

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)

เป้าหมายของกรอบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสำนักงาน
2. ส่งเสริมให้เกิดความสมดุลในการปฏิบัติงาน สร้างคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์ด้านการจัดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลัง (Organization by Design)

เป้าประสงค์

เพื่อคาดการณ์อุปสงค์และอุปทานทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ/กลยุทธ์องค์กร และสรรหาให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผ่านกระบวนการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจดำเนินการโดยการวางแผนระยะสั้น ระยะยาว การสรรหาจากภายในและภายนอกองค์กรและการคัดเลือกโดยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์ด้านการบริหารสมรรถนะและพัฒนาบุคลากร (Competency-focused)

เป้าประสงค์

เพื่อสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานที่กำหนด ทั้งนี้จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามช่องว่างสมรรถนะที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ด้วยวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมนอกเหนือจากการฝึกอบรม

กลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Result-oriented)

เป้าประสงค์

เพื่อให้สามารถวัดคุณค่าจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยต้องมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในแต่ละลักษณะงาน ที่บางงานอาจสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนจากผลงานที่ส่งมอบ โดยอาจมีการเชื่อมโยงสิ่งจูงใจหลากหลายรูปแบบที่สอดคล้องกันในแต่ละกลุ่มได้

กลยุทธ์ที่ 4 กลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Creative People)

เป้าประสงค์

เพื่อสร้างค่านิยมบุคลากรที่องค์กรต้องการไปสู่การสนับสนุนความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารด้วยวิสัยทัศน์และวัฒนธรรม อันจะทำให้องค์กรมีความมั่นคง มีความร่วมแรงร่วมใจ ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 5 กลยุทธ์ด้านการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Employer of Choice)

เป้าประสงค์

เพื่อบริหารความต่อเนื่อง ในการดำเนินงานขององค์กร ความสามารถในการจูงใจและรักษาบุคลากรที่ดีไว้กับองค์กรให้ได้เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณา ค้นหาปัจจัยและปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับบุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งสมดุลชีวิตและการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 6 กลยุทธ์ด้านการพัฒนาศักยภาพงานบริหารทรัพยากรบุคคล (HR as Strategic Partner)

เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้และทักษะที่จำเป็นเพียงพอต่อการพบปะการปฏิบัติงานสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ ให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์และกลยุทธ์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

HR AS IS & HR TO BE

วิสัยทัศน์องค์กร : เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจกิจสร้างสรรค์ประเทศไทยสู่เวทีโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาสู่องค์กรบริหารจัดการอย่างคล่องตัวและสร้างสรรค์

CEA Roadmap 2026 – 2027

ศูนย์กลางการรวบรวมและพัฒนาข้อมูลสถิติเกี่ยวกับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบายพร้อมส่งเสริม ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและหน่วยงานต่างประเทศ หรือระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

HR TO BE 2026 – 2027

“บุคลากรคุณภาพ วัฒนธรรมเข้มแข็ง ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ” ได้รับการยอมรับการเป็นหน่วยงานที่มีองค์ความรู้ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีต่อการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้าสู่องค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กลยุทธ์	กิจกรรมหลัก	แผนการดำเนินงาน ปี พ.ศ. 2569	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน			
					ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์ด้านการจัด โครงสร้างและวางแผน อัตรากำลัง (Organization by Design)	1. การกำหนดแนวทาง บริหารอัตรากำลัง การ ปรับปรุงกระบวนการและ บริหารจัดการกำลังคนอย่าง ต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ	1. การสรรหาเจ้าหน้าที่ตาม กรอบอัตรานุมัติครบถ้วน มี สมรรถนะสอดคล้องตาม ตำแหน่งปัจจุบันและความ พร้อมต่ออนาคตอันใกล้และมี การใช้เครื่องมือคัดเลือกคนที่มี คุณสมบัติเหมาะสมกับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	1. ร้อยละ 100 ของการเติม เต็มตำแหน่งงานตามแผน อัตรากำลัง	180,000	←			→
	2. การมีโครงสร้างองค์กร ที่ยืดหยุ่นและรองรับการ เปลี่ยนแปลง		2. ร้อยละ 80 ของจำนวน เจ้าหน้าที่ ที่รับเข้าผ่าน ทดลองงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←			→

กลยุทธ์	กิจกรรมหลัก	แผนการดำเนินงาน ปี พ.ศ. 2569	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน			
					ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์ด้านการบริหาร สมรรถนะและพัฒนา บุคลากร (Competency- focused) ** ระบบการเรียนรู้แบบ Online และกำหนดเป็น Foundation Course ตามระดับตำแหน่งงาน **	1. ส่งเสริมสมรรถนะและ พัฒนาวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ ให้เหมาะสมตามตำแหน่ง งาน และส่งเสริมเจ้าหน้าที่ ให้เกิดพฤติกรรมที่พึง ประสงค์ตาม CC MC	1. จัดให้มีการกำหนด IDPs ของเจ้าหน้าที่รายบุคคล โดย หารือร่วมกับผู้บริหารสายงาน (Competency GAP) โดย เจ้าหน้าที่ต้องแสดงพฤติกรรม ด้าน CC และ MC ได้อย่าง เหมาะสม	1. ร้อยละ 100 ของเจ้าหน้าที่ ต้องได้รับการอบรม หรือ พัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพ Functional Competency (FC)	3,000,000	←→			
	2. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ใช้ AI ในการทำงาน	2. การนำ AI มาประยุกต์ใช้ กับเจ้าหน้าที่ตามลักษณะงาน ที่รับผิดชอบ	2. >ร้อยละ 80 ของ เจ้าหน้าที่ต้องสามารถใช้ AI ในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ไม่ใช้ งบประมาณ	←→			
กลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์ด้านการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (Result-oriented)	1. การทบทวนกระบวนการ บริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการ ทำงาน	1. การกำหนดตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม และสร้างสรรค์	1. >ร้อยละ 80 ของ เจ้าหน้าที่ได้รับความพึงพอใจ ในกระบวนการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←→			

กลยุทธ์	กิจกรรมหลัก	แผนการดำเนินงาน ปี พ.ศ. 2569	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน			
					ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 4 กลยุทธ์ด้านการ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร (Creative People)	1. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และ ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกถึง ค่านิยมองค์กรได้อย่าง เหมาะสม 2. การสร้างวัฒนธรรม องค์กร และบรรยากาศการ ทำงานที่กระตุ้นและส่งเสริม ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	1. เพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานด้วยการลดขั้นตอน / กระบวนการที่ไม่จำเป็น หรือ นำเครื่องมือใหม่มาใช้ 2. ส่งเสริมให้เกิดการทำงาน และแลกเปลี่ยนกระบวนการ ทำงานร่วมกัน	1. จำนวนนวัตกรรมหรือ โครงการสร้างสรรค์ที่เกิดจาก เจ้าหน้าที่ อย่างน้อย 1 นวัตกรรม / โครงการ ได้รับ การส่งเสริม หรือต่อยอดให้ เป็น Prototype (โปรโตไทป์) หรือต้นแบบโครงการ 2. ร้อยละ 90 ของเจ้าหน้าที่ ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์	ไม่ใช้ งบประมาณ 1,650,000	←	→	←	→
กลยุทธ์ที่ 5 กลยุทธ์ด้านการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร (Employer of Choice)	1. การประเมินความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่	1. ประเมินความผูกพันต่อ องค์กรของเจ้าหน้าที่เพื่อ นำมาวิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนาอย่างเหมาะสม	1. ผลคะแนนความผูกพันต่อ องค์กร $\geq$ ร้อยละ 80	ไม่ใช้ งบประมาณ	←	→	←	→

กลยุทธ์	กิจกรรมหลัก	แผนการดำเนินงาน ปี พ.ศ. 2569	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนิน			
					ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
		2. จัดกิจกรรมหรือส่งเสริมกระบวนการพัฒนา และส่งเสริมคนดี คนเก่ง ได้เติบโตไปกับองค์กร ด้วยการสร้างภาวะผู้นำ และโอกาสพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง	2. อัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่กลุ่ม High Performance ≤ ร้อยละ 10	ไม่ใช้ งบประมาณ	← →			
กลยุทธ์ที่ 6 กลยุทธ์ด้านการพัฒนา ศักยภาพงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR as Strategic Partner)	1. การพัฒนาทักษะวิชาชีพ ด้านงานบุคคล การ วิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ HR Analytics ของทีม HR 2. การประเมินผลด้านการ พัฒนาศักยภาพ งานบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดย ผู้บริหารทุกส่วนงาน	1. เจ้าหน้าที่ด้านงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล สามารถให้ คำปรึกษา คำแนะนำ ด้าน งานบริหารและพัฒนา ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม 2. มีการประเมินความพึง พอใจด้านการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่และผูปฏิบัติงาน ด้านงานบริหารทรัพยากร บุคคล กับผู้บริหารทุกส่วน งานทุกอย่างต่อเนื่องทุกปี	1. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ มี ความพึงพอใจต่อการ ให้บริการของงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล ≥ ร้อยละ 80	ไม่ใช้ งบประมาณ	← →			