

# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570

และแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2566



ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ กทพ.  
ในการประชุมครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565

แผนพัฒนาระบบงานบุคคล  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
ฝ่ายบริหารทั่วไป  
สิงหาคม 2565

### 3.1 วิสัยทัศน์

“ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง”

### 3.2 พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
3. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
4. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

### 3.3 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ดังนี้

**วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร**

**เป้าประสงค์ :** ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 :** พัฒนาโครงสร้างองค์กร และบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

**กลยุทธ์ :**

1. บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เกิดผลผลิตภาพ
2. พัฒนาระบบการสรรหาให้ทันกับความต้องการและรองรับการเปลี่ยนแปลง

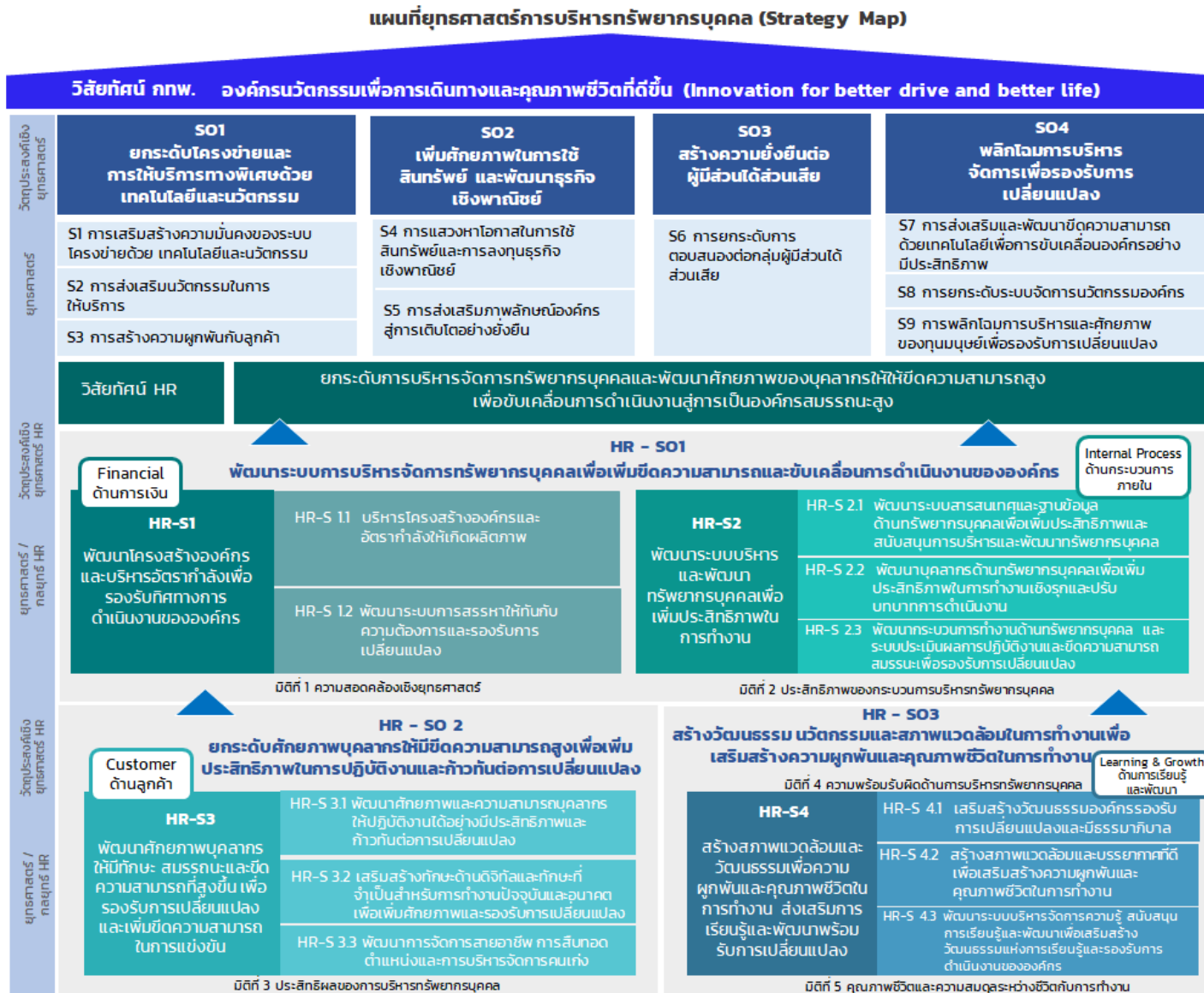
**ยุทธศาสตร์ที่ 2 :** พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

**กลยุทธ์ :**

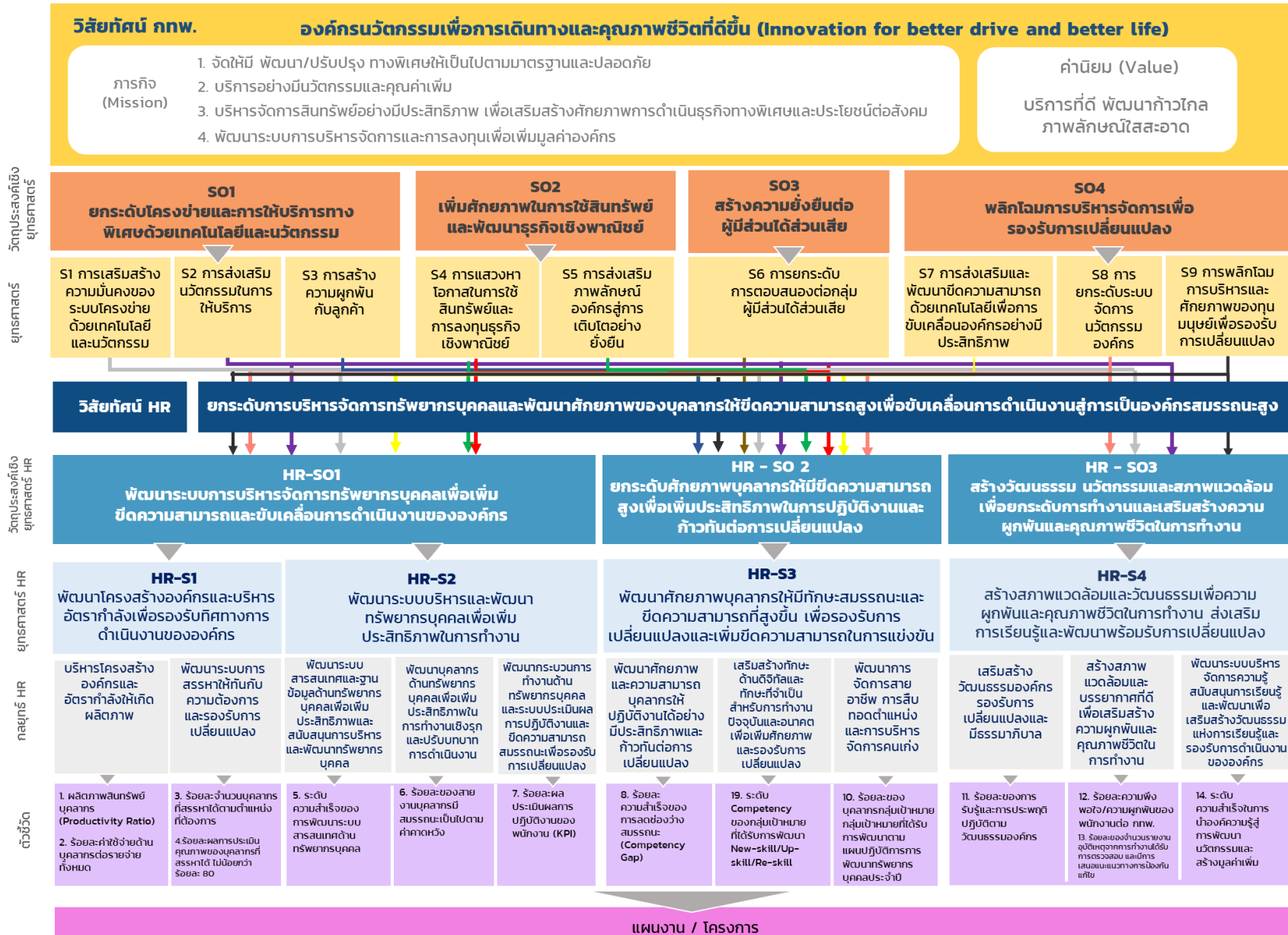
3. พัฒนาระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. พัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกและปรับบทบาทการดำเนินงาน
5. พัฒนาระบบการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถ สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

- วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2** : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- เป้าประสงค์** : บุคลากรมีศักยภาพ ทักษะความรู้และความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3** : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- กลยุทธ์** : 6. พัฒนาศักยภาพและความสามารถบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
7. เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานปัจจุบันและอนาคตเพื่อเพิ่มศักยภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง
8. พัฒนาการจัดการสายอาชีพ การสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่ง
- วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3** : สร้างวัฒนธรรม นวัตกรรมและสภาพแวดล้อมเพื่อยกระดับการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- เป้าประสงค์** : เสริมสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4** : สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมเพื่อความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- กลยุทธ์** : 9. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีธรรมาภิบาล
10. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
11. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และรองรับการดำเนินงานขององค์กร

### 3.5 แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ (Strategy Map) ปีงบประมาณ 2566 - 2570



### แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ (Strategy Map)



### 3.6 การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 นำไปสู่การปฏิบัติและสามารถวัดผลลัพธ์และสะท้อนผลการดำเนินงาน ได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแต่ละยุทธศาสตร์ รวมถึงแผนงาน/โครงการ ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงาน โดยแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2566 มีทิศทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย วัดดูประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและแผนงาน/โครงการ สรุปได้ดังนี้

วัดดูประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร	ระบบการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รองรับการดำเนินงานขององค์กร	1. พัฒนาโครงสร้างองค์กร และบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	1. บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เกิดผลิตภาพ	1. ผลิตภาพสินทรัพย์บุคลากร (Productivity Ratio) 2. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อรายจ่ายทั้งหมด
			2. พัฒนาระบบการสรรหาให้ทันกับความต้องการและรองรับการเปลี่ยนแปลง	3. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่สรรหาได้ตามตำแหน่งที่ต้องการ 4. ร้อยละผลการประเมินคุณภาพของบุคลากรที่สรรหาได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
		2. พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3. พัฒนาระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล	5. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
			4. พัฒนาศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกและปรับบทบาทการดำเนินงาน	6. ร้อยละของสายงานบุคลากรที่มีสมรรถนะเป็นไปตามค่าคาดหวัง
			5. พัฒนาระบบการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถ สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	7. ร้อยละผลประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (KPI)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรมีศักยภาพทักษะความรู้และความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการแข่งขัน	3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะสมรรถนะและขีดความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	6. พัฒนาศักยภาพและความสามารถบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	8. ร้อยละความสำเร็จของการลดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)
			7. เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานปัจจุบันและอนาคตเพื่อเพิ่มศักยภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง	9. ระดับ Competency ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา New-skill/ Up-skill/Re-skill
			8. พัฒนาการจัดการสายอาชีพ การสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนเก่ง	10. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมและสภาพแวดล้อมเพื่อยกระดับการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เสริมสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	4. สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมเพื่อความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	9. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีธรรมาภิบาล	11. ร้อยละของการรับรู้และการประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร
			10. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	12. ร้อยละความพึงพอใจ/ความผูกพันของพนักงานต่อ กทพ. 13. ร้อยละของจำนวนรายงานอุบัติเหตุจากการทำงานได้รับการตรวจสอบและมีการเสนอแนะแนวทางการป้องกันแก้ไข
			11. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และรองรับการดำเนินงานขององค์กร	14. ระดับความสำเร็จในการนำองค์ความรู้สู่การพัฒนาวัฒนธรรมและสร้างมูลค่าเพิ่ม