

รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีไตรมาสที่ 1-2 (1 ตุลาคม 2564 - 31 มีนาคม 2565) ปีงบประมาณ 2565

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
			ผล	คำชี้แจง
บุคลากรมีสมรรถนะพึงประสงค์ / 1) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ (Competency Based Training Roadmap) 2) ยกระดับศักยภาพบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง 3) พัฒนาสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บริหาร				
1. โครงการฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะตาม เส้นทางฝึกอบรมระยะ ยาวบนพื้นฐานของขีด ความสามารถ (Competency Based Training Roadmap)	ร้อยละของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม (บุคลากรทั้งหมด ณ 30 ก.ย. 64 มีจำนวน 91 คน คิดเป็น ร้อยละ 100)	Q1 ร้อยละ 40 ของบุคลากรทั้งหมดได้รับ การฝึกอบรม	- ร้อยละ 60.44 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม	<u>In house Training</u> - การพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กร - องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการจัดซื้อ-จ้างชุดต่าง ๆ - Innovation Management <u>Public Training</u> - แผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ - หลักสูตร QBAC+
		Q2 ร้อยละ 60 ของบุคลากรทั้งหมดได้รับ การฝึกอบรม	- ร้อยละ 83.52 ของบุคลากรทั้งหมด ได้รับการฝึกอบรม	<u>In house Training</u> - HR for Non-HR สำหรับผู้บริหาร - การพัฒนาความคิด และการประยุกต์ใช้ - การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ <u>Public Training</u> - การดำเนินการทางวินัย - INNOVATIVE SECRETARY & SUPER ADMIN WORKSHOP 2022 - ToP Executive Program for Creative & Amazing Thai Services - ToPCAT

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
			ผล	คำชี้แจง
		Q3 ร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมดได้รับการฝึกอบรม	--	
		Q4 ร้อยละ 80 ของบุคลากรทั้งหมดได้รับการฝึกอบรม	--	
2. โครงการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงหลังการฝึกอบรม	บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม(จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง = 18 คน)	Q1 --	--	Q1 - Q2 อยู่ระหว่างการฝึกอบรม เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3
		Q2 --	--	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3
		Q3 - ศึกษารูปแบบ แนวทางการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงหลังจากการฝึกอบรม - ออกแบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ฯ และดำเนินการประเมิน	--	
		Q4 - สรุปข้อมูลและวิเคราะห์ผล - รายงานผู้บริหาร	--	

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
			ผล	คำชี้แจง
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร / 1) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล 2) พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยระบบ Project Based Management				
3. โครงการพัฒนาระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS)	มีระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลใช้ปฏิบัติงาน	Q1 ได้ความต้องการระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลที่นำมาปรับปรุง พัฒนา จัดทำ เพื่อใช้ปฏิบัติงาน	- ได้ความต้องการระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลที่นำมาปรับปรุง พัฒนาจัดทำ เพื่อใช้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 ระบบ 1) ทะเบียนประวัติ 2) บันทึกเวลาการทำงาน 3) ประเมินผลการปฏิบัติงาน	(*ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการ บริหารงานบุคคลที่ดำเนินงานในโครงการ เป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดการและ วางแผนบริหารองค์กรโดยรวม (Enterprise Resource Planning; ERP) ของสำนักงาน ซึ่งจะเริ่มดำเนินการ ในปี 2565)
		Q2 มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ใช้ในการดำเนินงาน 1 ระบบ	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	อยู่ระหว่างขั้นตอนนำเสนอขออนุมัติจัดทำ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล <u>แนวทางแก้ไข</u> เร่งการจัดทำ และนำ ข้อมูลเข้าระบบ และฝึกอบรมการใช้งาน ให้กับผู้ใช้งาน ซึ่งคาดว่าจะมีระบบใช้งาน ตามเป้าหมายที่กำหนดในไตรมาสที่ 3 และไตรมาสที่ 4 รวม 3 ระบบ คือ ระบบบันทึกเวลาการทำงาน ระบบทะเบียนประวัติ และระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน
		Q3 มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ใช้ในการดำเนินงาน 2 ระบบ	--	

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
			ผล	คำชี้แจง
		Q4 มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ใช้ในการดำเนินงานรวม 3 ระบบ	--	
4. โครงการพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ เชื่อมโยงกับผลงานด้วย ระบบ Project Based Management	ได้หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้วย Project Based Management (PBM)	Q1 --	--	เริ่มการดำเนินงานในไตรมาสที่ 2
		Q2 ได้แนวทางการรวบรวมเวลาทำงาน ของเจ้าหน้าที่ในโครงการต่าง ๆ	เป็นไปตามเป้าหมาย	- ได้แนวทางการคำนวณสัดส่วนเวลาที่ ผู้รับผิดชอบรายคนใช้ในกิจกรรมของ โครงการ - ได้กรอบแนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ด้วย PBM และอยู่ระหว่าง เตรียมความพร้อมในการทดสอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM ในไตรมาสที่ 3
		Q3 - ทดสอบแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้วย PBM - ยกร่างหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ด้วย PBM และนำเสนอ ต่อคณะทำงานปรับระเบียบ ฯ	--	
		Q4 - เสนอ (ร่าง) แนวทางการประเมินผล ด้วยระบบ PBM ต่อคณะอนุกรรมการ บริหารงานบุคคลและบริหารงาน พัฒนาองค์กร	--	

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
			ผล	คำชี้แจง
		- เสนอ (ร่าง) แนวทางการประเมินผล ด้วยระบบ PBM ต่อคณะกรรมการ นวัตกรรมแห่งชาติ - ประกาศใช้ และสื่อสาร		
สร้างบรรยากาศวัฒนธรรมนวัตกรรม และเสริมสร้างความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร / สํารวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร				
5. โครงการสำรวจความ พึงพอใจและความผูกพัน องค์กรของเจ้าหน้าที่ สนช.	ระดับความพึงพอใจและความ ผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร เพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา (สำรวจล่าสุดปี 2563 ผลสำรวจความพึงพอใจและ ความผูกพัน ฯ ร้อยละ 83.10)	Q1 --	--	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3
		Q2 --	--	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3
		Q3 แบบประเมินความพึงพอใจและความ ผูกพันต่อองค์กรผ่านความเห็นชอบ จากผู้บริหาร	--	
		Q4 - วิเคราะห์ผลประเมิน ฯ - สรุปผลประเมิน ฯ และนำเสนอต่อ ผู้บริหาร	--	
บุคลากรมีสมรรถนะพึงประสงค์ / ยกระดับศักยภาพบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง สร้างบรรยากาศวัฒนธรรมนวัตกรรม และเสริมสร้างความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร / สร้างแรงจูงใจในการทำงาน				
6 โครงการจัดทำแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	ได้แผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Development Plan)	Q1 --	--	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3 (4 ก.พ. 65 คณะอนุกรรมการบริหารงาน บุคคล ฯ มีมติให้จัดทำแผน CDP เป็น โครงการเพิ่มเติมของปีงบประมาณ 2565 โดยคณะกรรมการนวัตกรรมแห่งชาติ
		Q2 --	--	

กลยุทธ์ / แนวทางดำเนินงาน ชื่อโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ โครงการ	เป้าหมายปี 2565	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 2	
			ผล	คำชี้แจง
		Q3 - มีขอบเขตงาน (TOR) และได้รับ อนุมัติให้จัดจ้างที่ปรึกษา - ทำหนังสือเชิญชวน และดำเนิน กระบวนการจัดจ้างที่ปรึกษา	--	เห็นชอบตามมติคณะอนุกรรมการ ฯ ในการประชุมครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 8 ก.พ. 65))
		Q4 - ได้แผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Development Plan)	--	
7 โครงการจัดทำแผนการ สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ได้แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	Q1 -- Q2 --	-- --	เริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 3 (4 ก.พ. 65 คณะอนุกรรมการบริหารงาน บุคคล ฯ มีมติให้จัดทำแผน CDP เป็น โครงการเพิ่มเติมของปีงบประมาณ 2565 โดยคณะกรรมการนวัตกรรมแห่งชาติ เห็นชอบตามมติคณะอนุกรรมการ ฯ ในการประชุมครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 8 ก.พ. 65))
		Q3 - มีขอบเขตงาน (TOR) และได้รับ อนุมัติให้จัดจ้างที่ปรึกษา - ทำหนังสือเชิญชวน และดำเนิน กระบวนการจัดจ้างที่ปรึกษา	--	
		Q4 - ได้แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	--	