



## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)

สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) หรือ สสปน. เป็นหน่วยงานระดับประเทศที่มีภารกิจสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดประชุมและนิทรรศการของประเทศให้มีมาตรฐานสากล สสปน. ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างยิ่ง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการด้านบุคลากรให้สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ สสปน. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่ง สสปน. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

สสปน. มุ่งมั่นเป็นพันธมิตรเพื่อความสำเร็จของธุรกิจ ขับเคลื่อนประเทศไทยและพื้นที่เป้าหมาย  
ในฐานะปลายทางของไมซ์ ด้วยนวัตกรรมและการสร้างความยั่งยืนร่วมกัน

(We are committed to be the dynamic partner for business success that  
drives destinations forward through collaborative innovation & sustainability)

### พันธกิจของ สสปน.

สสปน. มีแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด จึงต้องมีการกำหนดพันธกิจของ สสปน. เพื่อแสดงถึงภารกิจสำคัญที่ สสปน. ต้องดำเนินการ เพื่อให้วิสัยทัศน์ของ สสปน. บรรลุผลสำเร็จ โดยใน แผนยุทธศาสตร์ สสปน. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570 ) ได้กำหนดพันธกิจของ สสปน. ไว้ดังนี้

**พันธกิจที่ 1** เป็นพันธมิตรเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจในระดับมาตรฐานสากล โดยการสนับสนุนการสร้างร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน และการสร้างความเชี่ยวชาญให้กับธุรกิจ (Partner for business success by enhancing public & private alliances and providing expertise)

**พันธกิจที่ 2** ขับเคลื่อนจุดหมายปลายทางให้ก้าวไปข้างหน้าสู่มาตรฐานสากล ด้วยการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น และอัตลักษณ์ของชุมชนท้องถิ่น (Drive destinations forward by strengthening local community & identity)

**พันธกิจที่ 3** เร่งขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมและยกระดับความสามารถในการแข่งขัน โดยใช้ประโยชน์จากศูนย์ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมไมซ์ (To accelerate innovation for industry transformation & competitiveness)

**พันธกิจที่ 4** เสริมสร้างความยั่งยืนด้วยการสร้างสมดุลระหว่างสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะเทียบเท่ามาตรฐานสากล (Reinforce sustainability by balancing people, prosperity & planet)

**ถอดรหัสกลยุทธ์**

สสพ. ดำเนินการถอดรหัสกลยุทธ์ เพื่อให้เข้าใจแผนระยะยาวของ สสพ. และให้การจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลระยะยาว (ปี 2567 - 2566) มีความสอดคล้อง สร้างความมั่นใจ และตอบโจทย์กับองค์กรมากที่สุด โดยแบ่งวิเคราะห์ออกมาเป็น 7 ประเด็นต่อไปนี้

1. ภาพรวมแผนที่กลยุทธ์ ระยะ 5 ปี โดยประเด็นหลักสู่การจัดทำแผน HR/OD มีดังนี้
  - 1.1 ถอดบทเรียนและต่อยอดการนำร่อง Agile Way of Work
  - 1.2 ทบทวน Competency Model พร้อมจัดทำ Individual Development Plan (IDP) ที่โยงกับเป้าหมายการทำงาน และ Training Roadmap ที่มีกลไกติดตามต่อเนื่อง
  - 1.3 วางระบบ กลไก เครื่องมือ และสื่อสารเรื่องการจัดการองค์ความรู้หรือ Knowledge Management (KM) ภายในองค์กร
  - 1.4 วิเคราะห์และผลักดันการเสริมสร้างความผูกพันและบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร
  - 1.5 ปรับรูปแบบทำงานเชิงรุก เพื่อสอบถามและขับเคลื่อนงานให้ตอบโจทย์ความต้องการทั้งองค์กร
  - 1.6 ขับเคลื่อน HR Tech สู่ Digital Transformation ตอบโจทย์ทุกที่ ทุกเวลา ตลอดทั้งเส้นทางของทั้ง ผู้สมัคร (Candidate) บุคลากร (Employee) ผู้บริหาร (Executive) Journey
  - 1.7 สื่อสาร สร้างการมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารระดับสูง กับพนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจและความสำคัญ และเปิดรับความคิดเห็นในการร่วมขับเคลื่อนองค์กร

**แผนปฏิบัติการสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)**

**แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)**

เป้าหมาย 20 ปี	การสร้างรายได้	กระจายรายได้และความเจริญ	พัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรม		
<b>วิสัยทัศน์ 5 ปี</b>	"สสพ. มุ่งมั่นจะเป็นพันธมิตรเพื่อความสำเร็จของธุรกิจ ขับเคลื่อนประเทศไทยและพื้นที่เป้าหมายในฐานะปลายทางของไมซ์ ด้วยนวัตกรรมและการสร้างความยั่งยืนร่วมกัน"				
<b>พันธกิจ</b>	เป็นพันธมิตรเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจ ในระดับมาตรฐานสากล ม7(1)-(5)	ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมปลายมาให้ก้าวไปข้างหน้าสู่มาตรฐานสากล ม7(1)-(5)	เร่งขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ม7(1)-(3), (5)	เสริมสร้างความยั่งยืนด้วยการสร้างสมดุลระหว่างสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ม7(1), (3), (5)	
<b>ยุทธศาสตร์</b>	<b>THAILAND AS GLOBAL MICE LEADER</b> ยุทธศาสตร์ที่ 1 ประเทศไทยเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมไมซ์ระดับโลก เพื่อเพิ่มรายได้ และขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ	<b>CREATE DESTINATION COMPETITIVENESS THROUGH DIVERSE LOCAL IDENTITY</b> ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของจุดหมายปลายทาง ด้วยความหลากหลายของอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ และประสบการณ์ที่มีคุณค่า	<b>EXECUTE INNOVATIVE MICE SOLUTIONS</b> ยุทธศาสตร์ที่ 3 ขับเคลื่อนนวัตกรรมยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันไมซ์ไทยบนเวทีโลก	<b>BUILD AGILE AND HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION</b> ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างองค์กรสมรรถนะสูงที่คล่องตัวและทันโลก	<b>GO FOR MICE SUSTAINABILITY</b> ยุทธศาสตร์ที่ 5 พลิกโฉมไมซ์ไทยด้วยความยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
<b>เป้าประสงค์</b>	การสร้างรายได้	ยกระดับศักยภาพจุดหมายปลายทางแห่งไมซ์ในภูมิภาค	การพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์ด้วยนวัตกรรม	การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและทันสมัย	การขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไมซ์อย่างยั่งยืน
<b>กลยุทธ์</b>	1. เสริมสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ และการสร้างโอกาสทางธุรกิจ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประเทศ จากอุตสาหกรรมไมซ์ 2. ขยายฐานตลาดใหม่ และรักษาตลาดเดิมที่มีคุณภาพสำหรับการจัดกิจกรรมไมซ์ระดับชาติ และนานาชาติ	1. พัฒนาและส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายในท้องถิ่น เพื่อต่อยอดพัฒนาจุดหมายปลายทางแห่งไมซ์ และสร้างมูลค่าเพิ่ม 2. สร้างภาพลักษณ์เพื่อสื่อสารอัตลักษณ์ของท้องถิ่นและสร้างประสบการณ์ที่นักเดินทางไมซ์	1. พัฒนา MICE Intelligence Center and Digital Literacy 2. พัฒนานวัตกรรมด้านบริการไมซ์ (MICE Service Innovation)	1. พัฒนาระบบและกระบวนการทำงานสู่องค์กรที่มีความคล่องตัว 2. พัฒนาศักยภาพให้บุคลากร (Competency) และพร้อมต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการที่เป็นเลิศ	1. พัฒนาระบบการสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมไมซ์ 2. พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและบุคลากรในอุตสาหกรรมไมซ์ ในมิติความสามารถในการดำเนินการตามแนวทางในการพัฒนาที่ยั่งยืน



Talent & Teamwork

Customer Focus

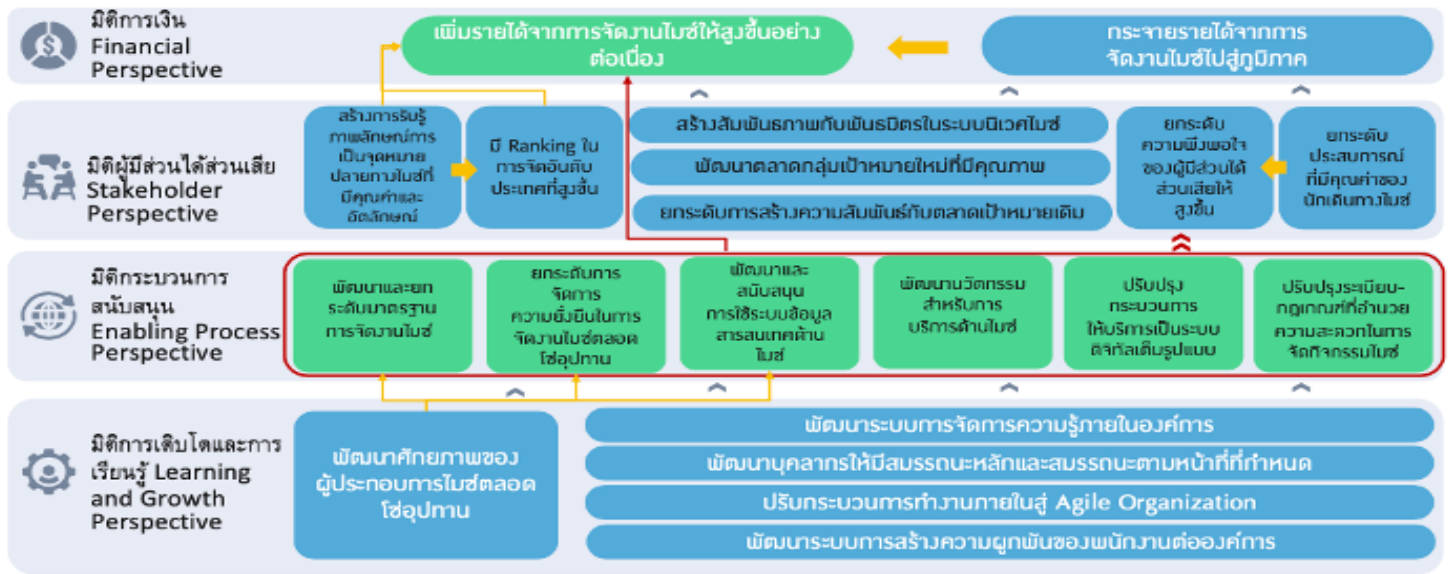
Environmental & Social Responsibility

Be Innovative

Professional

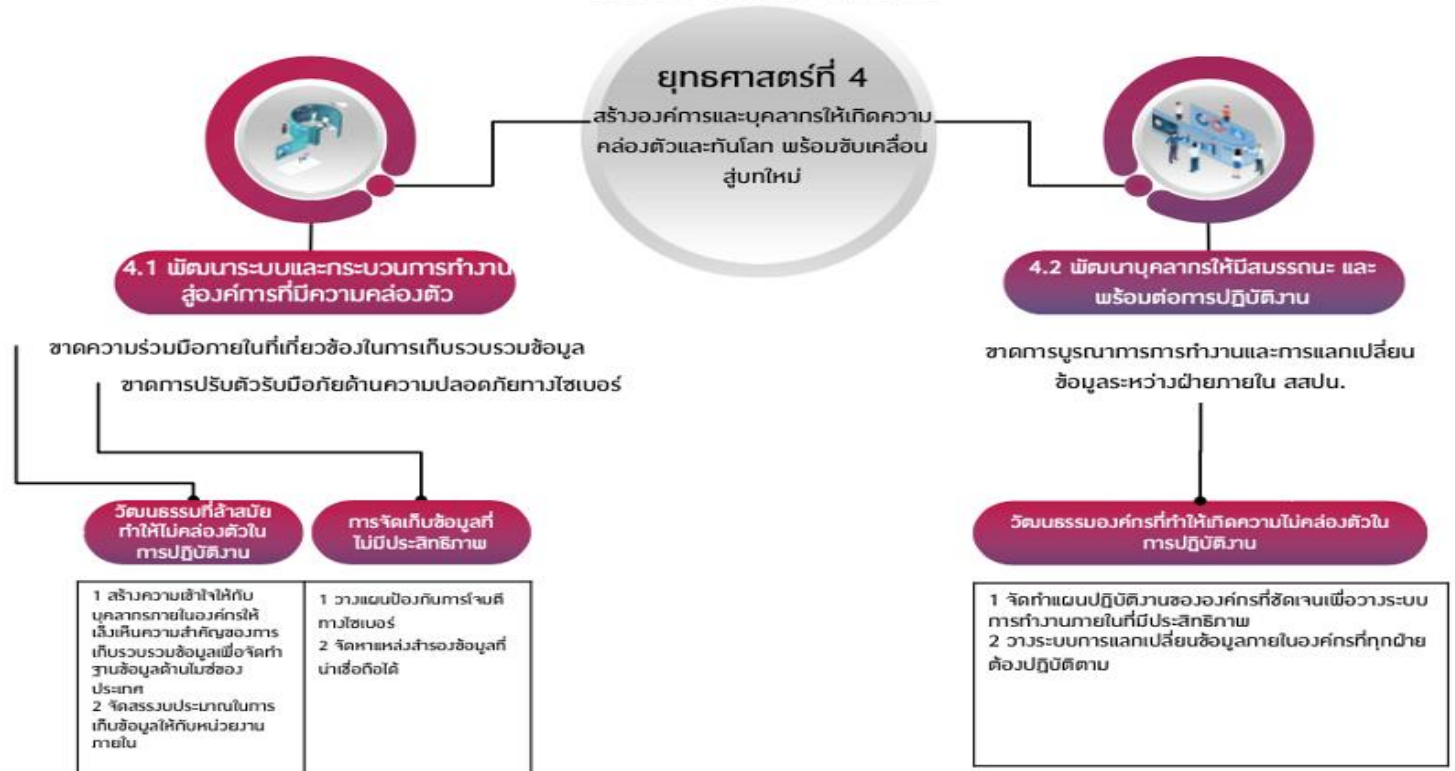
Result-oriented

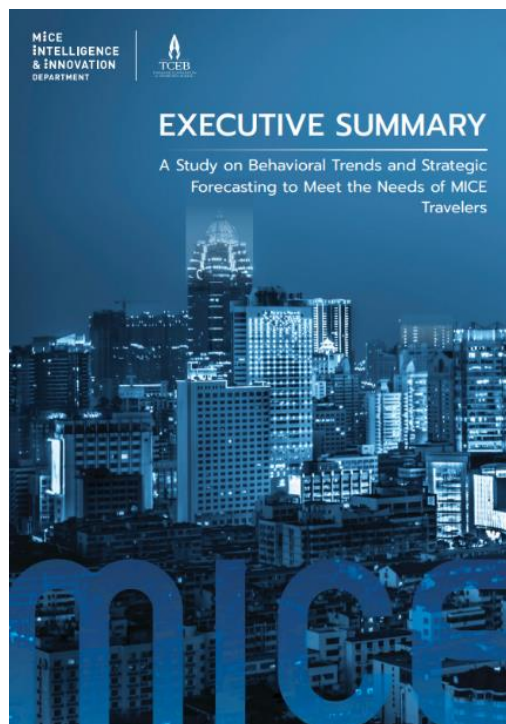
Opportunity Seeking



ภาพแสดง การประเมินความเสี่ยง : ยุทธศาสตร์ ที่ 4 สร้างองค์การและบุคลากรให้เกิดความคล่องตัวและทันโลก พร้อมขับเคลื่อนสู่บทใหม่

### การประเมินความเสี่ยง





MICE Foresight วิเคราะห์ประเด็นการสนับสนุนของ HR/OD ในการตอบสนองความต้องการของนักเดินทาง MICE มีดังนี้

#### การพัฒนาทักษะของบุคลากรในด้านต่าง ๆ

- การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการทำงานต่าง ๆ
- ส่งเสริมความหลากหลาย (Diversity)
- การต้อนรับและการบริการที่ดี (Hospitality & Service Minds) เพื่อสร้างความพึงพอใจทุกระดับ
- การจัดการกับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainability)
- ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)

#### การปรับตัวขององค์กร

- ความยืดหยุ่นในการทำงานและปรับตัวกับสถานการณ์
- New Normal Organization เช่น การทำงานนอกสถานที่ และความยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน

#### Virtual Event Training

- พัฒนาทักษะการจัดงานเสมือนจริง เพื่อรองรับตลาดใหม่ในอนาคต

จากการวิเคราะห์ ดังกล่าว งานทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กร ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา บริษัท วีเทค คอนซัลติ้ง จำกัด ได้จัดทำ แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สสปน. (ปี 2567 - 2566) และแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 และนำเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการฯ และคณะกรรมการ สสปน.

**ปีงบประมาณ 2567 : การนำเสนอและขอความเห็นชอบ แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567 – 2570**

ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กร ฝ่ายบริหาร ได้นำเสนอแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567 – 2570 ต่อคณะกรรมการฯ และคณะกรรมการ สสปน. ดังนี้

นำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหาร ในการประชุมครั้งที่ 8/2566 วันที่ 20 ธันวาคม 2566 และที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติ เห็นชอบ (ร่าง) แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้นำเสนอแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567 – 2570 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ ต่อไป

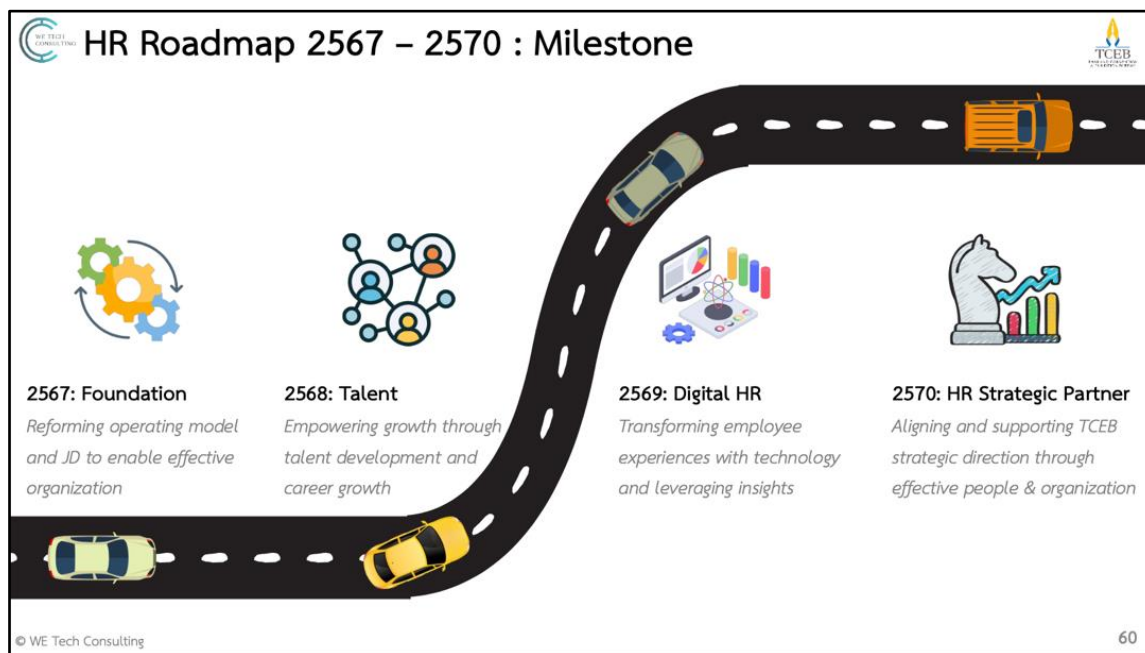
นำเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ ครั้งที่ 1/2567 วันที่ 29 มกราคม 2567 บอร์ดสัจจร จังหวัดเชียงราย ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567 – 2570 และให้ สสปน. ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด

**ปีงบประมาณ 2567 : การนำเสนอและขอความเห็นชอบเกี่ยวกับการดำเนินการแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567**

ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กร ฝ่ายบริหาร ได้นำเสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อคณะกรรมการฯ และคณะกรรมการ สสปน. ดังนี้

1. นำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหาร ในการประชุมครั้งที่ 5/2566 วันที่ 12 กันยายน 2566 และที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติ เห็นชอบ (ร่าง) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้นำเสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ ต่อไป
2. นำเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ ครั้งที่ 9/2566 วันที่ 25 ตุลาคม 2566 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และให้ สสปน. ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด

ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กร ฝ่ายบริหาร ได้ดำเนินการ **แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567 – 2570 และ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567** ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการ สสปน. และข้อสังเกตต่าง ๆ มาวางแผนดำเนินการ กำกับ ดูแล และใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความปลอดภัยในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สสปน.



### ในปีงบประมาณ 2567

มีจุดมุ่งหมายในการวางรากฐานองค์กร โดยเน้นการปรับเปลี่ยนการดำเนินการในองค์กรและทบทวนรายละเอียดงานเพื่อวางรากฐานการเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

### ในปีงบประมาณ 2568

มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคคลที่มีความสามารถ โดยเน้นการเสริมสร้างศักยภาพการเติบโตผ่านความแผนการพัฒนาการ ผู้มีศักยภาพสูงและการออกแบบเส้นทางอาชีพแก่บุคลากร

### ในปีงบประมาณ 2569

มีจุดมุ่งหมายคือการเป็น Digital HR คือการเตรียมความพร้อมและเพิ่มประสบการณ์บุคลากร สสปน. ในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยการใช้เทคโนโลยีและใช้ประโยชน์จากข้อมูลเชิงลึก

### ในปีงบประมาณ 2570

มีจุดมุ่งหมายคือการเป็น HR Strategic Partner คือการที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์กร เป็นเพื่อนคู่คิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับผู้อำนวยการ สสปน. ในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยยุทธศาสตร์ของ สสปน.

## แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567 – 2570



### TCEB HR Master Plan 2567 - 2570 “Becoming Agile & High Performance Organization”

	Building Effective Organization	Driving High Performance	Empowering TCEB Talent	Supporting Strategic Direction	Promoting Employee Engagement
Quick Win	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operating Model</li> <li>Job Description</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KPI Setup Alignment</li> <li>Performance System</li> <li>Career Path</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Core Competency</li> <li>Digital Competency</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Workforce Planning</li> <li>Successor Program</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CEO Meet &amp; Greet</li> <li>Engagement Activity</li> </ul>
Foundation for Future	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organization Chart</li> <li>Workflow</li> <li>Job Grading</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reward</li> <li>Recruitment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Functional Competency</li> <li>Training Roadmap</li> <li>Talent Management</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leadership Competency</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agile</li> <li>Employee Journey</li> </ul>
Digital HR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employee Database</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KPI System</li> <li>Evaluation System</li> <li>Career System</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E-learning</li> <li>KM Platform</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>HR Dashboard</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employee Service</li> </ul>

### TCEB Leadership

# แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ของสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)



## แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สสพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

## ยุทธศาสตร์ 1 : สร้างองค์กรที่มีประสิทธิผล (Building Effective Organization)

## กลยุทธ์ : Operating Model

โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			2566	2567				
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
โครงการ Operating Model	การออกแบบรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร การกำหนดบทบาท และความสัมพันธ์ในการดำเนินงาน	<b>ผลผลิต</b> รูปแบบการบริหารจัดการองค์กร <b>ผลลัพธ์</b> หน่วยงานมีความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ			↔		1,500,000.-  <b>รายละเอียดกิจกรรม</b> - การออกแบบรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร การกำหนดบทบาท และความสัมพันธ์ในการดำเนินงาน - การทำ Role Clarification จัดทำบทบาทหน้าที่ เป็น การออกแบบงานเพื่อช่วยให้ผู้ดำรงตำแหน่งมีความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ภายในหน่วยงาน <b>ผู้รับผิดชอบ</b> ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหาร	

## ยุทธศาสตร์ 1 : สร้างองค์กรที่มีประสิทธิผล (Building Effective Organization)

## กลยุทธ์ Job Description

โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			2566	2567				
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
โครงการการจัดทำ Job Description	การปรับปรุงคำบรรยายลักษณะ งานที่สอดคล้องตามรูปแบบการ บริหารจัดการองค์กร	<b>ผลผลิต</b> คำบรรยายลักษณะงาน  <b>ผลลัพธ์</b> บุคลากรมีความเข้าใจบทบาท หน้าที่และทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ			↔		งบประมาณใช้ใน การดำเนินการ ควบคู่ไปกับการทำ Operating Model	<b>รายละเอียดกิจกรรม</b> - การปรับปรุงคำบรรยาย ลักษณะงานที่สอดคล้อง ตามรูปแบบการบริหาร จัดการองค์กร  <b>ผู้รับผิดชอบ</b> ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฯ ฝ่ายบริหาร

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ขับเคลื่อนผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Driving High Performance)

## กลยุทธ์ KPI Setup Alignment

โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			2566	2567				
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
โครงการ KPI Setup Alignment	การวางมาตรฐานการกำหนด ถ่ายทอด และเชื่อมโยงตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลัก	<b>ผลผลิต</b> ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เชิงกลยุทธ์  <b>ผลลัพธ์</b> สสพ. สามารถติดตาม ขับเคลื่อน ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงานองค์กรและ พนักงานเห็นความเชื่อมโยง ตัวชี้วัด	↔			↔	ไม่ใช้งบประมาณ	<b>รายละเอียดกิจกรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การวางมาตรฐานการกำหนดถ่ายทอด และเชื่อมโยงตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก</li> <li>- ท้าหรือและให้คำปรึกษาร่วมกับผู้บริหาร และฝ่ายงานต่างๆ</li> </ul> <b>ผู้รับผิดชอบ</b> ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ฯ ฝ่ายบริหาร

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ขับเคลื่อนผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Driving High Performance)

## กลยุทธ์ Career path

โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			2566	2567				
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
โครงการ Career Path	การออกแบบเส้นทางสายอาชีพ	ผลผลิต เส้นทางสายอาชีพ  ผลลัพธ์ พนักงาน สามารถวางแผน อาชีพได้	↔			↔	2,000,000.-  รายละเอียดกิจกรรม - การออกแบบเส้นทางสายอาชีพ - ปรับแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้อง - นำเสนอต่อที่ประชุม คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบ และ กรรมการสสปน. ตามลำดับ  ผู้รับผิดชอบ ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฯ ฝ่ายบริหาร	

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ขับเคลื่อนผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Driving High Performance)

## กลยุทธ์ Performance System

โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			2566	2567				
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
Performance System	การออกแบบกลไกการประเมินและบริหารผลการดำเนินงาน	<b>ผลผลิต</b> กลไกการประเมินผลและบริหารผลการดำเนินงาน  <b>ผลลัพธ์</b> พนักงานสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน ผลการประเมินสามารถใช้แยกคนดีและคนเก่งได้	↔			↔	ไม่ใช้งบประมาณ  <b>รายละเอียดกิจกรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การออกแบบกลไกการประเมินและบริหารผลการดำเนินงาน</li> <li>- ปรับแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- นำเสนอต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาระบบ และ กรรมการ สสปน. ตามลำดับ</li> </ul> <b>ผู้รับผิดชอบ</b> ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฯ ฝ่ายบริหาร	

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง สสปน. (Empowering TCEB Talent)**
**กลยุทธ์ Digital Competency**

โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			2566	2567				
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
Digital Competency	การจัดทำสมรรถนะด้านดิจิทัล	<b>ผลผลิต</b> สมรรถนะดิจิทัล  <b>ผลลัพธ์</b> พนักงานเข้าใจและสามารถพัฒนาพฤติกรรมความสามารถที่องค์กรคาดหวัง				↔	1,300,000.-	รายละเอียดกิจกรรม ดำเนินการศึกษา และทบทวนการจัดทำสมรรถนะด้านดิจิทัลตามระดับตำแหน่ง core competency managerial competency functional competency  <b>ผู้รับผิดชอบ</b> ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฯ ฝ่ายบริหาร

**กลยุทธ์ Digital HR : KM Platform**

Digital HR : KM Platform	การออกแบบกลไกการจัดการ ต่อยอด และการจัดการระบบบริหารองค์ความรู้	<b>ผลผลิต</b> ระบบ KM  <b>ผลลัพธ์</b> ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถค้นหาและศึกษาข้อมูลองค์ความรู้เพื่อต่อยอดทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว				↔	200,000.-	รายละเอียดกิจกรรม การออกแบบกลไก การจัดการ ต่อยอด และการจัดการระบบบริหารองค์ความรู้ คัดเรื่องหัวข้อและสกัดองค์ความรู้ และจัดเก็บเพื่อสะดวกในการศึกษา ค้นคว้า  <b>ผู้รับผิดชอบ</b> ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฯ ฝ่ายบริหาร
--------------------------	---	---	--	--	--	---	-----------	--

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 : สนับสนุนการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ (Supporting Strategic Direction)**
**กลยุทธ์ Workforce Planning Successor Program**

โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			2566	2567				
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
Workforce Planning	การวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง เชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะในฝ่ายงาน ที่ภาระงานเกินกรอบอัตรากำลัง	<b>ผลผลิต</b> กรอบอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์  <b>ผลลัพธ์</b> หน่วยงานมีกรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมกับการขับเคลื่อน ภาระงานตามภารกิจและ ยุทธศาสตร์ ควบคู่ไปกับการ บริหารผลิตภาพ				↔	500,000.-	<b>รายละเอียดกิจกรรม</b> การวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง เชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะในฝ่ายงาน ที่ภาระงานเกินกรอบอัตรากำลัง นำเสนอต่อ กพร. กพม ครม. ตามลำดับ  <b>ผู้รับผิดชอบ</b> ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฯ ฝ่ายบริหาร

## ยุทธศาสตร์ที่ 5 : หล่อหลอมความผูกพันพนักงาน (Promoting Employee Engagement)

## กลยุทธ์ CEO Meet &amp; Greet

โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			2566	2567				
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
CEO Meet & Greet	การรับฟังและสร้างการมีส่วนร่วมเชิงรุก โดย ผู้บริหารระดับสูง และ HR เปิดพื้นที่รับฟังและหารือแนวทางสนับสนุนพนักงานในทุกมิติ	<b>ผลผลิต</b> การประชุมรับฟังและสร้างการมีส่วนร่วมเชิงรุก  <b>ผลลัพธ์</b> พนักงาน มีพื้นที่ในการสื่อสารและหารือประเด็นต่าง ๆ โดยตรงกับผู้บริหารระดับสูง พร้อมการติดตามและสนับสนุนโดย HR			↔		ไม่ใช้งบประมาณ  <b>รายละเอียดกิจกรรม</b> ผู้บริหารระดับสูงมีการรับฟังและสร้างการมีส่วนร่วมเชิงรุก สร้างโอกาส และจัดพื้นที่ในการสื่อสารและหารือประเด็นต่าง ๆ โดยตรงกับผู้บริหารระดับสูง  <b>ผู้รับผิดชอบ</b> ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฯ ฝ่ายบริหาร	



**ยุทธศาสตร์ที่ 5 : หล่อหลอมความผูกพันพนักงาน (Promoting Employee Engagement)**
**กลยุทธ์ Engagement Activity**

โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			2566	2567				
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
Engagement Activity	การจัดกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสุข	<b>ผลผลิต</b> กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันองค์กร  <b>ผลลัพธ์</b> พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายใต้ธีมที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างการมีส่วนร่วม ส่งเสริมความหลากหลาย เท่าเทียม			↔		1,200,000.-  <b>รายละเอียดกิจกรรม</b> การจัดกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสุขในรูปแบบต่างๆ เน้นรูปแบบการจัดงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Sustainability )  <b>ผู้รับผิดชอบ</b> ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฯ ฝ่ายบริหาร	
<b>กลยุทธ์ Agile</b>								
Agile	การต่อยอดรูปแบบการทำงานแบบ Agile	<b>ผลผลิต</b> โครงการที่ดำเนินงานแบบ Agile  <b>ผลลัพธ์</b> พนักงาน มีโอกาสร่วมวางแผน ขับเคลื่อน ช่วยเหลือ และสะท้อนความคิดผลการดำเนินงานต่อเนื่อง			↔		ไม่ใช้งบประมาณ  <b>รายละเอียดกิจกรรม</b> การต่อยอดรูปแบบการทำงานแบบ Agile  <b>ผู้รับผิดชอบ</b> ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฯ ฝ่ายบริหาร	

## ยุทธศาสตร์ที่ 5 : หล่อหลอมความผูกพันพนักงาน (Promoting Employee Engagement)

## กลยุทธ์ Digital HR : Employee Service

โครงการ	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			2566	2567				
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4		
Digital HR : Employee Service	การจัดการระบบบริการพนักงาน	ผลผลิต ระบบบริการพนักงาน  ผลลัพธ์ พนักงานใช้บริการได้ทุกที่ ทุกเวลา			↔		ไม่ใช้งบประมาณ  รายละเอียดกิจกรรม การต่อยอดรูปแบบการทำงาน แบบ Agile ในรูปแบบ Application ดำเนินการร่วมกับ ส่วนงานอื่น ๆ ภายใต้สังกัดฝ่าย บริหาร  ผู้รับผิดชอบ ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ ฯ ฝ่ายบริหาร	

### กรอบวงเงินงบประมาณ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สสปน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ 12 กลยุทธ์ 12 โครงการ วงเงินงบประมาณรวมทั้งสิ้น 6,700,000 บาท (หกล้านเจ็ดแสนบาทถ้วน) มีรายละเอียดสรุป ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	รวม (บาท)
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> สร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Building Effective Organization)	<b>กลยุทธ์ที่ 1</b> Operating Model	1	1,500,000.-	1,500,000.-
	<b>กลยุทธ์ที่ 2</b> Job description	1	ไม่ใช้งบประมาณ	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> ขับเคลื่อนผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Driving High Performance)	<b>กลยุทธ์ที่ 1</b> KPI Setup Alignment	1	ไม่ใช้งบประมาณ	2,000,000.-
	<b>กลยุทธ์ที่ 2</b> Career Path	1	2,000,000.-	
	<b>กลยุทธ์ที่ 3</b> Career System	1	ไม่ใช้งบประมาณ	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> ส่งเสริมกลุ่มผู้มีความรู้สูง สสปน. (Empowering TCEB Talent)	<b>กลยุทธ์ที่ 1</b> Digital Competency	1	1,300,000.-	1,500,000.-
	<b>กลยุทธ์ที่ 2</b> Digital HR : KM Platform	1	200,000.-	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> สนับสนุนการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ z(Supporting Strategic Direction)	<b>กลยุทธ์ที่ 1</b> Workforce Planning	1	500,000.-	500,000.-
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b> หล่อหลอมความผูกพันพนักงาน (Promoting Employee Engagement)	<b>กลยุทธ์ที่ 1</b> CEO Meet & Greet	1	ไม่ใช้งบประมาณ	1,200,000.-
	<b>กลยุทธ์ที่ 2</b> Engagement Activity	1	1,200,000.-	
	<b>กลยุทธ์ที่ 3</b> Agile	1	ไม่ใช้งบประมาณ	
	<b>กลยุทธ์ที่ 4</b> Digital HR : Employee Service	1	ไม่ใช้งบประมาณ	
<b>รวม</b>		<b>12</b>	<b>6,700,000.-</b>	