



แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สสปน.

(ปี 2562-2566)

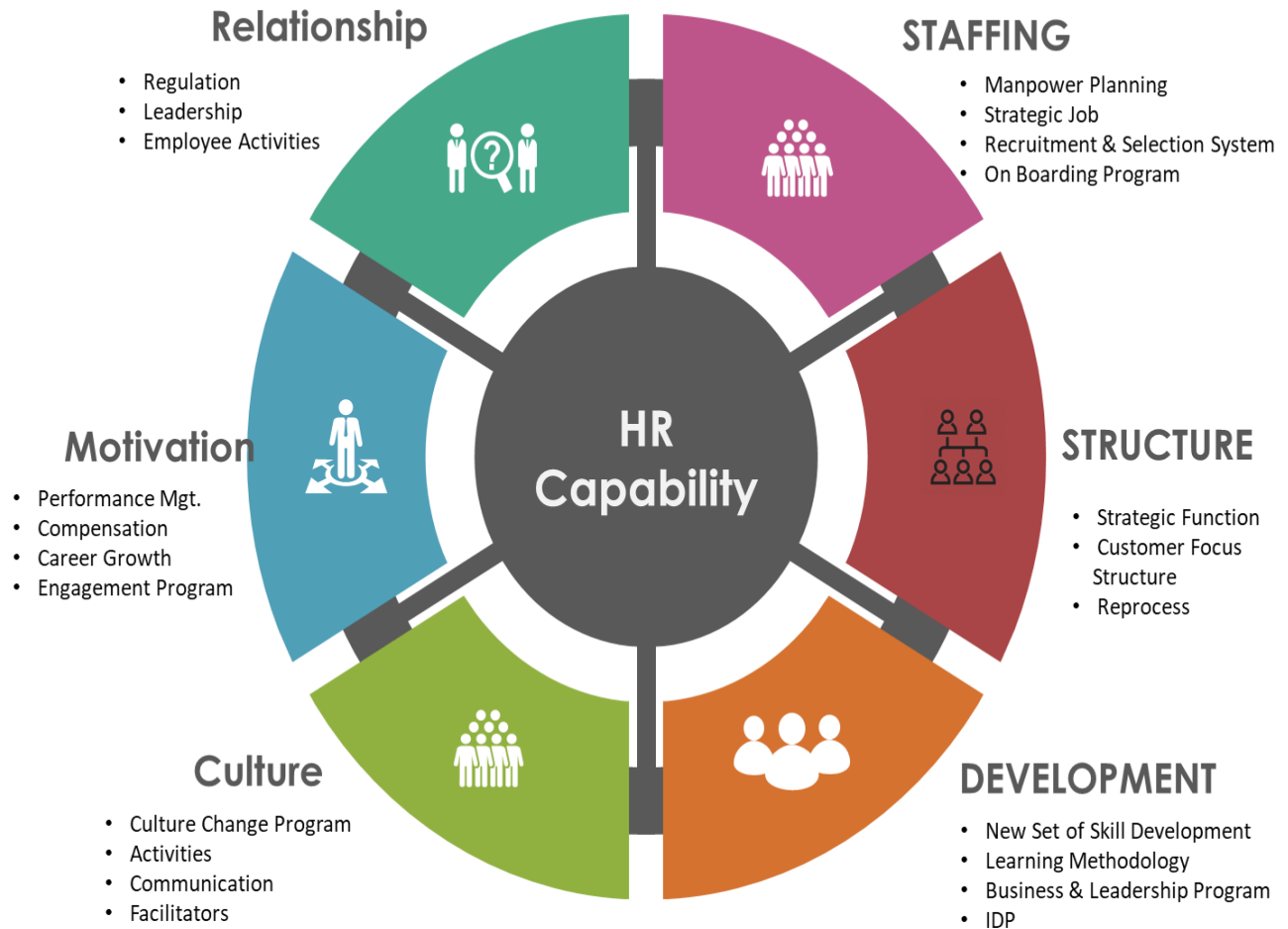
สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)



แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สสปน.

จากข้อมูลสนับสนุนต่างๆ ที่ปรึกษาได้ดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สสปน. 2562-2566 โดยใช้เครื่องมือ HR Strategy Dimensions ทั้ง 6 หัวข้อดังนี้

HR Strategy Dimensions



โดยนำกลยุทธ์องค์กร และจุดอ่อนขององค์กรมาเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องกับ HR Strategy Dimensions ทั้ง 6 หัวข้อ เพื่อจัดทำแผนงานที่สามารถสนับสนุนกลยุทธ์องค์กรและช่วยแก้จุดอ่อนในแต่ละข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

Business Strategy	Weakness	Staffing	Structure	Development	Culture	Motivation	Relationship
ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยด้วยอุตสาหกรรมใหม่ (WIN)	1. ขาดการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน 2. ขาดแนวทางการบริหารจัดการที่มีที่ 3. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่ลดลง จนเกิดอัตราการลาออกที่สูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> Review Manpower (4,9) Develop Recruitment tools (2,4) Redefine Strategic Job and recruit expertise (2,4) Promote Leading Employee Image (3) 	<ul style="list-style-type: none"> Restructuring Organization (3,4,7,9,10) Clear role & Responsibility Job of DMICE (4,7) 	<ul style="list-style-type: none"> Develop On Boarding Program (1,3,4) VR For Orientation (9) Course Series Marketing for All Staff (1,4) Mentoring System (4,5,6) Standard Development Program for each function (4) 	<ul style="list-style-type: none"> Create Culture Change Program (3,9) Set Activity for culture change (3,9) Culture for Service Excellence (3,9) Culture for Learning (3,9) Culture for Efficiency (2,3,9,10) 	<ul style="list-style-type: none"> Review Compensation & Benefit (3,5,6) Review Package for Upcountry (3,5,6) Flexible Program for New Generation (3) Review Career Path for Management & Specialist (3,5,6,10) Early Retirement Program (4) Review Performance Management System (3,5,6,10) 	<ul style="list-style-type: none"> Happy Workplace Activities (3,9) CSR Activity Support (3,9) Leadership Development Program (2,3) Enhance Internal Communication Activities (2,3,8,9) Develop Digitalize HR Application (1,3,9) Create Internal HR Committee (9)
กระจายรายได้และกระตุ้นเศรษฐกิจของภูมิภาคผ่านอุตสาหกรรมใหม่ (WIN) กลยุทธ์	4. บุคลากรบางส่วนได้รับผิดชอบงานที่ไม่เชี่ยวชาญ ผลการปฏิบัติงานจึงยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร						
ส่งเสริมการตลาดและภาพลักษณ์ใหม่ของประเทศไทย และ สสปน (Promote) กลยุทธ์	5. ขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเติบโตตาม Career Path 6. การจัดสรร Talent ภายในองค์กรไม่ชัดเจน						
เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมใหม่ (Develop)	7. การสนับสนุนหน่วยงาน Line จากหน่วยงาน Support 8. กฏระเบียบวิธีปฏิบัติที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 9. การสื่อสารภายใน การทำงานเป็นทีม และ Cross functional ระหว่างหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> Review Employee Regulation (3,8) Talent & Succession Plan (3,5,6,10) 	<ul style="list-style-type: none"> Support setup line & Support task (1,7) Restructuring HR Team (1,3,9) 				
พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร (Develop)	10. การสนับสนุนจากผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพ						

ทั้งนี้จาก HR Strategy Template ดังกล่าว สรุปเป็นแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สสปน. 2562-2566 ทั้งสิ้น 5 เรื่อง โดยแต่ละเรื่องมีหัวข้อการดำเนินการ ตัวชี้วัด และแผนงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- Review Organization Design & Manpower Management
ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และแผนอัตรากำลัง ให้ส่งเสริมการเติบโตของอุตสาหกรรม
- Execute Effective Performance & Career System
ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหาร
- Transform to Digitalize HR
พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ บนดิจิทัล
- Develop Employee Journey for High Engagement
เพิ่มพูนความผูกพันกับองค์กร ด้วยการสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่เป็นเลิศ
- Strengthen Leadership Skill for All Management
พัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ให้มีภาวะผู้นำระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : Review Organization Design & Manpower Management

ทบทวนผังการบริหารงาน การแบ่งอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ตามโครงสร้างในปัจจุบัน ให้เหมาะสม มีความสมดุลที่ดี ใช้กำลังคนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ตลอดจนแสวงหาแนวทางการผลักดันกลยุทธ์ใหม่ๆ ขององค์กร ด้วยการมอบหมาย ควบรวม หรือจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่เพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าวที่ชัดเจน

ประกอบไปด้วย

- Restructuring Organization
- Review Job Responsibility Profile
- Workload Analysis & Manpower Planning
- Improvement Recruitment tools
- Early Career Package

Action Steps	2562	2563	2564	2565	2566
Restructuring Organization	✓			✓	
Review Job Responsibility Profile		✓			
Workload Analysis & Manpower Planning			✓		
Improvement Recruitment tools	✓				
Early Career Package		✓			

แผนงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
<p>Restructuring Organization</p> <p>ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ ที่ชัดเจน และสามารถสนับสนุนต่อกลยุทธ์ในการดำเนินงานมากขึ้น และเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และตัดสินใจ ให้ทันต่อสภาวะการตลาดและความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ โครงสร้างองค์กรใหม่ที่ได้รับการเห็นชอบ ■ การจัดบุคลากรเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ได้สำเร็จ
<p>Review Job Responsibility Profile</p> <p>ทบทวน Job profile ทุกตำแหน่งงาน เพื่อความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานไม่ให้เกิดความทับซ้อนหรือขาดหาย อันประกอบด้วย job Description , job spec , KPI , competency และเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านการรับสมัครพนักงานให้ตรงความต้องการ การพัฒนาพนักงาน รวมถึงการประเมินผลงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ดำเนินการทบทวนได้ครบทุกตำแหน่ง ■ % จำนวนงานทับซ้อนที่ลดลง
<p>Workload Analysis & Manpower Planning</p> <p>ดำเนินการศึกษาโครงสร้างหน่วยงาน การจัดแบ่งหน้าทีงาน และกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ Workload ตาม Job Description โดยเปรียบเทียบกิจกรรมที่ปฏิบัติกับผลลัพธ์ที่ปฏิบัติได้ และนำเสนออัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อรองรับการขยายตัวตามเป้าหมายองค์กรในอนาคต ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ 5 ปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ดำเนินการทบทวนได้ครบทุกตำแหน่ง ■ อัตรากำลังที่เหมาะสมที่ได้รับความเห็นชอบ
<p>Improvement Recruitment tools</p> <p>ทบทวนเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร จากภายนอก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมตรงกับที่องค์กรต้องการ ในระยะเวลาที่กำหนด เช่น การออกแบบคำถามการสัมภาษณ์ ตาม Competency การทบทวนกระบวนการการสรรหาและคัดเลือก เป็นต้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ เครื่องมือการสรรหาและคัดเลือกใหม่ หรือที่ได้รับการทบทวนปรับปรุง ■ จำนวนพนักงานที่สรรหาและคัดเลือกได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ■ จำนวนพนักงานที่ลาออกในช่วงไม่ผ่านทดลองงานลดลง

แผนงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
<p>Early Career Package จัดทำระบบความยืดหยุ่นทั้งในการสรรหา แต่งตั้ง ให้ผลตอบแทนสำหรับพนักงานช่วงต้น Career ที่มีความสามารถสูง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและความท้าทายเข้าสู่การเป็นพนักงานของสสปน.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ระบบการจ่ายผลตอบแทนต้น Career สำหรับกลุ่ม Talent ■ จำนวนพนักงานกลุ่ม Talent ที่สรรหาเข้ามาเริ่มงานกับสสปน. และเข้าหลักเกณฑ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : Execute Effective Performance & Career System

การพัฒนาระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ที่สามารถเพื่อผลักดันกลยุทธ์ขององค์กร ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละปี เพื่อเชื่อมต่อกลยุทธ์องค์กรไปสู่การปฏิบัติงานของหน่วยงานและบุคลากรแต่ละคน ผ่านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร และสร้างระบบประเมินผลงานที่เป็นธรรมตามผลลัพธ์ที่ชัดเจนของแต่ละบุคคล เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของบุคคลไปเชื่อมต่อสู่การให้ผลตอบแทนและรักษาคนเก่งคนดีที่ถูกต้องเอาไว้กับองค์กร และสามารถนำไปเชื่อมโยงต่อกับระบบความก้าวหน้าทางสายอาชีพ โดยจัดทำ Career Path และสร้างแผนพัฒนาสมรรถนะตามสายอาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งระบบความก้าวหน้าทางสายอาชีพยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรภายในสสพ. ในการผลักดันพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับศักยภาพอีกด้วย

ประกอบไปด้วย

- Execute New Performance Evaluation System
- Develop Tools for Identify Talent
- Create Talent Pool for each Job Family
- Create Career Path for Management & Specialist
- Prepare Successor for Critical Position
- Review Salary Structure & Performance-Based Compensation

Action Steps	2562	2563	2564	2565	2566
Execute New Performance Evaluation System	✓				
Develop Tools for Identify Talent		✓			✓
Create Talent Pool for each Job Family			✓		
Create Career Path for Management & Specialist	✓				
Prepare Successor for Critical Position		✓	✓		
Review Salary Structure & Performance-Based Compensation	✓			✓	

แผนงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
<p>Execute New Performance Evaluation System</p> <p>การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างระบบประเมินผล งานที่เป็นธรรมตามผลลัพธ์ที่ชัดเจนของแต่ละบุคคล และสามารถผลักดันกลยุทธ์ขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ การทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีที่ได้รับการเห็นชอบ ■ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามโควต้าผลงาน
<p>Develop Tools for Identify Talent</p> <p>สร้างเครื่องมือในการค้นหา ประเมินคัดเลือกผู้มีความสามารถสูง การจัดทำกระบวนการ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการพิจารณาผู้มีความสามารถสูง วางแผนการพัฒนา รักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพสูงขององค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ เครื่องมือการประเมินคัดเลือกผู้มีความสามารถสูง ■ ดำเนินการประเมินคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงได้ตามแผน ■ Training Program สำหรับกลุ่มผู้มีความสามารถสูง
<p>Create Talent Pool for each Job Family</p> <p>การกำหนดกลุ่มตำแหน่งงาน และสร้างผู้มีศักยภาพสูง ในทุกกลุ่มตำแหน่งงาน เพื่อรักษาบุคคลสำคัญในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน รวมทั้งเป็นกำลังคนคุณภาพที่จะใช้ในการขยายธุรกิจต่อไป</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ รายชื่อผู้มีศักยภาพสูงในทุกกลุ่มตำแหน่งงาน
<p>Create Career Path for Management & Specialist</p> <p>จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ทั้งในสายบริหารและสายวิชาการ เพื่อสร้างโอกาสความเติบโตในองค์กร และจูงใจ คนดี คนเก่ง ให้อยู่กับองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ระบบความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ทั้งในสายบริหารและสายวิชาการที่ได้รับการเห็นชอบ ■ จำนวนพนักงานที่ได้รับการพิจารณาคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ระบบความก้าวหน้าทางสายอาชีพ
<p>Prepare Successor for Critical Position</p> <p>การจัดทำระบบ และดำเนินการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง ในตำแหน่งงานที่มีความสำคัญ ทั้งผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งงานหลักงานของบริษัท</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ รายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งในทุกตำแหน่งที่มีความสำคัญ ■ โปรแกรมการพัฒนาสำหรับกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง
<p>Review Salary Structure & Performance-Based Compensation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ โครงสร้างค่าจ้างใหม่ที่ได้รับการเห็นชอบ ■ ทบทวนระบบการบริหารค่าจ้าง ผลตอบแทนใหม่

แผนงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ทบทวนโครงสร้างค่าจ้างที่แข่งขันกับตลาดได้ และปรับปรุงระบบการบริหารค่าจ้าง ผลตอบแทนที่เป็นธรรมตามคุณค่าของงาน และความสามารถของแต่ละบุคคล	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : Transform to Digitalize HR

ปรับบทบาท HR เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์องค์กร โดยการนำเอาเครื่องมือด้านเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานด้าน HR เพื่อให้ HR สามารถปฏิบัติงานเชิงรุก มีช่องทางในการสื่อสาร และตอบสนองความต้องการของพนักงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบไปด้วย

- HR Application Implementation
- Develop Learning Portal on Mobile
- Create HR Intelligence Report
- VR Orientation
- Communication Channel on Digital

Action Steps	2562	2563	2564	2565	2566
HR Application Implementation		✓	✓		
Develop Learning Portal on Mobile			✓	✓	✓
Create HR Intelligence Report				✓	
VR Orientation	✓				
Communication Channel on Digital			✓	✓	✓

แผนงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
<p>HR Application Implementation</p> <p>ดำเนินการพัฒนา HR Application เพื่อใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด สร้างความสะดวกให้แก่พนักงาน และผู้บังคับบัญชาด้วยการเข้าใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้ด้วยตนเองมากขึ้น และยังเป็นต้นทางของการสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ระดับสูง HR Analytic Report อีกด้วย</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ HR Application go live ■ จำนวนพนักงานที่เข้าใช้ HR Application
<p>Develop Learning Portal on Mobile</p> <p>จัดทำเครื่องมือการเรียนรู้นอกห้องเรียน เชื่อมโยงนโยบายการเป็น Digital HR ในการให้ความรู้ พัฒนา Application หรือเพิ่มช่องทางการให้ความรู้ใหม่ๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนหลักสูตรการเรียนรู้ ■ คะแนนความพึงพอใจจากผู้เข้าใช้
<p>Create HR Intelligence Report</p> <p>ดำเนินการพัฒนารายงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลระดับองค์กร ให้ตรงตามความต้องการทางธุรกิจ ความสะดวกในการแสดงผลได้ทุกอุปกรณ์และหลากหลายช่องทางการแสดงผลที่มีความกระชับและเข้าใจได้ง่าย</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนการพัฒนา Intelligence Report ■ คะแนนความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้องจากการเข้าถึงข้อมูล
<p>VR Orientation</p> <p>พัฒนาการปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ โดยใช้การเรียนรู้เสมือนจริง ผ่านการจำลองในห้องที่เพิ่มศักยภาพทาง Technology ด้วยการควบคุมผ่านเครื่องมือสร้างโลกเสมือนจริง (VR)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ จัดทำ VR Orientation program ได้แล้วเสร็จ ■ คะแนนความพึงพอใจจากผู้เข้าใช้
<p>Communication Channel on Digital</p> <p>พัฒนา Application สำหรับการติดต่อสื่อสาร ให้ข้อมูล เพื่อเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับ HR ให้แก่บุคลากรในสสพ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ดำเนินการจัดทำแล้วเสร็จ ■ จำนวนผู้เข้าใช้ ■ ความพึงพอใจจากผู้เข้าใช้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : Develop Employee Journey for High Engagement

สร้างประสบการณ์การทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อเสริมให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร โดยปรับเปลี่ยนทัศนคติ และหล่อหลอมให้บุคลากรทุกระดับในสสพ. มีการพูดคุย สื่อสาร ให้ความร่วมมือ ประสานงาน ทำงานร่วมกันอย่างเป็นหนึ่งเดียว รวมไปถึงการเสริมสร้างให้เกิดความรักในองค์กร โดยการหาเครื่องมือต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันและความรักต่อองค์กร ต่อหน้าที่ภาระกิจงาน เพื่อรักษาและดึงดูดบุคลากรไว้ ซึ่งลดอัตราการลาออก และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม

ประกอบไปด้วย

- Diagnosis employee experience
- Develop on Boarding Program
- Implement Flexible Benefit
- Develop Culture Change Program
- Develop Mentoring System
- Design Learning Course for each job family

Action Steps	2562	2563	2564	2565	2566
Diagnosis employee experience	✓		✓		✓
Develop on Boarding Program	✓				
Implement Flexible Benefit				✓	
Develop Culture Change Program			✓		
Develop Mentoring System		✓			
Design Learning Course for each job family		✓			

แผนงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
<p>Diagnosis employee experience</p> <p>สำรวจเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ประสบการณ์ของพนักงาน ภายใต้การดูแลด้วยระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ตั้งแต่การสมัครเข้าทำงานจนออกไปจากองค์กร เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงสร้าง engagement ให้สูงขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กรจากพนักงาน ■ รายงานและผลวิเคราะห์จาก HR
<p>Develop on Boarding Program</p> <p>จัดทำโปรแกรมหลักสูตรการดูแลพนักงานใหม่ สร้างความหลากหลายในการใช้กิจกรรมและเครื่องมือ สร้างความสัมพันธ์อันดีและความรู้สึกประทับใจต่อพนักงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ New Practice of On Boarding Program ■ คะแนนความพึงพอใจจากผู้เข้าร่วม
<p>Implement Flexible Benefit</p> <p>นำระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่นเข้ามาใช้ เพื่อให้พนักงานทุกระดับได้ใช้สวัสดิการตามความเหมาะสมของช่วงอายุ และการใช้ชีวิตส่วนบุคคล เพื่อสร้างความสุขและความรักในองค์กรให้มากขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Flexible Benefit Program Implementation ■ ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กรในด้านสวัสดิการ
<p>Develop Culture Change Program</p> <p>พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมร่วมของบุคลากรให้ปรับเปลี่ยนไปสู่วัฒนธรรมใหม่ตามที่ต้องการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ตัวแบบพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ■ แผนกิจกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ■ ผลประเมินพฤติกรรม
<p>Develop Mentoring System</p> <p>พัฒนาระบบ “ การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถ ” โดยสร้างหลักเกณฑ์ กระบวนการ และตัวบุคคลที่เป็น Mentor นำไปสู่การจับคู่เพื่อพัฒนา Mentee ที่มีประสิทธิภาพ เกิดการยกระดับความสามารถอย่างแท้จริง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mentoring System Practice ■ No. of mentor & mentee case
<p>Design Learning Course for each job family</p> <p>ออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้และพัฒนาสู่กลุ่มตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย ตรงตามความต้องการของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนการออกแบบหลักสูตร ■ ความพึงพอใจต่อหลักสูตรการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : Strengthen Leadership Skill for All Management

ภาวะผู้นำถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการสนับสนุนให้กลยุทธ์องค์กรประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำ จึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อนำการเปลี่ยนผ่านระหว่างรุ่น (Generation) ไปสู่การบริหารที่มีความยั่งยืน โดยเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างผู้บริหาร โดยการพัฒนาทักษะผู้นำ และปรับเปลี่ยนมุมมอง ทักษะคนดี และสร้างเทคนิคการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบไปด้วย

- Leadership & Managerial Evaluation
- Leadership Program for all Manager
- Create Internal Coach Program
- Set up Successor Development Program for Management Level

Action Steps	2562	2563	2564	2565	2566
Leadership & Managerial Evaluation	✓	✓			
Leadership Program for all Manager	✓	✓			
Create Internal Coach Program			✓	✓	
Set up Successor Development Program for Management Level			✓		✓

แผนงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
<p>Leadership & Managerial Evaluation ดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์ และประเมิน Leadership & Managerial Competency ของผู้บริหารทุกระดับ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาในลำดับต่อไป</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ หลักเกณฑ์การประเมิน ■ ผลการประเมิน ■ รายงานและผลวิเคราะห์จาก HR
<p>Leadership Program for all Manager พัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำและการบริหารอย่างเข้มข้นที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อสนับสนุนแนวคิดการสร้างผู้บริหารสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนผู้บริหารที่ผ่านหลักสูตร Leadership Program ■ คะแนนความผูกพันต่อองค์กรในส่วนด้านการบริหารที่เพิ่มขึ้น
<p>Create Internal Coach Program จัดหลักสูตร Internal Coach Program ให้แก่กลุ่มผู้บริหาร เพื่อให้เป็นที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการแนะนำ สอนงาน แก่พนักงานในหน่วยงาน หรือภายในองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนผู้บริหารที่ผ่านหลักสูตร Internal Coach Program ■ คะแนนความผูกพันต่อองค์กรในส่วนด้านการบริหารที่เพิ่มขึ้น
<p>Set up Successor Development Program for Management Level จัดทำหลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งงานในส่วนของระดับบริหาร ทั้งในด้านความรู้ในงานที่เกี่ยวข้องและด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ จำนวนผู้สืบทอดตำแหน่งงานในส่วนของระดับบริหารที่ผ่านหลักสูตร Development Program ■ คะแนนประเมินทักษะภาวะผู้นำของกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งงานในส่วนของระดับบริหาร

โดยสรุปแผนงานตามแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สสพ. ระหว่างปี 2562-2566

ปี 2562

1. Review Organization Design & Manpower Management	2. Execute Effective Performance & Career System	3.Transform to Digitalize HR	4. Develop Employee Journey for High Engagement	5. Strengthen Leadership Skill for All Management
Restructuring Organization	Execute New Performance Evaluation System	VR Orientation	Diagnosis employee experience	Leadership & Managerial Evaluation
Improvement Recruitment tools	Create Career Path for Management & Specialist		Develop on Boarding Program	Leadership Program for all Manager
	Review Salary Structure & Performance-Based Compensation			

ปี 2563

1. Review Organization Design & Manpower Management	2. Execute Effective Performance & Career System	3.Transform to Digitalize HR	4. Develop Employee Journey for High Engagement	5. Strengthen Leadership Skill for All Management
Review Job Responsibility Profile	Develop Tools for Identify Talent	HR Application Implementation	Develop Mentoring System	Leadership & Managerial Evaluation
Early Career Package	Prepare Successor for Critical Position		Design Learning Course for each job family	Leadership Program for all Manager

ปี 2564

1. Review Organization Design & Manpower Management	2. Execute Effective Performance & Career System	3.Transform to Digitalize HR	4. Develop Employee Journey for High Engagement	5. Strengthen Leadership Skill for All Management
Workload Analysis & Manpower Planning	Create Talent Pool for each Job Family	HR Application Implementation	Diagnosis employee experience	Create Internal Coach Program
	Prepare Successor for Critical Position	Develop Learning Portal on Mobile	Develop Culture Change Program	Set up Successor Development Program for Management Level
		Communication Channel on Digital		

ปี 2565

1. Review Organization Design & Manpower Management	2. Execute Effective Performance & Career System	3.Transform to Digitalize HR	4. Develop Employee Journey for High Engagement	5. Strengthen Leadership Skill for All Management
Restructuring Organization	Review Salary Structure & Performance-Based Compensation	Develop Learning Portal on Mobile	Implement Flexible Benefit	Create Internal Coach Program
		Create HR Intelligence Report		
		Communication Channel on Digital		

ปี 2566

1. Review Organization Design & Manpower Management	2. Execute Effective Performance & Career System	3. Transform to Digitalize HR	4. Develop Employee Journey for High Engagement	5. Strengthen Leadership Skill for All Management
Review Job Responsibility Profile		Develop Learning Portal on Mobile	Diagnosis employee experience	Set up Successor Development Program for Management Level
		Communication Channel on Digital		

จากแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สสพ. 2562- 2566 ที่ได้จัดทำขึ้น จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่ามีความเกี่ยวพันสนับสนุน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสสพ. อย่างชัดเจน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานทรัพยากรบุคคล ที่ต้องการพัฒนาระบบการดูแลทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านการพัฒนา การเติบโต และสร้างความผูกพันของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตาม การจัดทำแผนแม่บทฯ ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ คงมิได้หยุดอยู่เพียงแค่การมีแผนงานเป็นที่เรียบร้อย ในลำดับถัดไปสสพ. ต้องคำนึงถึงการถ่ายทอดแผนงานเหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติด้วย

ซึ่งหัวใจสำคัญในการนำแผนแม่บทฯ ไปปฏิบัติอีกประการ คือ การสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกระดับชั้นภายในองค์กร เพื่อให้ร่วมแรงร่วมใจรับผิดชอบตามแผนดังกล่าว อีกทั้งภาวะผู้นำในทุกระดับชั้นจะเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยผลักดันให้แผนแม่บทฯ ดังกล่าวประสบความสำเร็จ และเมื่อการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ สำเร็จ ก็จะสามารถสนับสนุนให้สสพ. ก้าวเข้าสู่เป้าหมายองค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างแท้จริง