

รายงานผลการดำเนินงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 รอบ 6 เดือน (ต.ค.65-มี.ค.66)

สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)

รายงานผลการดำเนินงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 รอบ 6 เดือน (ต.ค.65-มี.ค.66)
สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)

สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (สปร.) ได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้รองรับกับการวางแผนปรับโครงสร้างองค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของ สปร. ระยะ 5 ปี (2566-2570) เพื่อใช้ในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ และสอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจของ สปร. และสนับสนุนแผนการดำเนินงานของ สปร. และหน่วยงานภายใน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และให้บุคลากรของ สปร. และหน่วยงานภายในมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความรู้และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด รวมทั้งสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักองค์กร สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อร่วมผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลการดำเนินงานดังนี้

1. ผลการดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(หน่วย : ลบ. / ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตามแผนงาน/โครงการ	ผลตามเป้าหมายตัวชี้วัด	คิดเป็นร้อยละ	งบประมาณ พ.ศ. 2566 (เงินรายได้)	รวมผลเบิกจ่าย ณ 31 มี.ค.66 (เบิกจ่าย+ผูกพันสัญญา)	%
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2566			20	2.5000	0.0948	4
	1. กิจกรรมสัมมนา เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรตามนโยบายบทบาทภารกิจ แผนงาน และโครงการ ของ สปร. จำนวน 2 ครั้ง	อยู่ระหว่างดำเนินการ 1. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของ สปร. ภายในเดือน กรกฎาคม 2. การสัมมนากรอบการจัดทำคำขอ งบประมาณ ของ สปร. ประจำปี งบประมาณ 2568 ภายในเดือน กันยายน 2566	0	0.4000		

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตามแผนงาน/โครงการ	ผลตามเป้าหมายตัวชี้วัด	คิดเป็นร้อยละ	งบประมาณ พ.ศ. 2566 (เงินรายได้)	รวมผลเบิกจ่าย ณ 31 มี.ค.66 (เบิกจ่าย+ผูกพันสัญญา)	%
	2. กิจกรรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เทคนิคการถ่ายทอดองค์ความรู้ในด้านต่างๆ การใช้สื่อในยุคดิจิทัล การศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก 10 หลักสูตร	รวม 3 หลักสูตร 1. หลักสูตร "Toolkit พิชิตองค์การสมรรถนะ" = 1 คน 2. หลักสูตร UX Foundations รุ่นที่ 14 = 1 คน 3. หลักสูตร "อบรม Gamify Workplace" = 2 คน	30	0.2000	0.0243	
	3. กิจกรรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง นโยบายการทำงานของรัฐบาล การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การพัฒนาระบบงานต่างๆ 6 ครั้ง	รวม 11 ครั้ง 1. หลักสูตร “เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน” = 3 คน 2. หลักสูตร เรื่อง Case ที่พบจากการตรวจสอบบัญชีของผู้สอบบัญชี ข้อผิดพลาดจากการจัดทำบัญชีที่นักบัญชีต้องไม่พลาด = 1 คน 3. หลักสูตร เรื่อง การบริหารและเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการทำงานฝ่ายบัญชีการเงิน = 1 คน 4. หลักสูตร "เข้าถึง เข้าใจเทคนิคการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง "Risk Manage Plan) ตามหลัก COSO เพื่อผลักดันการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร" ปีงบประมาณ 2566	100	0.1000	0.0675	

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตามแผนงาน/โครงการ	ผลตามเป้าหมายตัวชี้วัด	คิดเป็นร้อยละ	งบประมาณ พ.ศ. 2566 (เงินรายได้)	รวมผลเบิกจ่าย ณ 31 มี.ค.66 (เบิกจ่าย+ผูกพันสัญญา)	%
		รุ่นที่ 16 = 1 คน 5. หลักสูตร "หลักเกณฑ์การจัดทำเอกสารรับ-จ่ายเงิน ทางภาษี และ การตรวจสอบงบแสดงฐานะทางการเงินขององค์การมหาชน" รุ่นที่ 4 = 1 คน 6. การฝึกอบรมหลักสูตร โครงการอบรมเคล็ดลับผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน = 1 คน 7. อบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ : e-CPP ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 = 2 คน				
	4. กิจกรรมเสริมสร้างทักษะ การทำงานเป็นทีม การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน สร้างจิตสำนึกในการทำงานและพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร จำนวน 2 กิจกรรม	1 โครงการ การบรรยายพิเศษ หัวข้อ "การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy" อบรมเดือน เม.ย.66 2. อยู่ระหว่างการดำเนินงาน ในเดือน กค 66 จำนวน 1 กิจกรรม	50	0.6500	0.0030	

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตามแผนงาน/โครงการ	ผลตามเป้าหมายตัวชี้วัด	คิดเป็นร้อยละ	งบประมาณ พ.ศ. 2566 (เงินรายได้)	รวมผลเบิกจ่าย ณ 31 มี.ค.66 (เบิกจ่าย+ผูกพันสัญญา)	%
	5. สนับสนุนทุนฝึกอบรมระยะสั้น ฝึกงาน ปฏิบัติงานวิจัยหรือการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาชีพ และผู้บริหารระดับต้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดการแสวงหาทักษะใหม่ ความรู้ใหม่ตามแผน หรือแนวทางการพัฒนาตนเอง (IDP) รวมทั้งทักษะใหม่ด้านภาษาต่างประเทศ(ยกเว้นภาษาอังกฤษ) และทักษะด้านดิจิทัล โดยคาดว่าจะสามารถสนับสนุนการอบรมได้อย่างน้อย 10 ทุน/กิจกรรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ ในไตรมาส 3-4		0.4000		
	6. สนับสนุนทุนฝึกอบรม สำหรับผู้บริหารระดับสูงและกลางโดยมุ่งเน้นให้เกิดการแสวงหาทักษะใหม่ ความรู้ใหม่ และ Soft Skill อื่นที่จำเป็นในการบริหาร โดยคาดว่าจะสามารถสนับสนุนทุนการอบรมได้อย่างน้อย 3 ทุน	อยู่ระหว่างดำเนินการ ในไตรมาส 3-4		0.2500		
	7. วางแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning) โดยการประเมินและตรวจสอบเป้าหมาย ภารกิจ และแผนกลยุทธ์ขององค์กร พร้อมวิเคราะห์อัตรานบุคลากรของสำนักงานที่	อยู่ระหว่างดำเนินการ		0.5000		

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตามแผนงาน/โครงการ	ผลตามเป้าหมายตัวชี้วัด	คิดเป็นร้อยละ	งบประมาณ พ.ศ. 2566 (เงินรายได้)	รวมผลเบิกจ่าย ณ 31 มี.ค.66 (เบิกจ่าย+ผูกพันสัญญา)	%
	ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และตรวจสอบภารกิจงานของสำนักงานกับความต้องการจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการในอนาคต และการสรุปและจัดทำแผนอัตราบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จำนวน 1 แผน					
	8. การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career Path) โดยการรวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูลด้านการปฏิบัติงานในสายงานหลัก เพื่อนำมาประเมินและวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติ พร้อมปรับปรุง/ความรับผิดชอบให้มีความเหมาะสม (JD) ทั้งนี้เพื่อนำไปสรุปผลและจัดการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละตำแหน่ง จำนวน 153 ตำแหน่ง	อยู่ระหว่างดำเนินการ				
	9.การสร้างระบบส่งเสริมและบริหารบุคลากรให้เกิดความผูกพันกับองค์กร (Employee engagement) 2 ระบบ ได้แก่	อยู่ระหว่างดำเนินการ	0			

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายตามแผนงาน/โครงการ	ผลตามเป้าหมายตัวชี้วัด	คิดเป็นร้อยละ	งบประมาณ พ.ศ. 2566 (เงินรายได้)	รวมผลเบิกจ่าย ณ 31 มี.ค.66 (เบิกจ่าย+ผูกพันสัญญา)	%
	1) การดำเนินงานในการจัดทำระบบ Competency ภายใน 2) การจัดทำระบบพัฒนาผู้มีความศักยภาพให้กับสำนักงาน (Talent Management)					

2. สรุปผลข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ของ สบร. ดังนี้

2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในสายงานต่างๆ จำนวน 155 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 100.00

2.2 อัตราค่าจ้าง ณ 25 เมษายน 2566 สบร. มีอัตราค่าจ้างที่บรรจุอยู่จริง จำนวน 155 คน จากกรอบอัตราค่าจ้างทั้งสิ้นจำนวน 169 อัตรา (รวมผู้อำนวยการ)

3. ปัญหาและอุปสรรค

บุคลากรยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาบริหารจัดการเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง การสร้างความผูกพันขององค์กร และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 แผนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควรให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทภารกิจขององค์กรเพื่อให้เกิดมีประสิทธิภาพ

4.2 การพัฒนาบริหารจัดการเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง และเหมาะสมกับทักษะความสามารถในหน้าที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ และให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรม หรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และปฏิบัติงานตามแนวทางกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร ภายใต้เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

สำนักบริหารจัดการ