000												
	11	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ HR Summary Report	ทบ.	-												
มิตินี้ที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	12	โครงการพัฒนาบุคลากร สทн. ปี 2566	ทบ.	1,000,000												
	13	โครงการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สทн. ปี 2567-2570 (HRD Plan 67 -70)	ทบ.	30,000												
	14	โครงการจัดการความรู้ของบุคลากรที่จะเกษียณอายุ	ทบ.	30,000												
	15	โครงการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ทบ. / พป.	50,000												
	16	โครงการจัดทำหลักสูตรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-Learning สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	ทบ.	งบรวมใน คก.พัฒนาระบบKM												
มิตินี้ที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	17	โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทบ.	-												
	18	โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ สทн. ในการดำเนินงาน (ITA)	พป.	-												
	19	โครงการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม วินัย และความโปร่งใสให้กับบุคลากร สทн	ทบ. / พป.	30,000												
	20	โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร สทн.	ทบ.	30,000												
มิตินี้ที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	21	โครงการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยใช้หลัก 5 ส.	ทบ. / พป. / ปค.	50,000												
	22	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดูแลสุขภาพจิต สุขภาพกาย เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข	ทบ.	30,000												
	23	โครงการปรับปรุงระเบียบสวัสดิการให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและสอดคล้องกับสภาวะการณ์	ทบ. / กม. /คกก.สวัสดิการ	-												
	24	โครงการบุคลากรสัมพันธ์	ทบ. / พป. / พธ.	100,000												
	25	โครงการสื่อสารจากผู้บริหารสู่เจ้าหน้าที่ (Town Hall)	ทบ.	50,000												
	26	โครงการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร สทн	พป.	50,000												