



**รายงานผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566)**

สศส. ดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยกำหนดเป้าหมายหลักของแผน และมีผลการดำเนินงานในไตรมาสที่ 2/2566 ดังนี้

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

ผลลัพธ์ : 1) ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรในการแสดงออก เสนอแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ (Engagement Score) 2) ค่าใช้จ่ายของบุคลากรไม่เกินร้อยละ 30 ของงบประมาณปี พ.ศ. 2566

แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1. การดำเนินงานตามบทบาทที่องค์กรคาดหวัง		
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรขีดสมรรถนะสูงและมีทักษะอนาคต เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง		
1. การสรรหาเจ้าหน้าที่ - อัตราตามโครงสร้าง 123 อัตรา - อัตราถือครอง 94 อัตรา - สรรหาอัตราค้างปี 2566 3 อัตราให้ครบ 97 อัตรา	สรรหาเจ้าหน้าที่ได้ ตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100 (ครบ 97 อัตรา)	- ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566 สศส. มีอัตราถือครอง จำนวน 88 อัตรา สรรหาบุคลากรได้ 2 อัตรา คือ 1) นักบริหารงบประมาณและแผนงานอาวุโส และ 2) นักพัฒนาระบบข้อมูลอาวุโส - มีอัตราว่าง 9 อัตรา โดยสามารถสรรหาอัตรา ทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงได้ 5 อัตรา
2. การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร สศส. ปี 2566 – 2570 (แผน 5 ปี)	แผนพัฒนาบุคลากร 1 แผนงาน	จัดทำร่างขอบเขตงานจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรฯ โดยใช้วิธีการคัดเลือก ซึ่งคาดการณ์ว่าจะ สามารถสรรหาบริษัทที่ปรึกษาได้ในเดือนพฤษภาคม 2566
3. การเรียนรู้และพัฒนา เจ้าหน้าที่ (Learning and Development)	เจ้าหน้าที่ได้รับการ พัฒนา 1 หลักสูตร / คน / ปี	เจ้าหน้าที่ สศส. ได้รับการพัฒนา 1 หลักสูตร/คน/ปี คิดเป็นร้อยละ 93 โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) สัมมนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการจัดการผู้บริหาร ระดับสูง ดำเนินการจัดอบรมภายใน - หลักสูตร “การจัดทำแผนและตัวชี้วัด ความสำเร็จ (KPIs) รายบุคคล” เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2565 ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 47 คน 2) หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาชีพที่ สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ดำเนินการจัดอบรม ภายใน

แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
		<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์” เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2565 ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน 26 คน - หลักสูตรการใช้งานระบบ ESS จำนวน 57 คน 3) หลักสูตรส่งเสริมความเข้าใจบทบาทภารกิจขององค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น PMQA, รัฐบาลดิจิทัล, ITA, และโครงการคุณธรรมจริยธรรม - หลักสูตร e-Learning จำนวน 23 หลักสูตร จำนวน 82 คน ได้แก่ - การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness) จำนวน 21 คน - กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer) จำนวน 18 คน - การบริหารจัดการโครงการด้วยไจล์ (Agile Project Management) จำนวน 14 คน - แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างระบบ EGP ระยะที่ 5 จำนวน 6 คน - การบริหารห้องสมุดและออกแบบบริการ (Library Management) จำนวน 2 คน - Creative Mindset แนวทางการพัฒนาชุดความคิดให้เกิดความสร้างสรรค์ จำนวน 2 คน - กิจกรรมงานรณรงค์เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดแห่งผลประโยชน์ จำนวน 2 คน - Creative City เมืองสร้างสรรค์เบื้องต้น จำนวน 2 คน - Festival Management แนวทางการบริหารการจัดการงานเทศกาล จำนวน 2 คน - ความรู้พื้นฐานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกระดับ จำนวน 1 คน - เทคนิคการสร้างและการนำเสนอข้อมูล (Data Visualization) เพื่อการทำงานภาครัฐ จำนวน 1 คน - การออกแบบ UX/UI สุดปัง เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้ใช้ (Awesome UX/UI design to Grab the User Attention) จำนวน 1 คน - จุดประกายความคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม Building an Innovation Mindset จำนวน 1 คน - Agile Project Management จำนวน 1 คน

แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
		<ul style="list-style-type: none"> - Art Technology จำนวน 1 คน - Basic Curating & Exhibition Management การบริหารเนื้อหาและนิทรรศการเบื้องต้น จำนวน 1 คน - Digital Leadership จำนวน 1 คน - Digital Literacy จำนวน 1 คน - Gamification 101 เกม แรงจูงใจ และความสนุก จำนวน 1 คน - Project Management Foundation: Integration จำนวน 1 คน - Music Technology จำนวน 1 คน - TDGA: การบริหารโครงการ (Project Management) จำนวน 1 คน - TK FORUM 2023 Library Possible: The Creative Solutions for Better Library Service จำนวน 1 คน
<p>4. การเรียนรู้และพัฒนาเจ้าหน้าที่ (Learning and Development) ตามสมรรถนะของตำแหน่งงาน</p>	<p>เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนา 1 หลักสูตร / คน / ปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตร “เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน” จำนวน 2 คน - Public Training จำนวน 3 หลักสูตร จำนวน 7 คน - หลักสูตร เตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุค Metaverse สำหรับผู้บริหาร 1 คน - หลักสูตร UNLOCK E-PROCESS : ยกระดับบริการยุคดิจิทัล 2 คน - Risk IT Framework: A Methodology for Enterprises to Manage Information and Technology Risk จำนวน 4 คน
<p>5. ระบบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปี 2566 รอบการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ผู้อำนวยการสำนักงาน ได้แจ้งแผนปฏิบัติการสำนักงานฯ (แผน 5 ปี: 2566 – 2570) และแผนงาน สศส.ปี 2566 ให้เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานทราบ เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2565 ผ่านกิจกรรม CEA Townhall 2) มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่อง การจัดทำแผนและตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) รายบุคคล โดยเชิญอาจารย์พัชรียา กุลานุช เป็นวิทยากร เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2565 3) จัดให้ความรู้ เรื่อง แนะนำวิธีการตัวชี้วัด และประเมินผลงาน (KPIs) ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2566 ผู้เข้าฟัง จำนวน 90 คน

แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการทำงานของสำนักงาน		
กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานมีอาชีพ กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ		
6. การกระตุ้นการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร (Build Momentum) <ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารค่านิยมองค์กรผ่านสื่อต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายให้เจ้าหน้าที่ทุกคน รับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติได้ - จัดกิจกรรมอบรมสัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร - กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม เช่น ประกวดงานแสดงความคิดสร้างสรรค์ 	<ul style="list-style-type: none"> - Infographic 12 ชิ้นงาน - กิจกรรมสื่อสารค่านิยมองค์กร - ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรในการแสดงออก เสนอแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ (Engagement Score) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Infographic จำนวน 6 ชิ้นงาน บนหน้า E-Office 2) กิจกรรมสื่อสารเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรผ่าน Line Group เช่น กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ และกิจกรรมบริจาคโลหิต เป็นต้น 3) จัดทำ Engagement Survey ด้านสุขภาพ “การสร้างสุขภาพดีรอบด้าน 4) ประชุมคณะทำงานจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 3 ครั้ง
7. การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) <ul style="list-style-type: none"> - ระบบงานทรัพยากรบุคคลสารสนเทศ HRIS - คู่มือการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล workflow, แบบฟอร์ม, การเขียนบันทึกอนุมัติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ระบบงานทรัพยากรบุคคลสารสนเทศ HRIS เช่น การนำโปรแกรม Prosoft เข้ามาใช้กับระบบงาน HR 2) คู่มือกาปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล Workflow, แบบฟอร์ม 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการเปิดใช้งานระบบ HRIS : Prosoft อย่างเป็นทางการเรียบร้อยแล้ว โดยมีการให้ความรู้เจ้าหน้าที่ จนสามารถใช้งาน Function ESS (Employee Self Service) และ Function อื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น E-Payslip, Calendar - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบ ESS / คู่มือการรับเจ้าหน้าที่ใหม่ และนักศึกษาฝึกงาน (Workflow)
8. การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร (Effective Communication) <p>จัดประชุมเพื่อสื่อสารเป้าหมาย หรือสื่อสารทางอีเมล โอนไลน์ ประกาศ และกิจกรรมต่าง ๆ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรม CEA Sharing และ CEA Talk ระหว่างสำนัก/ฝ่าย 2) เพิ่มช่องทางการสื่อสารภายใน ผ่านออนไลน์ และกิจกรรมภายใน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมจัดกิจกรรม Townhall จำนวน 1 ครั้ง ในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2565 - จัด Onboarding 1 ครั้ง ในวันที่ 16 ธ.ค. 65 - จัดกิจกรรม Town Hall ครั้งที่ 1 ผู้บริหารได้ชี้แจงทิศทางการดำเนินงานของ สคส. ปี 66 และกิจกรรมสำคัญของสำนักงาน เมื่อวันที่ 22 พ.ย. 65 - จัด Employee Onboarding เพื่อปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ 1 ครั้ง - จัดกิจกรรม Town Hall ครั้งที่ 2 ผู้บริหาร kick off การจัดเทศกาลงานออกแบบกรุงเทพฯ 2566 และการใช้งานระบบ Time stamp ESS เมื่อวันที่ 31 ม.ค. 66

แผนงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
		- จัดทำช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ HR & Learning Hub /Google Contact / Who is Who

โดย ณ ไตรมาสที่ 2/2566 มีรายละเอียดผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานของแต่ละแผนงาน ดังนี้

(หน่วย : ล้านบาท)

แผนงาน	งบประมาณ	ผลการใช้จ่าย
1. การดำเนินงานตามบทบาทที่องค์กรคาดหวัง		
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรขีดสมรรถนะสูงและมีทักษะอนาคต เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง		
1. การสรรหาเจ้าหน้าที่	-	-
2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สดส. ปี 2566 – 2570 (แผน 5 ปี)	1.0000	-
3. การเรียนรู้และพัฒนาเจ้าหน้าที่ (Learning and Development)	0.1000	0.0956
4. การเรียนรู้และพัฒนาเจ้าหน้าที่ (Learning and Development) ตามสมรรถนะของตำแหน่งงาน	0.3000	0.0895
5. ระบบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่	-	-
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการทำงานของสำนักงาน		
กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานมืออาชีพ กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ		
6. การกระตุ้นการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร (Build Momentum)	0.9000	0.0717
7. การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement)	0.0500	0.0061
8. การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร (Effective Communication)	0.0275	-
รวมทั้งหมด	2.3775	0.2628