



**รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์
ปีงบประมาณ 2566 - 2570
และแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2566
ไตรมาสที่ 1 (ตุลาคม - ธันวาคม 2565)**



แผนกพัฒนาระบบงานบุคคล
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายบริหารทั่วไป

**รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
และแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๕)**

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนวิสาหกิจของ กทพ. ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจของ กทพ. โดยในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้นำปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร ทิศทางองค์กร วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และแผนวิสาหกิจ รวมทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รายงานผลการประเมินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ กทพ. ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ เป็นแผนที่ช่วยสนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบาย และยุทธศาสตร์ของแผนวิสาหกิจ โดยมีการกำหนด ๓ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ ๑๑ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน และตัวชี้วัดเพื่อวัดผลลัพธ์และสะท้อนผลการดำเนินงาน ๑๔ ตัวชี้วัด รวมถึงแผนงาน/โครงการที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จำนวน ๓๔ แผนงาน/โครงการ ให้เป็นตัวขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยภาพรวมสรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ (๔)	กลยุทธ์ (๑๑)	ตัวชี้วัด (๑๔)	แผนงาน/โครงการ (๓๔)
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร			
๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	๑. บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เกิดผลผลิตภาพ	๑. ผลผลิตภาพสินทรัพย์บุคลากร (Productivity Ratio) ๒. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อรายจ่ายทั้งหมด	๑. แผนงานการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของ กทพ. ๒. แผนบริหารอัตรากำลังของ กทพ. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
	๒. พัฒนาระบบการสรรหาให้ทันกับความต้องการและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่สรรหาได้ตามตำแหน่งที่ต้องการ ๔. ร้อยละผลการประเมินคุณภาพของบุคลากรที่สรรหาได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓. แผนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานของ กทพ. ภายใต้การพัฒนาความรู้และทักษะ (Re-skill & Up-skill) ๔. แผนการสรรหาคัดเลือกพนักงานระยะยาว ๕. แผนงานการปรับปรุงระบบการสรรหา (ระบบรับสมัครงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล)
๒. พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๖. แผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
	๔. พัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกและปรับบทบาทการดำเนินงาน	๖. ร้อยละของสายงานบุคลากรที่มีสมรรถนะเป็นไปตามค่าคาดหวัง	๗. แผนการดำเนินงานตามระบบประเมินสมรรถนะ (Competency - Based Training) สายงานบุคลากร ๘. โครงการพัฒนาบุคลากรสายงาน HR

ยุทธศาสตร์ (๔)	กลยุทธ์ (๑๑)	ตัวชี้วัด (๑๔)	แผนงาน/โครงการ (๓๔)
	๕. พัฒนาระบบการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถ สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๗. ร้อยละผลประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (KPI)	๙. แผนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะและทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑๐. แผนงานการสอบทานกระบวนการด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HR Audit) ๑๑. แผนงานการพัฒนาองค์กรโดยใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource and Organization Development : HROD) ๑๒. โครงการ HR Transformation
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง			
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	๖. พัฒนาศักยภาพและความสามารถบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๘. ร้อยละความสำเร็จของการลดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)	๑๓. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ๑๔. แผนปฏิบัติการการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
	๗. เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานปัจจุบันและอนาคตเพื่อเพิ่มศักยภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๙. ระดับ Competency ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา New-skill/Re-skill/Up-skill	๑๕. แผนการดำเนินงานตามระบบประเมินสมรรถนะ (Competency – Based Training) ๑๖. โครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม ๑๗. โครงการจัดฝึกอบรมหลักสูตรทักษะดิจิทัล ๑๘. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ ของ กทพ. ๑๙. โครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Re-skill & Up-skill)
	๘. พัฒนาการจัดการสายอาชีพ การสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่ง	๑๐. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๒๐. แผนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะและทักษะเพื่อเลื่อนระดับพนักงานใหม่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒๑. แผนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ๒๒. แผนการบริหารจัดการคนเก่งของ กทพ.
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างวัฒนธรรม นวัตกรรมและสภาพแวดล้อมเพื่อยกระดับการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน			
๔. สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมเพื่อความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๙. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีธรรมาภิบาล	๑๑. ร้อยละของการรับรู้และการประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร	๒๓. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร กทพ. ๒๔. แผนงานการบริหารจัดการข้อร้องเรียนของพนักงาน ๒๕. โครงการการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ๒๖. แผนงานการทบทวนและปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ (๔)	กลยุทธ์ (๑๑)	ตัวชี้วัด (๑๔)	แผนงาน/โครงการ (๓๔)
	๑๐. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๑๒. ร้อยละความพึงพอใจ/ความผูกพันของพนักงาน ต่อ กทพ. ๑๓. ร้อยละของจำนวนรายงานอุบัติเหตุจากการทำงานได้รับการตรวจสอบและมีการเสนอแนะแนวทางการป้องกันแก้ไข	๒๗. แผนการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานต่อ กทพ. ๒๘. แผนพัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ กทพ. ๒๙. แผนปฏิบัติการ (Action plan) งานความปลอดภัย อาชีวอนามัยฯ ๓๐. แผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓๑. แผนยกระดับการรับมือการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) และโรคติดต่ออุบัติใหม่ภายใน กทพ. ๓๒. แผนป้องกันความเครียดจากการทำงานในงานจัดเก็บค่าผ่านทางพิเศษ
	๑๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และรองรับการดำเนินงานขององค์กร	๑๔. ระดับความสำเร็จในการนำองค์ความรู้สู่การพัฒนานวัตกรรมและสร้างมูลค่าเพิ่ม	๓๓. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อสร้างนวัตกรรม ๓๔. โครงการพัฒนาระบบ E-Learning

ซึ่งจากการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๕) สรุปผลการดำเนินการได้ดังนี้

๑. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดกลยุทธ์การดำเนินงาน

ประกอบด้วย ๑๔ ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ๔ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ ๑๐ ตัวชี้วัด ซึ่งสรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	การดำเนินงาน ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค. ๖๕)		ผลประเมิน	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
				เป้าหมาย	ผลงาน		
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร							
๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	๑. บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เกิดผลผลิตภาพ	๑. ผลผลิตภาพสินทรัพย์บุคลากร (Productivity Ratio)	๓.๕๐	-	-	ประเมินผลสิ้นปี	พร.กบป.
		๒. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อรายจ่ายทั้งหมด	ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐	-	-	ประเมินผลสิ้นปี	พร.กบป.
	๒. พัฒนาระบบการสรรหาให้ทันกับความต้องการและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่สรรหาได้ตามตำแหน่งที่ต้องการ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๓.๒๕	เป็นไปตามเป้าหมาย	สผ.กบป.
		๔. ร้อยละผลการประเมินคุณภาพของบุคลากรที่สรรหาได้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	-	-	ประเมินผลสิ้นปี	สผ.กบป.

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	การดำเนินงาน ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค. ๖๕)		ผลประเมิน	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
				เป้าหมาย	ผลงาน		
๒. พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๓. พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารอย่างน้อย ๑ ระบบ	ร้อยละ ๒๔	ร้อยละ ๒๔	เป็นไปตามเป้าหมาย	ขบ.กบป.
	๔. พัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกและปรับบทบาทการดำเนินงาน	๖. ร้อยละของสายงานบุคลากรที่มีสมรรถนะเป็นไปตามค่าคาดหวัง	ร้อยละ ๘๐	-	-	ประเมินผลสิ้นปี	พบ.กพป.
	๕. พัฒนาระบบการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถ สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๗. ร้อยละผลประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน (KPI)	ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	-	-	ประเมินผลสิ้นปี	พร.กบป.
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง							
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะสมรรถนะและขีดความสามารถที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	๖. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๘. ร้อยละความสำเร็จของการลดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)	ร้อยละ ๙๐	-	-	ประเมินผลสิ้นปี	พบ.กพป.
	๗. เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานปัจจุบันและอนาคตเพื่อเพิ่มศักยภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๙. ระดับ Competency ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา New-skill/ Re-skill/Up-skill	ร้อยละ ๘๐	-	-	ประเมินผลสิ้นปี	พบ.กพป.
	๘. พัฒนาการจัดการสายอาชีพ การสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่ง	๑๐. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	ร้อยละ ๘๐	-	-	ประเมินผลสิ้นปี	พบ.กพป.

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๖	การดำเนินงานไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค. ๖๕)		ผลประเมิน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				เป้าหมาย	ผลงาน		
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างวัฒนธรรม นวัตกรรมและสภาพแวดล้อมเพื่อยกระดับการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน							
๔. สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมเพื่อความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๙. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีธรรมาภิบาล	๑๑. ร้อยละของการรับรู้และการประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ ๘๐	-	-	ประเมินผลสิ้นปี	บจ.กพบ.
	๑๐. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๑๒. ร้อยละความพึงพอใจ/ความผูกพันของพนักงาน ต่อ กทพ.	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	-	-	ประเมินผลสิ้นปี	สว.กสพ.
		๑๓. ร้อยละของจำนวนรายงานอุบัติเหตุจากการทำงานได้รับการตรวจสอบและมีการเสนอแนะแนวทางการป้องกันแก้ไข	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่มีพนักงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน	เป็นไปตามเป้าหมาย	ปอ.กสพ.
	๑๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และรองรับการดำเนินงานขององค์กร	๑๔. ระดับความสำเร็จในการนำองค์ความรู้สู่การพัฒนา นวัตกรรมและสร้างมูลค่าเพิ่ม	๑ เรื่อง/ชิ้นงาน	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๒๕	เป็นไปตามเป้าหมาย	บจ.กพบ.

สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดกลยุทธ์การดำเนินงาน ๑๔ ตัวชี้วัด

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างองค์กรและบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ๔ ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ๑ ตัวชี้วัด และประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ ๓ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๓ ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ๑ ตัวชี้วัด และประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ ๒ ตัวชี้วัด

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๓ ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ ๓ ตัวชี้วัด

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างวัฒนธรรม นวัตกรรมและสภาพแวดล้อมเพื่อยกระดับการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมเพื่อความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๔ ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ๒ ตัวชี้วัด และประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ ๒ ตัวชี้วัด

๒. ผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประกอบด้วย ๓๔ แผนงาน/โครงการ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๒๔ แผนงาน/โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ ๑๐ แผนงาน/โครงการ ซึ่งสามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖			
		จำนวนแผนงาน/ โครงการ	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ประเมินผลสิ้น ปีงบประมาณ
๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	๑. บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เกิดผลผลิตภาพ	๒	๒	-	-
	๒. พัฒนาระบบการสรรหาให้ทันกับความต้องการและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	-	-
๒. พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑	๑	-	-
	๔. พัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกและปรับบทบาทการดำเนินงาน	๒	๑	-	๑
	๕. พัฒนาระบบงานการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานและขีดความสามารถสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๓	-	๑
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะสมรรถนะและขีดความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	๖. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒	-	-	๒
	๗. เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานปัจจุบันและอนาคตเพื่อเพิ่มศักยภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	-	-	๕
	๘. พัฒนาการจัดการสายอาชีพ การสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่ง	๓	๓	-	-

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน / โครงการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖			
		จำนวนแผนงาน/ โครงการ	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	ประเมินผลสิ้น ปีงบประมาณ
๔. สร้างสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมเพื่อความ ผูกพันและคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ส่งเสริม การเรียนรู้และพัฒนา พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	๙. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลงและมี ธรรมาภิบาล	๔	๔	-	-
	๑๐. สร้างสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่ดี เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันและคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	๖	๖	-	-
	๑๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ความรู้ สนับสนุนการเรียนรู้และ พัฒนาเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่ง การเรียนรู้และรองรับการดำเนินงาน ขององค์กร	๒	๑	-	๑
รวม		๓๔ แผนงาน/ โครงการ	๒๔ แผนงาน/โครงการ (ร้อยละ ๑๐๐)	- แผนงาน/โครงการ	๑๐ แผนงาน/โครงการ

สรุปผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๓๔ แผนงาน/โครงการ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างองค์กรและบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ๕ แผนงาน/โครงการ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ๕ แผนงาน/โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๗ แผนงาน/โครงการ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ๕ แผนงาน/โครงการ และประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ ๒ แผนงาน/โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๑๐ แผนงาน/โครงการ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ๓ แผนงาน/โครงการ ประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ ๗ แผนงาน/โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมเพื่อความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๑๒ แผนงาน/โครงการ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ๑๑ แผนงาน/โครงการ และประเมินผลสิ้นปีงบประมาณ ๑ แผนงาน/โครงการ