



**nxpo**  
**HRM & HRD**  
**Plan 2024**

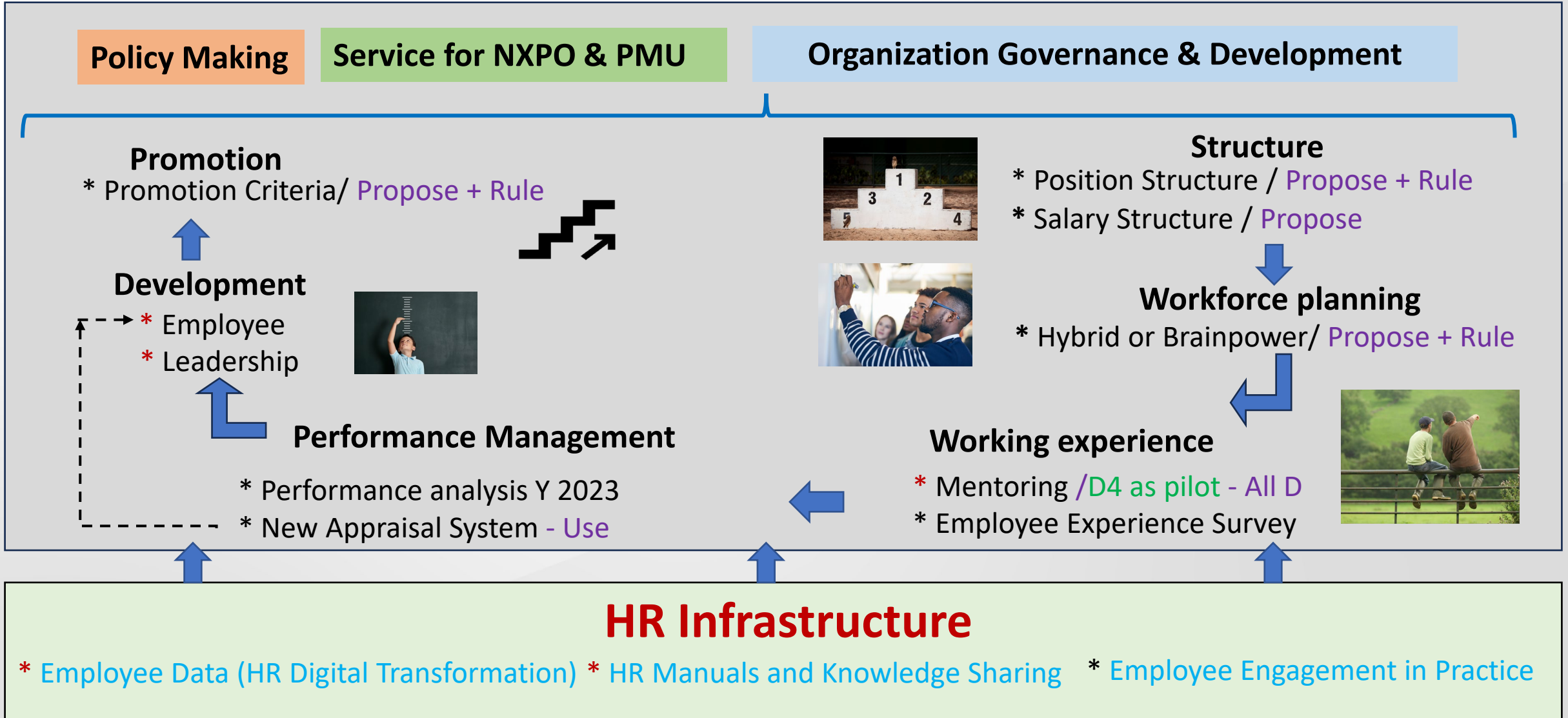
# HR Work Plan of 2024

Note: \*Continue \*New

Society

Missions/Visions/Purposes

- \* Visibility of NXPO
- \* Productivity Measurement 
- \* Carbon footprint of Organization
- \* NXPO President Recruitment





# รายละเอียดแผนการดำเนินโครงการและสิ่งส่งมอบของแต่ละโครงการ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์ สิ่งส่งมอบ	วัตถุประสงค์	งบ ประมาณ (บาท)	Q1	Q2	Q3	Q4
1	<p>HR Digital Transformation การจัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ Frappe)</p>  	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ TOR กำหนดงบประมาณโครงการ และดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>พัฒนาระบบและนำเสนอการทำงานของระบบ เพื่อรับฟังความเห็นจากผู้ใช้ระบบ</li> <li>พัฒนาระบบและนำเสนอการทำงานของระบบ เพื่อรับฟังความเห็นจากผู้ใช้ระบบ</li> <li>ส่งมอบระบบ Frappe ที่สมบูรณ์ และสามารถใช้งานได้ 100%</li> </ol>	<p>เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดทั้ง Employee Life Cycle</p>	2,000,000	↔	↔	↔	↔

## รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการและสิ่งส่งมอบของแต่ละโครงการ (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์ สิ่งส่งมอบ	วัตถุประสงค์	งบ ประมาณ (บาท)	Q1	Q2	Q3	Q4
2	การจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการจัดตั้ง รวพ. ระยะที่ 2 & 3  	1. การเตรียมการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวพ. - Health & Welfare : กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ ประกันกลุ่ม - การจัดเตรียมและแยกข้อมูลใน ระบบและเอกสารสำหรับการส่ง มอบให้ รวพ.  2. - คู่มือ รวพ. ระยะที่ 2 เรื่อง การ สรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ของ รวพ. - การให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยง ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  3. การให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยง ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  4. คู่มือ รวพ. ระยะที่ 3 เรื่อง รายงานการถอดบทเรียนการ บริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการ ดำเนินงานของ รวพ.	การถ่ายทอดองค์ ความรู้เพื่อการขึ้น รูปองค์กรใหม่ - เพื่อให้ รวพ. สามารถบริหาร จัดการงาน ทรัพยากรบุคคล ในระยะเริ่มแรก ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - เพื่อให้ รวพ. สามารถพัฒนา และต่อยอดองค์ ความรู้ด้านการ บริหารงาน ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับ บริบทและ ภารกิจของ องค์กรต่อไป	ไม่ใช้งบ ประมาณ	↔			


## รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการและสิ่งส่งมอบของแต่ละโครงการ (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์ สิ่งส่งมอบ	วัตถุประสงค์	งบ ประมาณ (บาท)	Q1	Q2	Q3	Q4
3	การสรรหา ผสอวช.  	1. - ยกร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ สรรหา ผสอวช. - กอวช. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาฯ  2. คณะกรรมการสรรหาฯ ดำเนิน กระบวนการสรรหา ผสอวช.  3. กอวช. เห็นชอบผลการสรรหาคัดเลือก ผสอวช. เพื่อเสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณา แต่งตั้ง  4. - เสนอแต่งตั้ง ผสอวช. และ รอง ผสอวช. - นายกรัฐมนตรีลงนามคำสั่งแต่งตั้ง ผสอวช. - ผสอวช. ลงนามคำสั่งแต่งตั้ง รอง ผสอวช.	เพื่อให้ได้มาซึ่ง ผสอวช. และ รอง ผสอวช. คณะใหม่ โดยมีวาระการดำรง ตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2567 – 31 พฤษภาคม 2571 (วาระ 4 ปี)	ไม่ใช้งบ ประมาณ	↔	↔	↔	↔

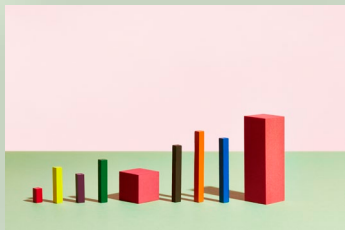
## รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการและสิ่งส่งมอบของแต่ละโครงการ (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลิต/ผลลัพธ์ สิ่งส่งมอบ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	Q1	Q2	Q3	Q4
4	คู่มือ HR สำหรับผู้ปฏิบัติงาน  	<ol style="list-style-type: none"> <li>คู่มือ HR สำหรับผู้ปฏิบัติงาน เรื่อง Health &amp; Welfare</li> <li>คู่มือ HR สำหรับผู้ปฏิบัติงาน เรื่อง ระบบ ECM (Phase II)</li> <li>คู่มือ HR สำหรับผู้ปฏิบัติงาน เรื่อง Recruitment</li> </ol>	คู่มือ HR สำหรับ HR Admin เพื่อในประกอบการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สอวช.	ไม่ใช้งบประมาณ		↔		
							↔	
								↔

# รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการและสิ่งส่งมอบของแต่ละโครงการ (ต่อ)


ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์ สิ่งส่งมอบ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	Q1	Q2	Q3	Q4
5	โครงการพัฒนา Employee Engagement  	1. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้สำหรับพนักงาน ครั้งที่ 1 - กิจกรรมตอบคำถามชิงรางวัล (กิจกรรมประจำเดือน) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ รายเดือนสำหรับ On-boarding Program</li> <li>○ กิจกรรม Orientation: วันปฐมนิเทศ Love at First Sight (เดือนละ 2 ครั้ง)</li> </ul> 2. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้สำหรับพนักงาน ครั้งที่ 2  3. - กิจกรรม Happy Anniversary 1 ปี 5 ปี 10 ปี ร่วมสนุกและมอบของที่ระลึก <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรม Town Hall Meeting: Nice to Meet You, too คณะผู้บริหารชุดใหม่ (แถลงนโยบาย)</li> <li>- กิจกรรมเสริมสร้างความรู้สำหรับพนักงาน ครั้งที่ 3</li> </ul> 4. - คู่มือพนักงาน สอวช. (ฉบับใหม่) <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมเสริมสร้างความรู้สำหรับพนักงาน ครั้งที่ 4</li> </ul>	1. เพื่อส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน สอวช. มุ่งเน้นให้เกิดความผูกพันระหว่างองค์กรกับพนักงาน  2. เพื่อส่งเสริมความเข้าใจในเรื่องสิทธิประโยชน์สวัสดิการ รวมถึงข้อบังคับและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน สอวช.	151,000		↔		↔

# รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการและสิ่งส่งมอบของแต่ละโครงการ (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์/ผลลัพธ์ สิ่งส่งมอบ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	Q1	Q2	Q3	Q4
6	Position Structure 	- ข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งของ สอวช.	1. เพื่อให้เห็นระดับตำแหน่งเทียบเท่าของสายวิชาการ สายปฏิบัติการ และสายบริหารอย่างชัดเจน ทำให้สะดวกในการจัดพนักงานเข้าสู่สายงานใหม่เมื่อมีการโยกย้ายสายงาน  2. เพื่อให้มีโครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือนรองรับผู้ทำงานในสายวิชาการที่มีวุฒิ ป.ตรี และรองรับผู้ทำงานในสายปฏิบัติการที่มีวุฒิ ต่ำกว่า ป.ตรี *เสนออนุบุคคล วันที่ 22 ร.ค. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	← →			
7	Salary Structure 	- ข้อเสนอปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของ สอวช.	1. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่ง  2. เปรียบเทียบ Midpoint ของ สอวช. กับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ สอวช. แข่งขันในตลาดได้  3. เพื่อปรับ Starting Rate ให้แข่งขันได้และเหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน *เสนออนุบุคคล วันที่ 22 ร.ค. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	← →			




# รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการและสิ่งส่งมอบของแต่ละโครงการ (ต่อ)




ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์ สิ่งส่งมอบ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	Q1	Q2	Q3	Q4
8	Promotion Criteria  	- ข้อเสนอการปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งของ สอวช.	1. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจของ สอวช. ในปัจจุบัน  2. เพื่อให้พนักงานเห็นแนวทางในการสร้างผลงาน ที่ส่งเสริมเป้าหมายวิสัยทัศน์ ภารกิจของ สอวช.  3. เพื่อให้พนักงานพัฒนาตัวเองอย่างรอบด้าน เพื่อการเติบโตในอาชีพ  *เสนออนุบุคคล วันที่ 22 ส.ค. 66	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			

## รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการและสิ่งส่งมอบของแต่ละโครงการ (ต่อ)





ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลิต/ผลลัพธ์ สิ่งส่งมอบ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	Q1	Q2	Q3	Q4
9	New Appraisal System  	Platform Performance Management Development : PMD	1. เพื่อประเมิน Competency ของพนักงานเกี่ยวกับความคาดหวังของ สอวช. ซึ่งจะนำไปสู่การวัดความสามารถขององค์กรในภาพรวม 2. เพื่อให้พนักงานได้ออกแบบการพัฒนาตัวเองอย่างมีทิศทาง และเห็นเป้าหมายของการพัฒนา รวมทั้งมีการประเมินผลพนักงานภายหลังการพัฒนา เพื่อจะทราบภาพรวมของการยกระดับความสามารถขององค์กร 3. เพื่อให้องค์กรเห็นสัดส่วนเวลาที่พนักงานใช้ในแต่ละงานและโครงการ เพื่อนำข้อมูลมาบริหารจัดการ 4. เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสนหาหรือภาพเป้าหมายของแต่ละงานกับผู้บังคับบัญชาเพื่อความชัดเจน โปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. เพื่อให้การประเมิน Core Value ส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานในแต่ละ Directorate (ตัวชี้วัดในแต่ละ Directorate จะไม่เหมือนกัน) และได้ผลการประเมินที่เที่ยงตรงมากขึ้น (มีผู้อื่นนอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาประเมิน Core Value พนักงาน)	800,000	←→			

# รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการและสิ่งส่งมอบของแต่ละโครงการ (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์ สิ่งส่งมอบ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	Q1	Q2	Q3	Q4
10	NXPO Mentoring Program 	กลไกระบบพี่เลี้ยงของ สอวช.	1. เพื่อพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ  2. เพื่อรักษาผู้มีศักยภาพสูง และสนับสนุนบุคลากรใหม่ใน สอวช.	110,000	←————→			
11	Carbon footprint of organization (CFO) 	รายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของ สอวช. เพื่อขอการรับรองคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร จาก อบก.	เพื่อประเมินและรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของสำนักงาน ตามแนวทางการประเมิน CFO ของ อบก.  <i>*อบก. องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)</i>	500,000	←————→			
12	Employee Development 	กลไก/ชุดความรู้/องค์ความรู้ที่เกิดจากการเข้าร่วมกิจกรรม/workshop	เพื่อเสริมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ให้กับบุคลากร และเสริมสร้าง สอวช. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	570,000	←————→			

# รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการและสิ่งส่งมอบของแต่ละโครงการ (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์ สิ่งส่งมอบ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	Q1	Q2	Q3	Q4	
13	Visibility of NXPO    	<ol style="list-style-type: none"> <li>- กำหนด Keyword ที่สื่อสารความโดดเด่นของ สอวช. ในด้านการบริหารและพัฒนาคุณภาพมนุษย์ เพื่อนำไปทดสอบจำนวนการเข้าถึงโดยใช้เครื่องมือ SEO                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ออกแบบ Content ให้เชื่อมโยงกับ Keyword ที่กำหนด เพื่อปรับปรุงหน้าเว็บไซต์ NXPO Careers</li> </ul> </li> <li>- จัดทำโครงร่าง Content การใช้สี และการจัดวาง Layout เพื่อปรับปรุงหน้าเว็บไซต์ NXPO Careers                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทดสอบ traffics จำนวนการค้นหาจาก Keyword ที่กำหนดโดยใช้เครื่องมือ SEO</li> <li>- ปรับปรุง Content ให้มี Keyword สำคัญ ที่มีจำนวนการค้นหาสูงสุด เพื่อเชื่อมโยงการเข้าถึงเว็บไซต์ NXPO Careers</li> </ul> </li> <li>- ปรับรูปแบบและการใช้สีให้เป็นไปตามข้อกำหนดของ ให้สอดคล้องเว็บไซต์หลัก                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- เผยแพร่ใน <a href="http://www.nxpo.or.th">www.nxpo.or.th</a></li> <li>- ใช้เครื่องมือระบุตัวตนบนโลกออนไลน์ เมื่อมีการค้นหา สอวช. หรือ Keyword ที่เกี่ยวข้อง จะทำให้โปรไฟล์ปรากฏขึ้นมาได้ง่าย</li> <li>- วิเคราะห์/ประเมินผลจากจำนวนการเข้าถึง NXPO Career ภายหลังจาก</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>กลไกในการทำให้ Search Engine ค้นหา สอวช. เจอเป็นลำดับแรกๆ เพื่อดึงดูดผู้สมัครงาน</li> <li>เพื่อทำให้ สอวช. เป็นที่รู้จักในสังคม ทั้งในด้านการจัดทำ นโยบาย และการเป็นองค์กรภาครัฐแนวหน้าด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร</li> <li>เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน เกิดความ ภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับ สอวช.</li> </ol>	ไม่ใช้งบประมาณ	↔				

## รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการและสิ่งส่งมอบของแต่ละโครงการ (ต่อ)



ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลผลิต/ผลลัพธ์ สิ่งส่งมอบ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	Q1	Q2	Q3	Q4
14	Leadership Development	1. ผลวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนา 2. แนวทางการพัฒนา และบริหารจัดการ ที่ Effective เพื่อสร้างผู้นำ สอวช. 3. ออกแบบการพัฒนา เช่น Coach, Mentor, Course	เพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ สอวช. ในกลุ่มพนักงานระดับ ผอ.ฝ่าย ขึ้นไป / ส4 ขึ้นไป และ ว4 ขึ้นไป	800,000		←————→		
15	Employee Experience Survey 2024	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพลาออก ลดลงหลังจากดำเนินการสร้าง Employee Experience ตามผลการ สำรวจ และมีจำนวนผู้มีศักยภาพสูงมา ร่วมงานมากขึ้น	เพื่อสำรวจระดับความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อสำนักงาน และ ยกระดับความผูกพันให้ สอวช. เป็น Employer of Choice	ไม่ใช้ งบประมาณ			←————→	
16	Productivity Measurement	แนวทางการวัด Productivity แบบ Output / Input	เพื่อวัด Productivity สอวช. ด้วยวิธี ใหม่ และหาแนวทางเพื่อทำให้ Productivity สูงขึ้นโดยดำเนินการ อย่างตรงจุด (Leverage Point)	ไม่ใช้งบ ประมาณ			←————→	