



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จัดทำขึ้นโดยสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ พ.ศ. 2566-2570 ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 Transform to Agile and Creative Organization พัฒนาสู่องค์กรบริหารจัดการอย่างคล่องตัวและสร้างสรรค์ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรขีดสมรรถนะสูงและมีทักษะอนาคต เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง และกลยุทธ์ที่ 4 สร้างวัฒนธรรมการทำงานมีอาชีพ กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้อำนวยการ สศส. อนุกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการ สศส. โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานใน 2 เรื่องหลัก ดังนี้

1. **ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 การสรรหาบุคลากรทดแทนในตำแหน่งอัตราว่าง
 - 1.2 ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
 - 1.3 การปรับสวัสดิการเจ้าหน้าที่
 - 1.4 การปรับกระบวนการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล

2. **ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล** ซึ่งประกอบด้วย
 - 2.1 การส่งเสริมความเข้าใจบทบาทภารกิจขององค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง
 - 2.2 การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูง
 - 2.3 การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาชีพที่สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงาน เช่น การพัฒนาชุดความคิดให้เกิดความสร้างสรรค์ การส่งเสริมการบริหารจัดการอย่างคล่องตัวและสร้างสรรค์
 - 2.4 การกระตุ้นการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร
 - 2.5 การส่งเสริมการประสิทธิผลการสื่อสารภายในองค์กร
 - 2.6 การพัฒนาเส้นทางอาชีพ และบริหารการสืบทอดตำแหน่ง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตัวชี้วัดและเป้าหมายหลักของแผนฯ

ผลผลิต : 1. แผนพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ปี 2566-2570 (แผน 5 ปี) จำนวน 1 แผนงาน

ผลลัพธ์ : 1. ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรในการแสดงออก เสนอแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ (Engagement Score)

2. ค่าใช้จ่ายของบุคลากรไม่เกินร้อยละ 30 ของงบประมาณปี พ.ศ. 2566

แผนการดำเนินงานที่สำคัญ

กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการ สศส.	ขอบเขตการ ดำเนินงาน	แผนงานโครงการ/ กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย (เชิงปริมาณ/ เชิงคุณภาพ)	ระยะเวลาการดำเนินงาน รายไตรมาส			
					ต.ค.-ธ.ค.	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.	ก.ค.-ก.ย.
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนา บุคลากรขีด สมรรถนะสูง และมีทักษะ อนาคต เท่า ทันต่อความ เปลี่ยนแปลง	1. การดำเนิน งานตามบทบาท ที่องค์กรคาดหวัง	1. แผนงานสรรหาอัตรากำลัง อัตราตามโครงสร้าง 123 อัตรา อัตราถือครอง 94 อัตรา สรรหาในปี 2566 3 อัตรา รวมอัตราในปี 2566 97 อัตรา* (*สำนักส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ สงขลา 3 อัตรา)		สรรหาเจ้าหน้าที่ ได้ตามแผนที่ กำหนด ร้อยละ 100 (ครบ 97 อัตรา)		3 อัตรา		

กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการ สศส.	ขอบเขตการ ดำเนินงาน	แผนงานโครงการ/ กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย (เชิงปริมาณ/ เชิงคุณภาพ)	ระยะเวลาการดำเนินงาน รายไตรมาส			
					ต.ค.-ธ.ค.	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.	ก.ค.-ก.ย.
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนา บุคลากรขีด สมรรถนะสูง และมีทักษะ อนาคต เท่า ทันต่อความ เปลี่ยนแปลง		2. การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร สศส. ปี 2566-2570	1.0000	1 แผนงาน				
		3. การเรียนรู้และพัฒนา เจ้าหน้าที่ (Learning and Development) 1) สัมมนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ด้านการจัดการ ผู้บริหาร ระดับสูง 2) หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านวิชาชีพที่สนับสนุนการ ดำเนินงานตามภารกิจของ สำนักงานสำหรับเจ้าหน้าที่ ทุกระดับ 3) หลักสูตรส่งเสริมความ เข้าใจบทบาทภารกิจของ องค์กรและระบบราชการ ที่เกี่ยวข้อง เช่น PMQA, รัฐบาลดิจิทัล, ITA, โครงการคุณธรรม จริยธรรม	0.1000	เจ้าหน้าที่ ได้รับการพัฒนา 1 หลักสูตร/คน/ปี	ดำเนินการงานตลอดทั้งปี			

กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการ สศส.	ขอบเขตการ ดำเนินงาน	แผนงานโครงการ/ กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย (เชิงปริมาณ/ เชิงคุณภาพ)	ระยะเวลาการดำเนินงาน รายไตรมาส			
					ต.ค.-ธ.ค.	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.	ก.ค.-ก.ย.
		<p>4. การเรียนรู้และพัฒนา เจ้าหน้าที่ (Learning and Development)</p> <p>1) สัมมนาเพื่อเพิ่ม สมรรถนะด้านการจัดการ ผู้บริหารระดับสูง</p> <p>2) หลักสูตรเสริมสร้าง สมรรถนะด้านวิชาชีพที่ สนับสนุนการดำเนินงาน ตามภารกิจของสำนักงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ</p> <p>3) หลักสูตรส่งเสริมความ เข้าใจบทบาทภารกิจของ องค์กรและระบบราชการที่ เกี่ยวข้อง เช่น PMQA, รัฐบาลดิจิทัล, ITA, โครงการคุณธรรมจริยธรรม</p>	0.3000	เจ้าหน้าที่ ได้รับการอบรม 1 หลักสูตร/คน/ปี	งานตลอดทั้งปี			

กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการ สศส.	ขอบเขตการ ดำเนินงาน	แผนงานโครงการ/ กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย (เชิงปริมาณ/ เชิงคุณภาพ)	ระยะเวลาการดำเนินงาน รายไตรมาส			
					ต.ค.-ธ.ค.	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.	ก.ค.-ก.ย.
		5. ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน(Performance Management) ทบทวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานใหม่ โดยให้ สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร		การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ปี 2566 รอบการประเมิน ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2		1 ครั้ง		1 ครั้ง
กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างวัฒนธรรม การทำงานมือ อาชีพ กระตุ้น ส่งเสริมให้ (บุคลากรกล้า คิดกล้าทำ)	2. การสร้างวัฒน ธรรมองค์กร เพื่อให้สอดคล้อง กับทิศทางการ ทำงานของ สำนักงาน	6. การกระตุ้นการขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กร 1) สื่อสารค่านิยมองค์กร ผ่านสื่อต่างๆ โดยมี เป้าหมายให้เจ้าหน้าที่ทุก คน รับรู้ เข้าใจ และ ปฏิบัติได้ 2) จัดกิจกรรมอบรม สัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการ สร้างวัฒนธรรมองค์กร 3) กิจกรรมส่งเสริมค่านิยม องค์กรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ มีส่วนร่วม เช่น ประกวด งานแสดงความคิด สร้างสรรค์	0.9000	การสื่อสารค่านิยม องค์กร -Infographic 12 ชิ้นงาน -กิจกรรมสื่อสาร ค่านิยมองค์กร -ระดับความเชื่อมั่น ของบุคลากรใน การแสดงออก เสนอแนวคิดเชิง สร้างสรรค์ (Engagement Score)	3 ชิ้นงาน	3 ชิ้นงาน	3 ชิ้นงาน 1 กิจกรรม	3 ชิ้นงาน 1 ครั้ง (สำรวจ)

กลยุทธ์ของ แผนปฏิบัติการ สศส.	ขอบเขตการ ดำเนินงาน	แผนงานโครงการ/ กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย (เชิงปริมาณ/ เชิงคุณภาพ)	ระยะเวลาการดำเนินงาน รายไตรมาส			
					ต.ค.-ธ.ค.	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.	ก.ค.-ก.ย.
กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างวัฒนธรรมการทำงานมืออาชีพ กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ)	3. ปรับปรุงกระบวนการทำงานรูปแบบ Agile	7. การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) 1) ระบบงานทรัพยากรบุคคลสารสนเทศ HRIS เช่น การนำโปรแกรม Prosoft เข้ามาใช้กับระบบงาน HR 2) คู่มือการปฏิบัติงาน ทรัพยากรบุคคล Workflow, แบบฟอร์ม	0.0500	HRIS คู่มือ		1 ระบบ		1 ฉบับ
		8. การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร (Effective Communication) 1) กิจกรรม CEA Sharing ละ CEA Talk ระหว่างสำนัก/ฝ่าย 2) เพิ่มช่องทางการสื่อสารภายใน ผ่านออนไลน์ และกิจกรรมภายใน	0.0275	5 กิจกรรม	1 กิจกรรม	2 กิจกรรม	1 กิจกรรม	1 กิจกรรม
		รวมงบประมาณทั้งสิ้น	2.3775					

