

รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
ครั้งที่ 8/2564

วันศุกร์ที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2564 เวลา 07.30 – 09.00 น.

สำนักงานสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ Zoom Video Conference)

รายนามอนุกรรมการที่เข้าประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

1. นายกิติพงศ์ พร้อมวงศ์	ประธานอนุกรรมการ
2. นายเจษฎา วรรณสินธุ์	อนุกรรมการ
3. นางยุพา บัวธรา	อนุกรรมการ
4. นายธีรวิฑูฒิ คงปรีชา	อนุกรรมการ
5. นางสาวสิริพร พิทยโสภณ	อนุกรรมการ
6. นางสาวกาญจนา วานิชกร	อนุกรรมการ
7. นางสาวรติมา เอื้อธรรมาภิมุข	อนุกรรมการและเลขานุการ

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

4.1 รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ฝ่ายเลขานุการเสนอรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ณ สิ้นไตรมาส 4/2564 ต่อที่ประชุม ได้แก่ ค่าใช้จ่ายบุคลากร ผลการบริหารงานบุคคล ข้อมูลพนักงานและอัตรากำลังของ สอวช. และ 3 หน่วยบริหารจัดการทุน ได้แก่ หน่วยบริหารจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.) หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคนและทุนด้านการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.) และหน่วยบริหารจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) สรุปข้อมูลนักเรียนทุนรัฐบาลตามความต้องการของ สอวช. ข้อมูลสวัสดิการข้าราชการ สวัสดิการเลือกได้แบบอิสระ การเข้ารับรักษาพยาบาลของพนักงานและบุคคลในครอบครัว ค่าชดเชยสินไหม อาการเจ็บป่วยของพนักงานที่เข้ารับรักษาพยาบาล (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม)

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

- พิจารณาศึกษาและจัดทำระเบียบหรือหลักเกณฑ์ในการจัดการรายได้จากการดำเนินงานหรือการให้บริการกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นแหล่งรายได้ของสำนักงาน เช่น Thailand Higher Education and Innovation Policy Accelerator (THIPA) หรือ Shared Service โดยอาจจะศึกษาตัวอย่างของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) หรือมหาวิทยาลัย เป็นต้น

- พิจารณาพัฒนาแพลตฟอร์มที่แสดงโปรไฟล์บุคลากรของสำนักงาน เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์บทบาทและภารกิจของ สอวช. ให้เป็นที่รู้จักของหน่วยงานต่าง ๆ มากขึ้น โดยอาจจะศึกษาตัวอย่างของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด รวมถึงการพิจารณานำกลไกด้าน Digital Marketing มาใช้ในการประชาสัมพันธ์ให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยอาจพิจารณาจัดให้มีคณะทำงานหรือเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำในการทำ Digital Marketing

มติที่ประชุม เห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และให้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของที่ประชุมไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

4.2 รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ฝ่ายเลขานุการเสนอรายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ณ สิ้นไตรมาส 4/2564 ต่อที่ประชุม ได้แก่ รายงานผลการดำเนินงานรวม 11 โครงการ รายงานค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรตามประเภทของการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาทักษะด้าน Technical Skill Soft Skill และ Managerial Skill การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ การประชุมหรือทำงานในต่างจังหวัดและต่างประเทศ รายงานค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มยุทธศาสตร์ รายงานค่าใช้จ่ายและจำนวนครั้งที่บุคลากรได้รับการพัฒนารายบุคคล รายงาน FTE ของผู้บริหารที่ใช้ในการพัฒนาทีมผ่านการสอนงานและให้คำปรึกษา (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม)

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ควรมีการวางแผนพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร สอวช. เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
- รูปแบบการปฏิบัติงานแบบ Work form Anywhere (W@A) หรือ Work from Home (WFH) จะเป็นวิถีชีวิตการทำงานแบบใหม่ ควรวางแผนการทำงานให้ครบทุกมิติ เช่น ให้ความรู้กับพนักงานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาวะในการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
- จากผลการดำเนินโครงการ Body & Mind Wellness (BMW) ซึ่งเป็นกิจกรรมการแข่งขันลดน้ำหนักและสัดส่วนของพนักงาน โดยพนักงานสามารถลดน้ำหนักได้มากถึง 13 กิโลกรัม เห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานนั้นมีความสำคัญมากกว่าเงินรางวัลที่ได้รับ อาจจะนำเรื่องนี้ไปออกแบบวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในเรื่องการทำงานได้

มติที่ประชุม เห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และให้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของที่ประชุมไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

การประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 8/2564

วันศุกร์ที่ 8 ตุลาคม 2564 เวลา 07.30 – 09.00 น.

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ 7/2564

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

4.1 รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

4.2 รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ

5.1 กำหนดการประชุมฯ ครั้งที่ 9/2564

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา
4.1 รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของ สอวช. ประจำปีงบประมาณ 2564 (ตุลาคม 2563 - กันยายน 2564)



ตัวชี้วัดได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ครั้งที่ 4/2564 วันศุกร์ที่ 20 สิงหาคม 2564

และได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (กอวช.) ครั้งที่ 6/2564 วันพุธที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 2564	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดปี 2564			ความก้าวหน้าการดำเนินงาน ต.ค.2563 - ก.ย.2564				คะแนนต่าง น้ำหนัก
		ขั้นต่ำ (50 คะแนน)	มาตรฐาน (75 คะแนน)	ขั้นสูง (100 คะแนน)	<50%	50-70%	>70%	แล้วเสร็จ	
มิติที่ 1 : การทำหน้าที่สำนักงานนโยบาย	85								
KPI 1 การทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการการประชุมและติดตามงานตามมติของสภานโยบายสำเร็จตามแผน 100%	10	80%	90%	100%	ผลสำเร็จ			✓ 100%	10
KPI 2 จำนวนข้อเสนอที่เข้าสู่กระบวนการ Policy Deployment	10	-	1 เรื่อง	2 เรื่อง	-	-	-	✓ 3	10
KPI 3 การปฏิรูประบบเพื่อสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม ที่ผ่านกระบวนการ Legitimization	20	5 เรื่อง	6 เรื่อง	7 เรื่อง	-	-	-	✓ 9	20
KPI 4 จำนวนข้อเสนอทางวิชาการ ข้อเสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน มาตรการ กลไก ด้าน อววน. ที่ผ่านกระบวนการ Legitimization	20	5 เรื่อง	6 เรื่อง	7 เรื่อง	1	3	1	✓ 9	20
KPI 5 การวิจัยเชิงนโยบาย	10	5 เรื่อง	7 เรื่อง	9 เรื่อง	2	3	1	✓ 9	10
KPI 6 Policy Data & Analytics and Monitoring Report	15	5 เรื่อง	6 เรื่อง	7 เรื่อง	-	-	2	7	15
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพองค์กร	15								
KPI 7 การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถขององค์กรสำเร็จตามแผน 100%	13	80%	90%	100%	ผลสำเร็จ			✓ 100%	13
KPI 8 การใช้จ่ายงบประมาณเทียบกับแผน * ข้อมูล ณ 30 กย 2564	2	มากกว่า 90%	81-90%	ไม่เกิน 81%	จ่ายจริง ผูกพันสัญญาร้อยละ			✓ 60.5%* 80.1%*	2 100

Smart-Organization Development

- # Smart Office : Workflow Process, Digitize, Governance
- # Smart People : Talent Pool, Successors, Mentor & Coaching
- # Shared Services



ภาพรวม Smart Office

- ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการงบประมาณการเงิน บัญชี พัสดุ และ MOU
- การเพิ่มประสิทธิภาพ ERP
- การเพิ่มประสิทธิภาพการบัญชี PMU

ระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์



e-Saraban



ระบบบริหารจัดการสวัสดิการของพนักงาน



Health & Welfare



e-Fin

การพัฒนาระบบการขออนุมัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ Electronic Finance (e-Fin)

แผนดิจิทัลและแผน BCP ด้านไอที



- แผนดิจิทัลและแผนบริหารความต่อเนื่องด้านไอทีในสถานการณืฉุกเฉิน

Body & Mind Well ness



• แพลตฟอร์ม BMW

Shared Services



- ระบบบริหารจัดการการให้บริการร่วม
- รายงานวิเคราะห์ความเป็นไปได้รูปแบบและลักษณะในการยกระดับการทำงานของ สอช. เป็น Shared Services



iRED



Integration Reporting Documents (I-ReD) ระบบติดตามการรายงานผลสำนักงาน



E-Recruitment

ระบบการสรรหาและคัดเลือก

เป้าหมาย

เป็นองค์กรรัฐต้นแบบที่เป็นสำนักงานอัจฉริยะ (Smart Office) และมีการนำเทคโนโลยี/ระบบต่างๆ มาสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ผลผลิต (Output)

- ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานรองรับการเป็น smart office ในอนาคต ได้แก่ ระบบ e-Saraban, ระบบ E-Recruitment, ระบบ iRED, ระบบ Shared Services, แพลตฟอร์ม BMW, ระบบ e-Fin, ระบบ Health&Welfare
- ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน บัญชี พัสดุ และ MOU (ระบบ Odoo) ประกอบด้วย:
 - ภาพรวมโครงการ (Blueprint) ระบบ Odoo
 - ข้อมูลความต้องการ (Requirement) 3 ระบบ ได้แก่ งบประมาณ, พัสดุ, การเงิน/บัญชี
 - Proof of Concept (POC) หน้ารวมการเบิกจ่าย (Helper) (เพิ่มเติม Helper สำหรับตั้งเบิกงบประมาณในระบบตามระเบียบสำนักงาน)
- แผนดิจิทัลและแผนบริหารความต่อเนื่องด้านไอทีในสถานการณืฉุกเฉิน
 - แผนปฏิบัติการดิจิทัล สอช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2567
 - แผนบริหารความต่อเนื่องด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (BCP)

ผลลัพธ์ (Outcome)

- การทำงานภายในองค์กร มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (NXPO efficiency)
- บุคลากรมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น พร้อมปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation)
- สำนักงานมีแผนดิจิทัลและแผนรองรับการทำงานในสถานการณืฉุกเฉิน
- ช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กร เนื่องจากการทำงานในระบบ

Smart People Ecology

สร้างระบบนิเวศในการพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart People และ New Leader โดยการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานและบริษัทของการก้าวไปสู่สังคมยุคดิจิทัล



Collaboration สนับสนุนให้เกิดการทำงานบูรณาการ สร้างการปฏิสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่การทำงานที่ดีขึ้นร่วมกัน



Personal Growth สนับสนุนให้บุคลากรมี Growth Mindset ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และเตรียมความพร้อมให้เติบโตตาม Career Path



Facilitating System สนับสนุนให้มีระบบหรือกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน สร้างสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดี



Monitoring ติดตามผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของโครงการ

ผลลัพธ์ (Output)

- กิจกรรมและการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุม Smart People Ecology ใน 4 มิติ คือ Collaboration, Personal growth, Facilitating system และ Monitoring
 - สร้าง Successor และ Future Leader ที่มีคุณภาพ
- ผลลัพธ์ (Outcome)**
- ดึงดูดคนคุณภาพให้คงอยู่เป็นกำลังสำคัญของสำนักงาน
 - บุคลากรมีการเติมเต็มความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และเติบโตตาม Career Path ของตนเอง
 - มี Growth mindset ที่จะผลักดันให้ส่งมอบงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

New Leaders Development
= C + M + F + P

C & M :

- Competence gap analysis วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติ Q1 (100%)

C & P :

- Coaching for transformation : One-on-One Coaching Q2 (100%)

M :

- Engagement Survey : เพื่อหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน กลุ่มและมีการปฏิบัติงานที่ดีผ่านกิจกรรม NXPO Retreat Q1 (100%)

M & F :

- Cost effectiveness of manpower : รายงานค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร Q1-Q3 (100%)
- Job Grade : สรุปผลการกระจายตัวของจำนวน พนง. และอายุในตำแหน่งต่างๆ Q1 (100%)
- WFH & W@A Survey Q3 (100%)

M & F & P :

- โปรแกรมพี่เลี้ยง : เพื่อให้พี่เลี้ยงมี People Skill และต่อยอดการพัฒนา Leadership Skill และให้น้องเลี้ยงมี Role Model ในการด้านการทำงานและพฤติกรรม Q4 (100%)
- New IADP Journey นำ NXPO Core Values มาใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 (IADP) เพื่อเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมร่วมที่ดีของบุคลากร สอวช. Q4 (100%)

P :

- Development intelligence : เพื่อหาวิธีการพัฒนาพนักงานในทีมแบบ OJC และค่า FTE ของผู้บริหาร และ Leadership & successor development intelligence : เพื่อรวบรวมข้อมูลการพัฒนาพนักงานให้เป็นผู้นำและผู้สืบทอดตำแหน่ง Q4 (100%)

C & P & F :

- Body & Mind Wellness Program (BMW) : เพื่อสร้าง Engagement ในด้านการดูแลสุขภาพกายใจ และการมีส่วนร่วมผ่านแพลตฟอร์ม BMW Q2 (100%)



Nation's Benefits First

System Approach with Evidence



nxpo

Core Values

Partnership with Stakeholders

Open-Minded Agile Learner

7. พัฒนา สอวช. เป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการจัดทำและบริหารจัดการนโยบาย อววน. ของประเทศ ทั้งในเชิงประสิทธิภาพ องค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

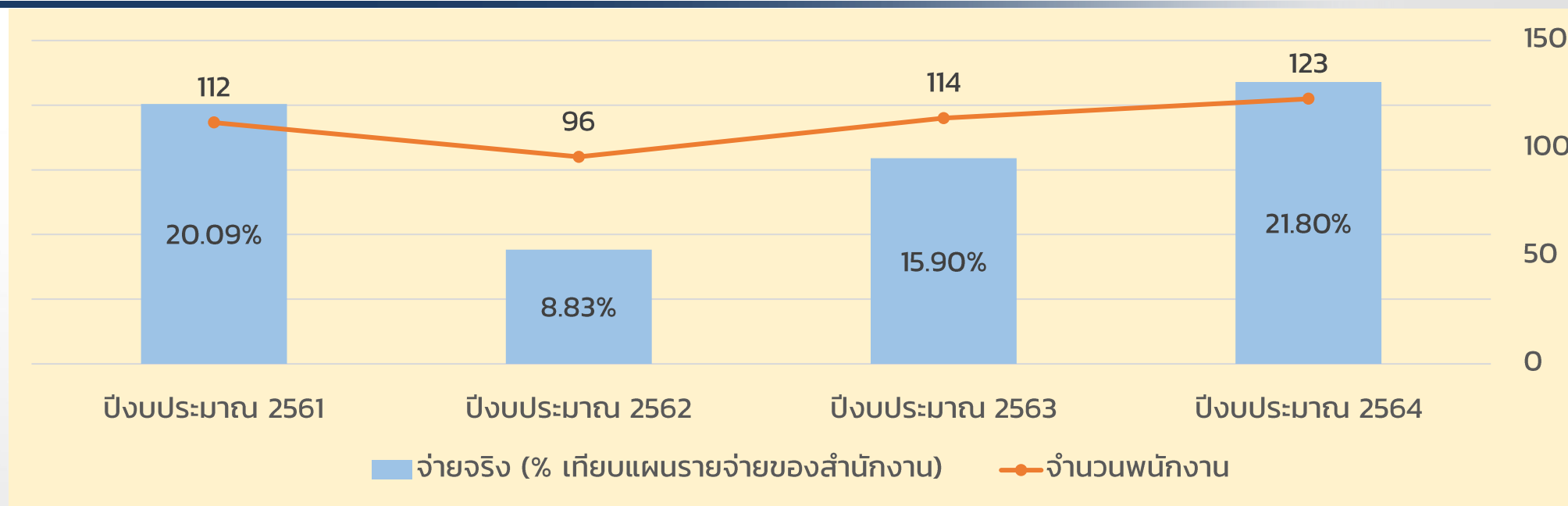
ความก้าวหน้าการดำเนินงาน ต.ค.2563 - ก.ย.2564

	< 50%	50 - 70%	> 70%	
	-	-	-	แล้วเสร็จ 10
ผลผลิตที่อยู่ระหว่างดำเนินการ (Smart Office)				ระบบ Smart Office ที่ใช้งานได้แล้ว 9 ระบบ <input checked="" type="checkbox"/> 1 รายงานการวิเคราะห์
			100%	• ระบบการสรรหาและคัดเลือก (E-Recruitment)
			100%	• ระบบติดตามการรายงานผลสำนักงาน (iRED)
			100%	• ระบบบริหารจัดการการให้บริการร่วม (Shared Service Management System)
			100%	• รายงานวิเคราะห์ความเป็นไปได้รูปแบบและลักษณะในการยกระดับการทำงานของ สอวช. เป็น Shared Services
			100%	• ระบบ Body & Mind Wellness (BMW)
			100%	• ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Saraban)
			100%	• พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการงบประมาณการเงิน บัญชี พัสดุ และ MOU (ระบบ Odoo) เพื่อการทดสอบระบบควบคู่กับการใช้ระบบ ERP <ol style="list-style-type: none"> 1. ภาพรวมโครงการ (Blueprint) ระบบ Odoo 2. ข้อมูลความต้องการ (Requirement) 3 ระบบ ได้แก่ งบประมาณ, พัสดุ, การเงิน/บัญชี 3. Proof of Concept (POC) หน้ารวมการเบิกจ่าย (Helper) (เพิ่มเติม Helper สำหรับตั้งเบิกงบประมาณในระบบตามระเบียบสำนักงาน)
			100%	• ระบบ Health & Welfare
			100%	• แผนดิจิทัลและแผนบริหารความต่อเนื่องด้านไอทีในสถานการณ์ฉุกเฉิน (BCP)
			100%	• ระบบ e-Fin

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
		ผลการดำเนินงาน	คะแนนที่ได้ (เทียบจากค่าเป้าหมาย)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
Performance Perspective				
องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพ				
1.1 ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับการกิจตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่แสดงให้เห็นการเชื่อมโยงจากยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนระดับชาติ	30	9 เรื่อง	100	30
1.2 ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับประเด็นการปฏิรูปประเทศของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง/นโยบายสำคัญหรือเร่งด่วนของรัฐบาล	10	2 เรื่อง	100	10
องค์ประกอบที่ 2 ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน				
2.1 ตัวชี้วัดที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน/ความคุ้มค่าในการดำเนินงาน				
2.1.1 จำนวนระบบที่เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการร่วมของสำนักงาน	12.5	5 ระบบ	100	12.5
2.1.2 ความคุ้มค่าในการให้บริการร่วมของสำนักงาน	12.5	5 กลุ่มงาน	100	12.5
2.2 ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชน	5	บรรลุเป้าหมายมาตรฐาน	75	3.75
Potential Perspective				
องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพขององค์การมหาชน				
3.1 ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0				
3.1.1 การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล	10	บรรลุเป้าหมายขั้นสูง	100	10
1) การพัฒนาระบบข้อมูลให้เป็นดิจิทัล เพื่อนำไปใช้สู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) : การกิจรับผิดชอบงานวิชาการและงานธุรการ รวมถึงสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ				
3.1.2 การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	10	342.98 คะแนน	97.99	9.8
องค์ประกอบที่ 4 การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน				
4.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน	10	ร้อยละ 100	100	10
			คะแนนรวม	98.55

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564			ผลการดำเนินงาน (ต.ค. 2563 - ก.ย. 2564)
		เป้าหมาย ขั้นต่ำ (50 คะแนน)	เป้าหมาย มาตรฐาน (75 คะแนน)	เป้าหมาย ขั้นสูง (100 คะแนน)	
องค์ประกอบ 2 ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน					
2.2 ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ขององค์การมหาชน (ตัวชี้วัดบังคับ)	รวม 5	-	ร้อยละ ค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร ไม่เกิน กรอบวงเงิน รวมๆ ที่ คณะรัฐมนตรี กำหนด	ร้อยละ ค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร ไม่เกิน กรอบวงเงิน รวมๆ ที่ คณะรัฐมนตรี กำหนด และ ค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรจริง ไม่สูงกว่า งบประมาณที่ ได้รับการ จัดสรรจาก สำนัก งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> ในปี 2564 สอวช. มีบุคลากร 123 อัตรา โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ณ 30 ก.ย. 2564 เป็นเงิน 112,930,391.61 บาท ในปี 2564 สงป. จัดสรรค่าใช้จ่ายบุคลากร ที่ 100 อัตรา เป็นเงิน 85,251,800.00 บาท <p>ดังนั้น ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ สอวช. อยู่ที่ 21.80% ของกรอบวงเงิน ซึ่งไม่เกินกรอบวงเงินที่ ครม กำหนด แต่ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจริง จะเกินกว่าที่ได้รับการจัดสรรจาก สงป.</p>
$\frac{\text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร}}{\text{งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนการใช้จ่ายเงินประจำปี (เงินอุดหนุนประจำปี + เงินทุนสะสม + รายได้)}} \times 100$					

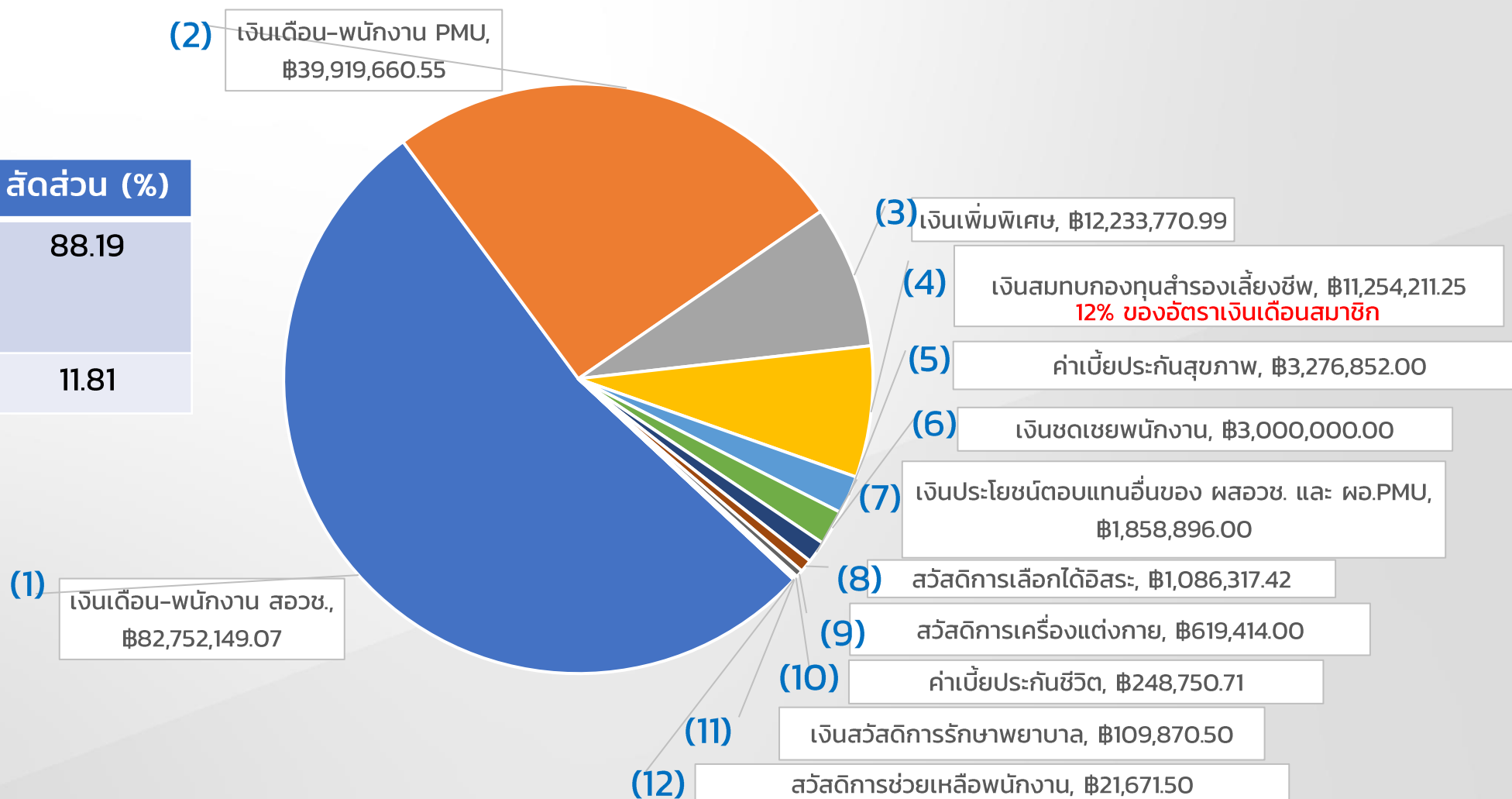
ร้อยละค่าใช้จ่ายบุคลากรของ สอวช.



รายการค่าใช้จ่าย	สิ้นไตรมาสที่ 1/2564	สิ้นไตรมาสที่ 2/2564	สิ้นไตรมาสที่ 3/2564	สิ้นไตรมาสที่ 4/2564	หมายเหตุ
ค่าใช้จ่ายบุคลากรที่จ่ายจริง (ไม่รวม PMU), บาท	36,358,693.25	66,518,323.25	89,722,885.44	112,930,391.61	
% เทียบกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	42.64 %	78.03 %	105.24 %	132.47 %	ได้รับจัดสรร จำนวน 100 อัตรา = 85,251,800.00 บาท
% เทียบงบบุคลากรปี 2564	28.21 %	51.61 %	69.62 %	87.62 %	งบบุคลากร สอวช. ปี 2564 = 128,880,898.81 บาท
% ของค่าใช้จ่ายบุคลากร	7.02 %	12.84 %	17.32 %	21.80 %	เทียบแผนรายจ่ายของ สอวช. = 518,133,259.55 บาท

ค่าใช้จ่ายบุคลากร ณ สิ้นไตรมาสที่ 4/2564

รายการ	สัดส่วน (%)
เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ เงินชดเชย	88.19
สวัสดิการอื่นๆ	11.81



รายงานผลด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

การออกระเบียบตามข้อบังคับ กอวช. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 จำนวน 3 ฉบับ

- **ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2563**
- **ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2563**
- **ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2563**

รายงานประเมินการระงับข้อพิพาทที่เกิดจากผลประโยชน์เกื้อหนุนอายุตามมาตรฐานการบัญชีไทย ฉบับที่ 19 รอบปีงบประมาณ 2564 - 2567

ข้อมูลพนักงานของ สอวช. ณ สิ้นไตรมาสที่ 4/2564



พนักงาน
123/160*
อัตรา

ชาย
39
อัตรา

ชาย
31.70%

หญิง
84
อัตรา

หญิง
68.30%



พนักงาน
22/38
อัตรา

ชาย
4+2*
อัตรา

ชาย
27.27%

หญิง
15+1*
อัตรา

หญิง
72.73%



พนักงาน
14/30
อัตรา

ชาย
2
อัตรา

ชาย
14.29%

หญิง
10+2*
อัตรา

หญิง
85.71%



พนักงาน
20/65
อัตรา

ชาย
5+1*
อัตรา

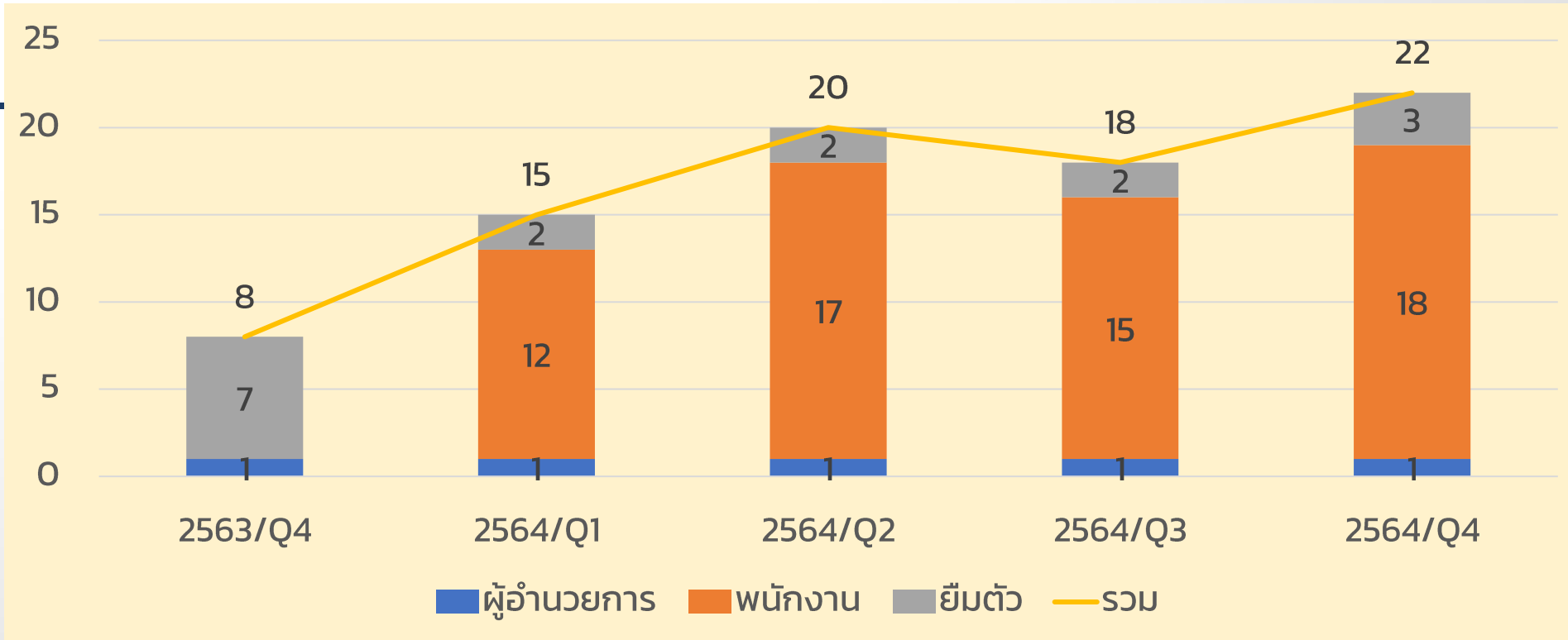
ชาย
30.00%

หญิง
10+4*
อัตรา

หญิง
70.00%

* งบประมาณที่ได้รับจากสำนักงบประมาณ = 100 อัตรา * บุคลากรที่ยืมตัวจากหน่วยงานอื่น

ข้อมูลพนักงานของ บพท. ณ สิ้นไตรมาสที่ 4/2564



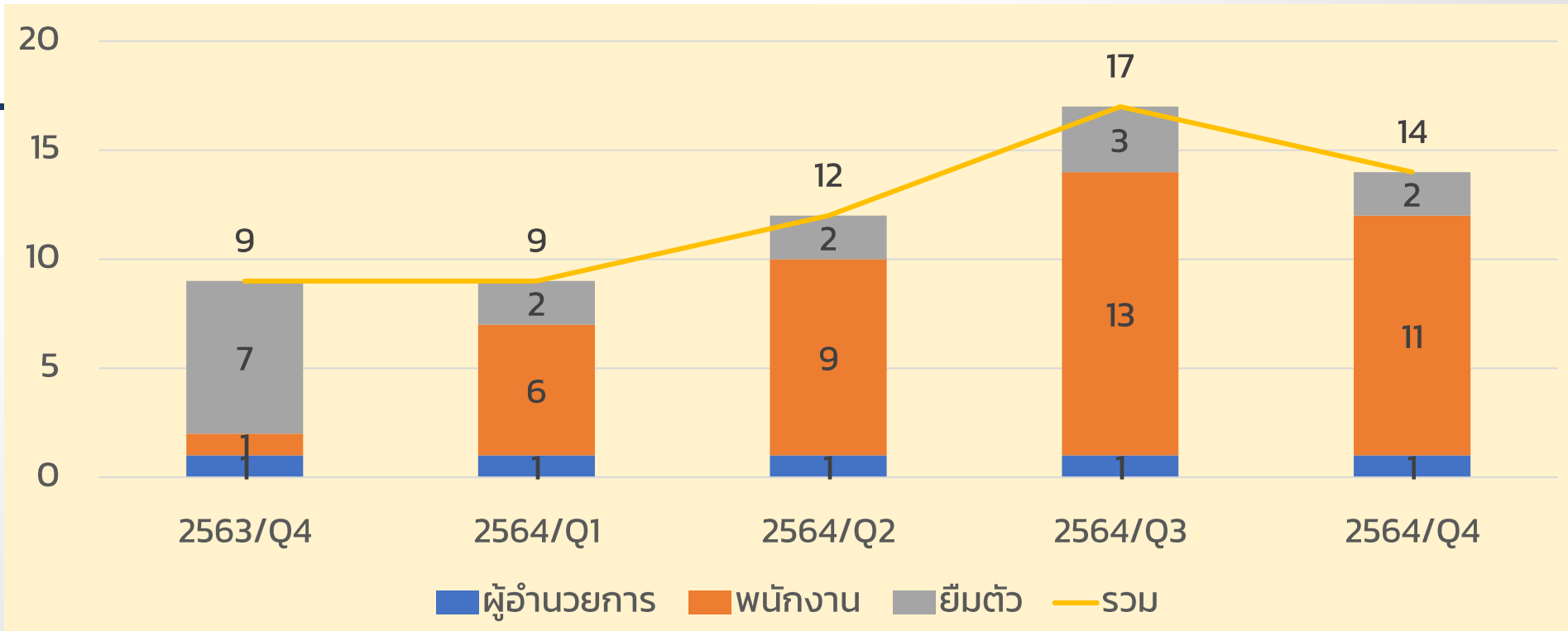
หน่วยบริหารและจัดการทุน
บพท
ด้านการพัฒนา: ดับเบิลยู

พนักงาน
22/38
อัตรา

อัตราการลาออก
ของพนักงาน บพท.
ปี 2564 = 10.53%

บุคลากร บพท.	ณ สิ้นปีงบประมาณ 2563 (คน)	เข้าใหม่	ลาออก	ยืมตัว	คืนตัว	ณ สิ้นปีงบประมาณ 2564 (คน)
ผู้อำนวยการ	1	-	-	-	-	1
พนักงาน	-	+20	-2	-	-	18
ยืมตัว	7	-	-	+5	-9	3
รวม	8	20	-2	+5	-9	22

ข้อมูลพนักงานของ บพค. ณ สิ้นไตรมาสที่ 4/2564



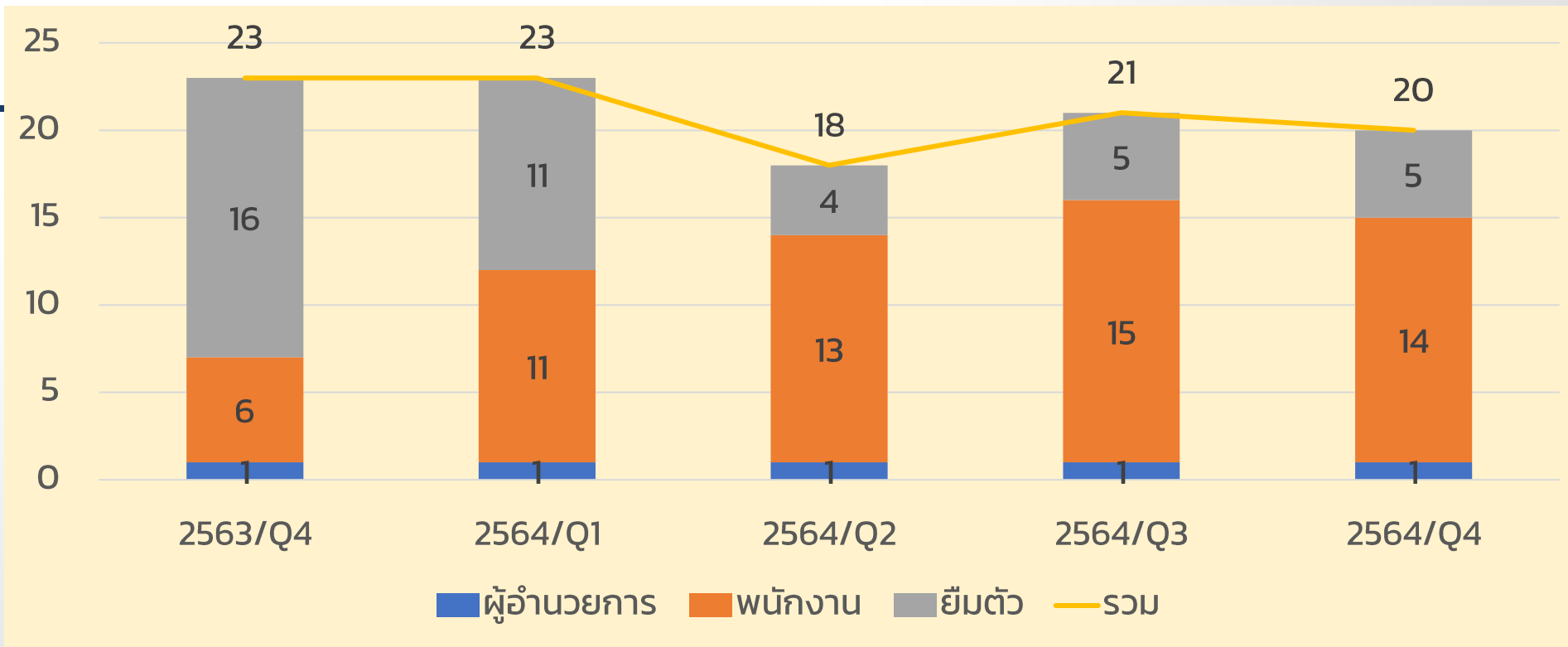
บพค.
หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาทำนองคน
และทุกด้านการพัฒนา สถาบันอุดมศึกษา
การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม

พนักงาน
14/30
อัตรา

อัตราการลาออก
ของพนักงาน บพค.
ปี 2564 = 25.00%

บุคลากร บพค.	ณ สิ้นปีงบประมาณ 2563 (คน)	เข้าใหม่	ลาออก	ยืมตัว	คืนตัว	ณ สิ้นปีงบประมาณ 2564 (คน)
ผู้อำนวยการ	1	-	-	-	-	1
พนักงาน	1	+13	-3	-	-	11
ยืมตัว	7	-	-	+1	-6	2
รวม	9	13	-3	+1	-6	14

ข้อมูลพนักงานของ บพข. ณ สิ้นไตรมาสที่ 4/2564



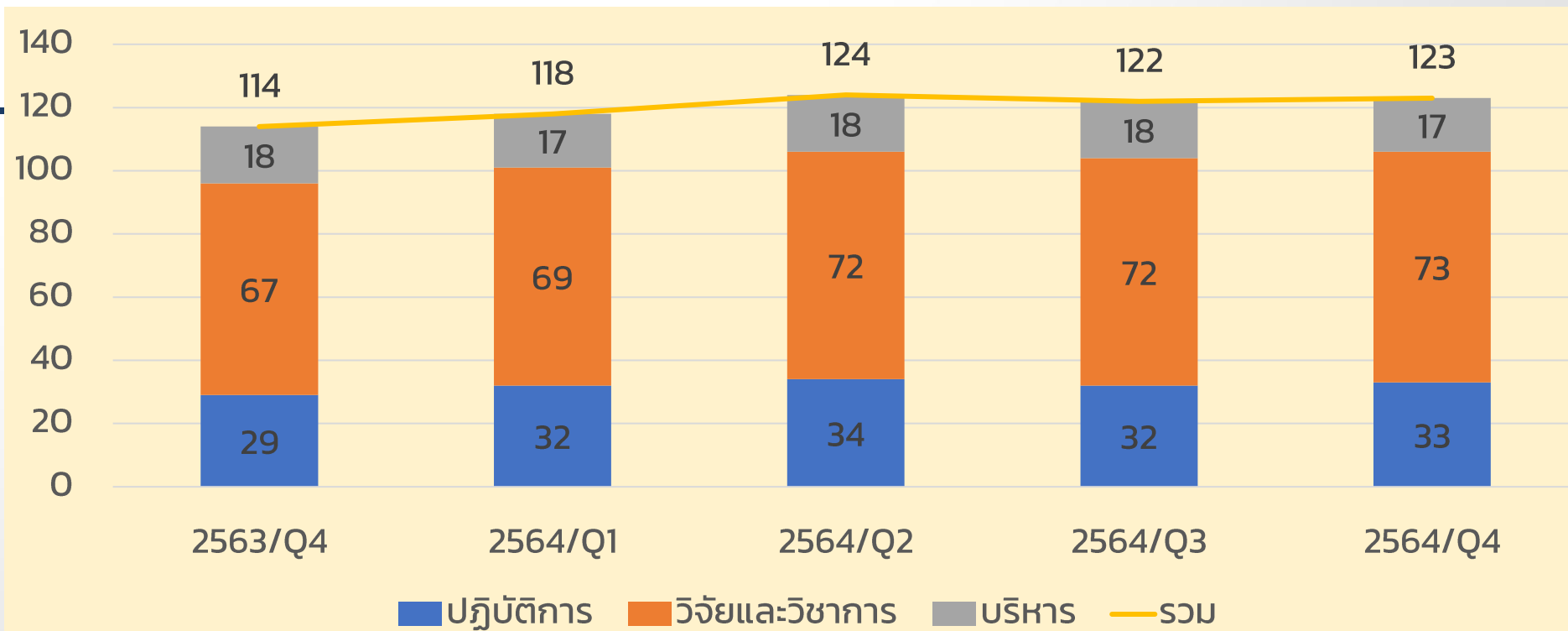
บพข.
หน่วยบริหารและจัดการทุน
ด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

พนักงาน
20/65
อัตรา

อัตราการลาออก
ของพนักงาน บพข.
ปี 2564 = 20.00%

บุคลากร บพข.	ณ สิ้นปีงบประมาณ 2563 (คน)	เข้าใหม่	ลาออก	ยืมตัว	คืนตัว	ณ สิ้นปีงบประมาณ 2564 (คน)
ผู้อำนวยการ	1	-	-	-	-	1
พนักงาน	6	+11	-3	-	-	14
ยืมตัว	16	-	-	+1	-12	5
รวม	23	+11	-3	+1	-12	20

ข้อมูลพนักงานของ สอวช. ณ สิ้นไตรมาสที่ 4/2564



พนักงาน
123/160*
อัตรา

กลุ่มตำแหน่งงาน	ณ สิ้นปีงบประมาณ 2563 (คน)	เข้าใหม่	ลาออก	เกษียณ	เลื่อนตำแหน่ง	ณ สิ้นปีงบประมาณ 2564 (คน)
บริหาร	18	-	-1	-1	+1	17
วิจัยและวิชาการ	67	+8	-1	-	-1	73
ปฏิบัติการ	29	+6	-2	-	-	33
รวม	114	14	-4	-1	-	123

อัตราการลาออก
ของพนักงาน สอวช.
ปี 2561 = 12.80%
ปี 2562 = 12.61 %
ปี 2563 = 4.72%
ปี 2564 = 3.38%

ข้อมูลพนักงานของ สอวช. ณ สิ้นไตรมาส 4/2564

พนักงาน
123
อัตรา

อายุงานใน สอวช.
เฉลี่ย
5.33 ปี

สัดส่วนพนักงาน
ปฏิบัติการ :
วิชาการ (+PMU)
1 : 4.42

Generation	เพศชาย (คน)	เพศหญิง (คน)	รวม (คน)
BB (อายุ 57 – 65 ปี)	1	-	1
X (อายุ 42 – 56 ปี)	12	19	31
Y (อายุ 24 – 41 ปี)	26	64	90
Z (อายุ < 24 ปี)	-	1	1
รวม	39	84	123

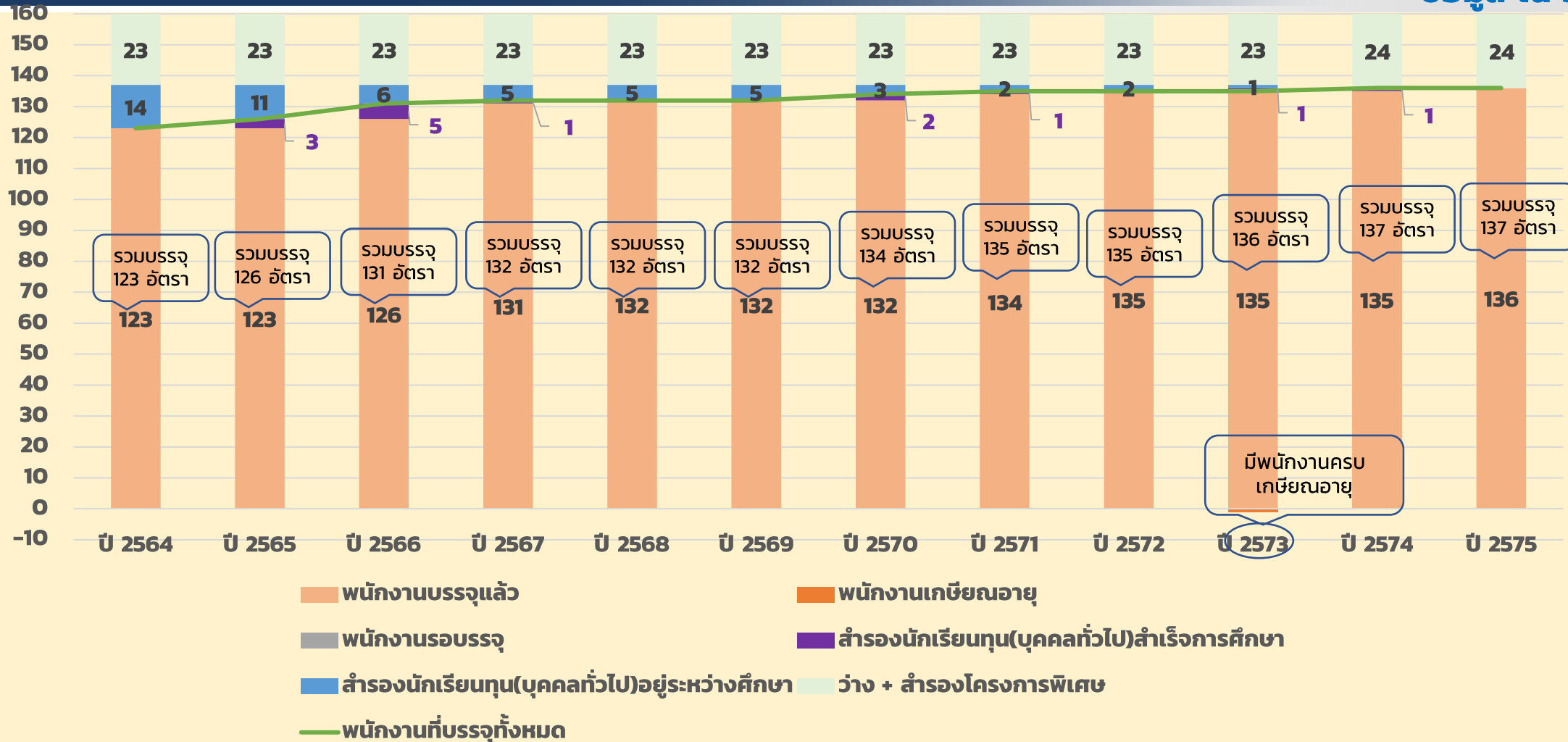
อายุ	ปี
สูงสุด	58.04
น้อยสุด	23.46
เฉลี่ย	37.48

วุฒิการศึกษา	เพศชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	ร้อยละ	สัดส่วน
ปริญญาเอก	15	19	34	27.64	1.36
ปริญญาโท	17	47	64	52.03	2.56
ปริญญาตรี	7	18	25	20.33	1.0

กลุ่มตำแหน่งงาน	เพศชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	ร้อยละ	อายุเฉลี่ย (ปี)
บริหาร	7	10	17	13.82	46.72
วิจัยและวิชาการ	23	50	73	59.35	36.88
ปฏิบัติการ	9	24	33	26.83	34.04

สถานะอัตรากำลังของ สอวช. ช่วงปี พ.ศ. 2564 – 2575

ข้อมูล ณ 30 ก.ย. 64



ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา
4.2 รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สรุปผลงาน HRD ปี 2564



Smart People Ecology

สร้างระบบนิเวศในการพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart People และ New Leader โดยการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานและบริษัทของการก้าวไปสู่สังคมยุคดิจิทัล



Collaboration สนับสนุนให้เกิดการทำงานบูรณาการ สร้างการปฏิสัมพันธ์เพื่อนำไปสู่การทำงานที่ดีขึ้นร่วมกัน



Personal Growth สนับสนุนให้บุคลากรมี Growth Mindset ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และเตรียมความพร้อมให้เติบโตตาม Career Path



Facilitating System สนับสนุนให้มีระบบหรือกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน สร้างสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดี



Monitoring ติดตามผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของโครงการ

ผลลัพธ์ (Output)

- กิจกรรมและการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุม Smart People Ecology ใน 4 มิติ คือ Collaboration, Personal growth, Facilitating system และ Monitoring
 - สร้าง Successor และ Future Leader ที่มีคุณภาพ
- ผลลัพธ์ (Outcome)**
- ดึงดูดคนคุณภาพให้คงอยู่เป็นกำลังสำคัญของสำนักงาน
 - บุคลากรมีการเติมเต็มความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และเติบโตตาม Career Path ของตนเอง
 - มี Growth mindset ที่จะผลักดันให้ส่งมอบงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

New Leaders Development
= C + M + F + P

C & M :

- Competence gap analysis วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติ Q1 (100%)

C & P :

- Coaching for transformation : One-on-One Coaching Q2 (100%)

M :

- Engagement Survey : เพื่อหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน กลุ่มและมีการปฏิบัติงานที่ดีผ่านกิจกรรม NXPO Retreat Q1 (100%)

M & F :

- Cost effectiveness of manpower : รายงานค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร Q1-Q4 (100%)
- Job Grade : สรุปผลการกระจายตัวของจำนวน พนง. และอายุในตำแหน่งต่างๆ Q1 (100%)
- WFH & W@A Survey Q3 (100%)

M & F & P :

- Workshop โปรแกรมพี่เลี้ยง : เพื่อให้พี่เลี้ยงมี People Skill และต่อยอดการพัฒนา Leadership Skill และให้น้องเลี้ยงมี Role Model ในการด้านการทำงานและพฤติกรรม Q4 (100%)
- New IADP Journey นำ NXPO Core Values มาใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 (IADP) เพื่อเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมร่วมที่ดีของบุคลากร สอดคล้อง Q4 (100%)

P :

- Development intelligence : เพื่อหาวิธีการพัฒนาพนักงานในทีมแบบ OJC, OJT, Off-JT และค่า FTE ของผู้บริหาร และ Leadership & successor development intelligence : เพื่อรวบรวมข้อมูลการพัฒนาพนักงานให้เป็นผู้นำและผู้สืบทอดตำแหน่ง Q4 (100%)

C & P & F :

- Body & Mind Wellness Program (BMW) : เพื่อสร้าง Engagement ในด้านการดูแลสุขภาพกาย-ใจ และการมีส่วนร่วมผ่านแพลตฟอร์ม BMW Q2 (100%)



Nation's Benefits First

System Approach with Evidence

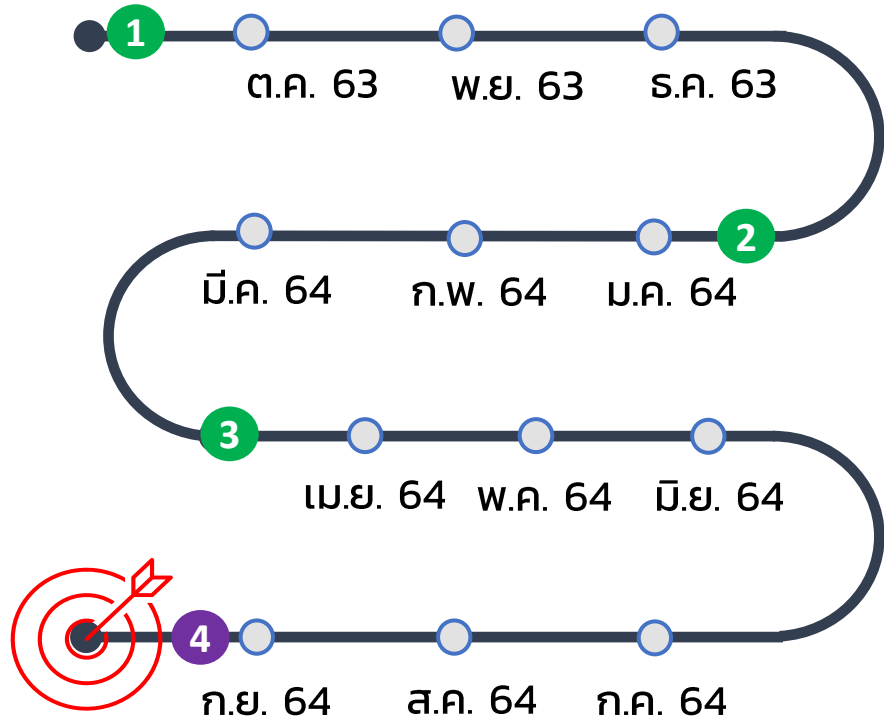


nxpo Core Values

Partnership with Stakeholders

Open-Minded Agile Learner

HRD Journey



Q1
100%

1. Competence gap analysis
2. Cooperative index
 - Engagement Survey
3. Cost effectiveness of manpower
 - รายงานค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร Q1/2564
 - สรุปผลการกระจายตัวของจำนวนพนักงานและอายุในตำแหน่งงานต่างๆ (Job Grade)

Q2
100%

1. Cost effectiveness of manpower
 - รายงานค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร Q2/2564
2. Coaching for transformation (Ignite your LIFE)
3. Body & Mind Wellness Program (BMW)




Q3
100%




1. Cost effectiveness of manpower
 - รายงานค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร Q3/2564
2. WFH & W@A Survey
3. Compilation of inhouse development intelligence
 - สัมภาษณ์ผู้บริหารเรื่องการพัฒนานักงานในทีมแบบ On the job coaching และ FTE
 - Compilation of inhouse leadership and successor development intelligence
 - ข้อมูลการพัฒนานักงานให้เป็นผู้นำและผู้สืบทอดตำแหน่ง
4. Competency pathway for good leading (Mentoring Program)





Q4





1. Cost effectiveness of manpower
รายงานค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร Q4/2564 และ Q1-Q4/2564
2. ประกาศผลผู้ชนะการแข่งขันลดน้ำหนักและสัดส่วน โปรแกรม BMW2021
3. Workshop The Great Mentor (โปรแกรมพี่เลี้ยง) ให้พี่เลี้ยงมี People Skill และ Leadership Skill ให้น้องเลี้ยงมี Role Model ในการด้านการทำงานและพฤติกรรม











4. New IADP Journey นำ NXPO Core Values มาใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 (IADP) เพื่อเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากร สอวช.

ผลงาน HRD Q1/2564	รายละเอียด/กิจกรรม (3 กิจกรรม)	การรายงานผล
<p>1. Competence gap analysis</p> 	<p>กิจกรรม: วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการพัฒนา จากข้อมูล IADP</p> <p>สิ่งส่งมอบ: ข้อมูลและหัวข้อการพัฒนาพนักงานจากผู้บังคับบัญชาจาก IADP 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความรู้ (Knowledge) ด้านนโยบายและวิชาการ 2. ทักษะต่างๆ (Skill) 3. การใช้เครื่องมือหรือเทคนิคในการทำงาน (Tool/Technique) และ 4.ด้านความเชื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรม (Mindset)</p>	<p>เสนออนุบุคคล ครั้งที่ 1/2564 วันที่ 21/01/2564</p>
<p>2. Cooperative Index: Engagement Index</p> 	<p>กิจกรรม: จัดทำข้อคำถามเพื่อสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) ผ่านกิจกรรม Retreat</p> <p>สิ่งส่งมอบ: ผลการสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กร ผ่านข้อคำถาม “การทำงานและชีวิตของท่านใน สอวช. ตอบโจทย์ชีวิตท่านในระดับใด” โดยบุคลากร สอวช. ร้อยละ 63 คิดว่า การทำงานและชีวิตใน สอวช. ตอบโจทย์ชีวิตของตนเองในระดับมาก ร้อยละ 36 คิดว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 1 คิดว่าอยู่ในระดับน้อย</p>	<p>เสนออนุบุคคล ครั้งที่ 1/2564 วันที่ 21/01/2564</p>
<p>3. Cost effectiveness of manpower</p> 	<p>กิจกรรม:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำรายงานค่าใช้จ่ายและสรุปผลการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร 7 ด้าน Q1/2564 เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการกระจายโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 2. สรุปผลการกระจายตัวของจำนวนพนักงานและอายุในตำแหน่งงานต่างๆ (Job Grade) <p>สิ่งส่งมอบ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รายงานค่าใช้จ่ายและสรุปผลการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร Q1/2564 2. สรุปผลการกระจายตัวของจำนวนพนักงานและอายุในตำแหน่งงานต่างๆ เพื่อเตรียมกำลังคนให้เหมาะสมต่อภาระงานของสำนักงาน 	<p>เสนออนุบุคคล ครั้งที่ 1/2564 วันที่ 21/01/2564</p>

ผลงาน HRD Q2/2564	รายละเอียด/กิจกรรม (3 กิจกรรม)	การรายงานผล
<p>4. Cost effectiveness of manpower</p> 	<p>กิจกรรม: 1. จัดทำรายงานค่าใช้จ่ายและสรุปผลการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร 7 ด้าน Q2/2564 เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการกระจายโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ</p> <p>สิ่งส่งมอบ: รายงานค่าใช้จ่ายและสรุปผลการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร Q2/2564</p>	<p>เสนออนุบุคคล ครั้งที่ 2/2564 วันที่ 18/02/2564</p>
<p>5. Coaching for transformation</p> 	<p>กิจกรรม: One-on-One Coaching ผ่าน Workshop Ignite your LIFE by โค้ชพีตวง (Ep2)</p> <p>สิ่งส่งมอบ:</p> <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรม One-on-One Coaching เพื่อให้พนักงานได้มีที่ปรึกษาที่พร้อมจะช่วยให้เห็นถึงวิธีการแก้ปัญหาและการไปสู่เป้าหมายชีวิต มีผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมโครงการรวม 19 คน มีภาพรวมความพึงพอใจของพนักงานในการเข้าร่วมโครงการมากที่สุด คิดเป็น 95% และระดับมาก 5% 	<p>เสนออนุบุคคล ครั้งที่ 2/2564 วันที่ 18/02/2564</p>
<p>6. Body & Mind Wellness Program (BMW)</p> 	<p>กิจกรรม: การแข่งขันการลดน้ำหนักและสัดส่วน และจัดให้พนักงานที่ไม่ได้ลงแข่งขันได้เข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกายผ่านแพลตฟอร์ม BMW</p> <p>สิ่งส่งมอบ:</p> <ol style="list-style-type: none"> รายงานการจัดกิจกรรม ผลการลดน้ำหนักและสัดส่วนของกลุ่มพนักงานที่เข้าร่วมการแข่งขัน กิจกรรมที่สร้าง Engagement ในด้านการดูแลเอาใจใส่สุขภาพและสร้างการมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมของพนักงาน 	<p>เสนออนุบุคคล ครั้งที่ 2/2564 วันที่ 18/02/2564</p>

ผลงาน HRD Q3/2564	รายละเอียด/กิจกรรม (4 กิจกรรม)	การรายงานผล
<p>1. Cost effectiveness of manpower</p> 	<p>กิจกรรม: จัดทำรายงานค่าใช้จ่ายและสรุปผลการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร 7 ด้าน Q3/2564 เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการกระจายโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ</p> <p>สิ่งส่งมอบ: รายงานค่าใช้จ่ายและสรุปผลการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร Q3/2564</p>	 <p>เสนออนุบุคคล ครั้งที่ 5/2564 วันที่ 15/07/2564</p>
<p>2. WFH & W@A Survey</p> 	<p>กิจกรรม: สำรวจการปฏิบัติงานแบบ WFH และ W@A โดยขอความเห็นจากผู้บริหารและพนักงานของ สอวช. และ 3 PMUs</p> <p>สิ่งส่งมอบ: รายงานผลการสำรวจ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาระบบการทำงาน ออกแบบการบริหารจัดการและปรับปรุงพื้นที่สำนักงานให้เหมาะสม</p>	 <p>เสนออนุบุคคล ครั้งที่ 5/2564 วันที่ 15/07/2564</p>

ผลงาน HRD Q3/2564	รายละเอียด/กิจกรรม (4 กิจกรรม)	การรายงานผล
<p>3. Compilation of inhouse development intelligence และ leadership & successor development intelligence</p> 	<p>กิจกรรม: สัมภาษณ์ผู้บริหาร เรื่อง วิธีการพัฒนาพนักงานในทีม แบ่งเป็นกลุ่ม Successor และกลุ่มพนักงานทั่วไปแบบ On-the-job Coaching, On-the-job Training และ Off-the-job Training</p> <p>สิ่งส่งมอบ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สรุปรายงานวิธีการพัฒนาพนักงานกลุ่ม Successor และกลุ่มพนักงานทั่วไปในทีมของผู้บริหารแบบ On-the-job Coaching, On-the-job Training และ Off-the-job Training 2. หัวข้อและรูปแบบการพัฒนาพนักงานผ่านการสอนงานของผู้บริหาร เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาคณากรในปี 2565 	 <p>เสนออนุบุคคล ครั้งที่ 6/2564 วันที่ 19/08/2564</p>
<p>4. Competency pathway for good leading (Mentoring Program)</p> 	<p>กิจกรรม: โปรแกรมพี่เลี้ยง (ทดลองกับกลุ่มบริหารและพัฒนาองค์กร ระยะเวลา 6 เดือน) โดยแบ่งออกเป็น 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planning & Matching 2. Orientation & Workshop 3. Evaluation (ดำเนินการใน Q4/2564) <p>สิ่งส่งมอบ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แผนการดำเนินงานโปรแกรมพี่เลี้ยง 2. รายชื่อพี่เลี้ยงจากการคัดเลือกของผู้บริหารและน้องเลี้ยง 	 <p>จัดทำแผนและคัดเลือก รายชื่อพี่เลี้ยง น้องเลี้ยงเรียบร้อยแล้ว</p>

ผลงาน HRD Q4/2564	รายละเอียด/กิจกรรม (4 กิจกรรม)	การรายงานผล		
<p>1. Cost effectiveness of manpower</p> 	<p>กิจกรรม: จัดทำรายงานค่าใช้จ่ายและสรุปผลการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร 7 ด้าน Q4/2564 และ Q1-Q4/2564 เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการกระจายโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล</p> <p>ส่งมอบ: รายงานค่าใช้จ่ายและสรุปผลการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร Q4/2564 และ Q1-Q4/2564 พร้อม %FTE การสอนงานและให้คำปรึกษาของผู้บริหารที่ใช้ในการพัฒนาพนักงานในทีม</p>	 <p>เสนออนุบุคคล ครั้งที่ 8/2564 วันที่ 08/10/2564</p>		
<p>2. ประสิทธิภาพผู้ชนะการแข่งขันลดน้ำหนักและสัดส่วนโปรแกรม BMW2021 (ระยะที่ 1)</p> 	<p>กิจกรรม: ประกาศผลผู้ชนะการแข่งขันลดน้ำหนักและสัดส่วนโปรแกรม BMW2021 (ระยะที่ 1)</p> <table border="1" data-bbox="652 833 1862 1158"> <tr> <td data-bbox="652 833 1251 1158"> <p>อันดับที่ 1 กลุ่มชาย</p> <p> คุณภัทรพล สาสน์ธรรมบท (กอล์ฟ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ลดน้ำหนักไปได้ 13.05 กก. ● ลดรอบเอวได้ 6.5 นิ้ว BMI 19.83 ● ส่งผลออกกำลังกายครบถ้วน </td> <td data-bbox="1251 833 1862 1158"> <p>อันดับที่ 1 กลุ่มหญิง</p> <p> คุณธิดา เวียงสมุทร (ธ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ลดน้ำหนักไปได้ 8.5 กก. ● ลดรอบเอวได้ 7 นิ้ว BMI 21.66 ● ส่งผลออกกำลังกายครบถ้วน </td> </tr> </table> <p>ส่งมอบ: การประกาศผลในกลุ่มไลน์ สอวช. และมอบเงินรางวัลให้ผู้ชนะอันดับที่ 1 จำนวน 2 รางวัล รางวัลละ 1,500 บาท โดยได้รับการสนับสนุนเงินรางวัลจากผลสอวช.</p>	<p>อันดับที่ 1 กลุ่มชาย</p> <p> คุณภัทรพล สาสน์ธรรมบท (กอล์ฟ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ลดน้ำหนักไปได้ 13.05 กก. ● ลดรอบเอวได้ 6.5 นิ้ว BMI 19.83 ● ส่งผลออกกำลังกายครบถ้วน 	<p>อันดับที่ 1 กลุ่มหญิง</p> <p> คุณธิดา เวียงสมุทร (ธ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ลดน้ำหนักไปได้ 8.5 กก. ● ลดรอบเอวได้ 7 นิ้ว BMI 21.66 ● ส่งผลออกกำลังกายครบถ้วน 	 <p>เสนออนุบุคคล ครั้งที่ 8/2564 วันที่ 08/10/2564</p>
<p>อันดับที่ 1 กลุ่มชาย</p> <p> คุณภัทรพล สาสน์ธรรมบท (กอล์ฟ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ลดน้ำหนักไปได้ 13.05 กก. ● ลดรอบเอวได้ 6.5 นิ้ว BMI 19.83 ● ส่งผลออกกำลังกายครบถ้วน 	<p>อันดับที่ 1 กลุ่มหญิง</p> <p> คุณธิดา เวียงสมุทร (ธ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ลดน้ำหนักไปได้ 8.5 กก. ● ลดรอบเอวได้ 7 นิ้ว BMI 21.66 ● ส่งผลออกกำลังกายครบถ้วน 			

Expense of HRD Q4/2021 & Y2021

ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา
บุคลากร
ไตรมาสที่ 4/2564
และปีงบประมาณ 2564

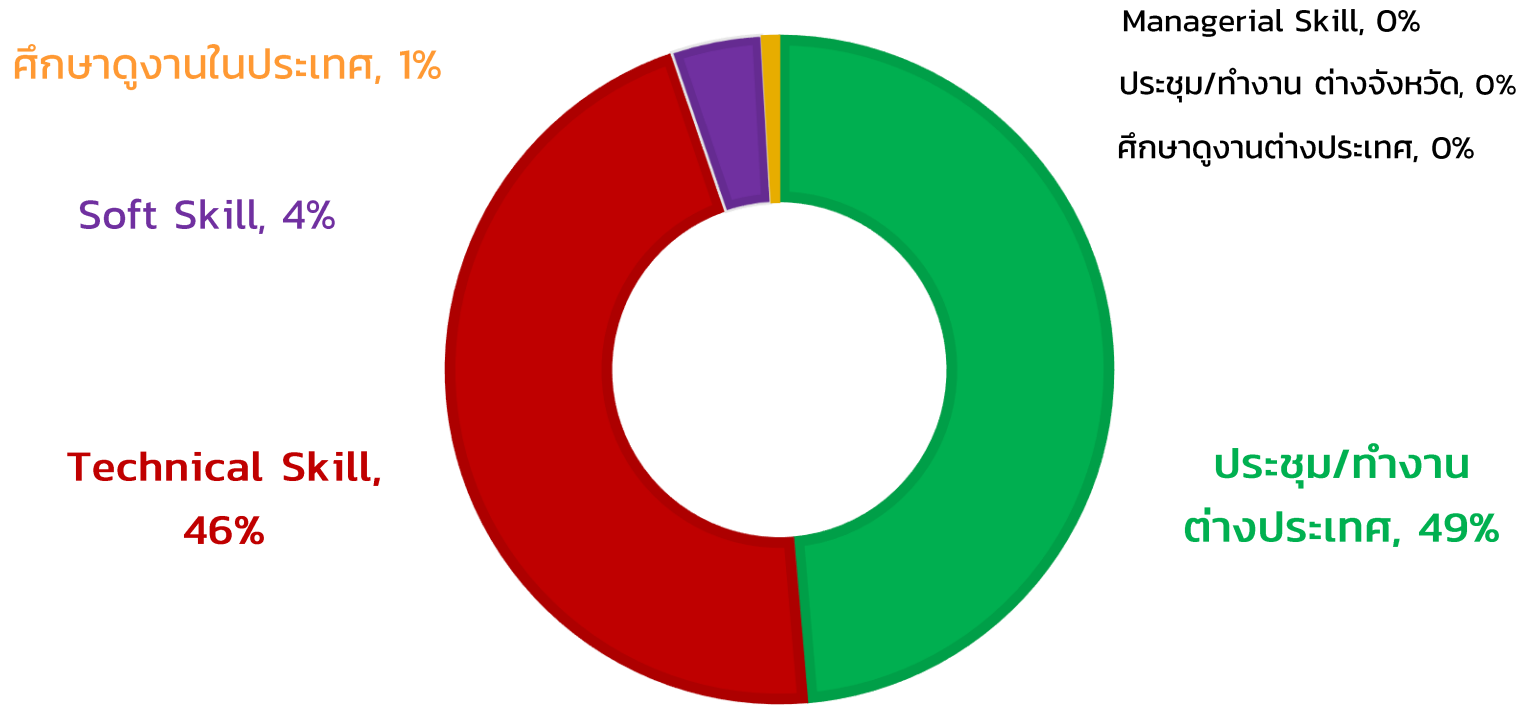


รายงานค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร

เพื่อหาการกระจายโอกาสที่บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้ง 7 ประเภท
ไตรมาสที่ 4/2564 และประจำปี 2564

ประเภทการพัฒนาบุคลากร	Skill Type
1. ฝึกอบรมภายใน สอวช.	Technical Skill
2. สัมมนา/ฝึกอบรม ในประเทศ	Soft Skill
3. สัมมนา/ฝึกอบรม ต่างประเทศ	Managerial Skill
4. ศึกษาดูงานในประเทศ	ศึกษาดูงานในประเทศ
5. ศึกษาดูงานต่างประเทศ	ศึกษาดูงานต่างประเทศ
6. การประชุม/ทำงาน ต่างจังหวัด	ประชุม/ทำงาน ต่างจังหวัด
7. การประชุม/ทำงาน ต่างประเทศ	ประชุม/ทำงาน ต่างประเทศ

สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำนักงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรไตรมาส 4/2564
(รวม 1,681,512 บาท เป็นงบประมาณ HRD 122,940 บาท คิดเป็น 7%)



- ค่าใช้จ่ายสูงสุดใน Q4 คือ การประชุม/ทำงานต่างประเทศ (1 ครั้ง) 817,900 บาท คิดเป็น 49% ของค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
- อันดับ 2 เป็นการพัฒนาด้าน Technical Skill (13 ครั้ง) รวม 776,054 บาท คิดเป็น 46% ของค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
- อันดับ 3 เป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาด้าน Soft Skill (2 ครั้ง) รวม 72,759 บาท คิดเป็น 4%
- และอันดับ 4 เป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาในงานในประเทศ (1 ครั้ง) 14,800 บาท คิดเป็น 1%
- สำหรับ Q4 ไม่มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาด้าน Managerial Skill, การประชุม/ทำงานต่างจังหวัด และการศึกษาต่างประเทศ

- Q4 มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร รวม 1,681,512 บาท เป็นงบประมาณ HRD 122,940 บาท (คิดเป็น 7%)
- ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรใน Q4/2564 มากกว่าค่าใช้จ่ายใน Q3/2564 ที่มีค่าใช้จ่าย 636,136 บาท เนื่องจากมีการเข้าร่วมการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะ Technical Skill และสถานการณ์ระดับ Covid-19 เริ่มคลี่คลาย จึงสามารถเดินทางไปทำงาน/ประชุมต่างประเทศได้

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ

5.1 กำหนดการประชุมฯ ครั้งที่ 9/2564

กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ครั้งที่ 9/2564
วันพฤหัสบดีที่ 18 พฤศจิกายน 2564
เวลา 07.30 – 09.30 น.