# รายงานผลการดำเนินงาน
# ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

# สรุปความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร ไตรมาส 4/2568

| แผนงาน | งบประมาณที่ได้รับจัดสรร | การใช้จ่าย ณ 30 ก.ย.2568 | % การใช้จ่าย | % ผลงาน |
|---|---|---|---|---|
| **1. โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)** | **2,689,100.00** | **2,445,246.30** | **90.93** | **80** |
| 1.1 HR Digital Transformation<br>1.2 การบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล<br>1.3 Employee Engagement | | | | |
| **2. โครงการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล (HROD x HRD)** | **4,501,783.54** | **4,112,001.53** | **91.34** | **100** |
| 2.1 Compensation and Retention<br>2.2 Carbon Footprint of Organization : CFO<br>2.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ Productivity ของ บุคลากร สอวช.<br>2.4 Learning & Development<br>2.5 ระบบ Performance Management & Development (PMD)<br>2.6 Competency Development Model for PMU | | | | |
| **รวม** | **7,190,883.54** | **6,557,247.83** | **91.19** | **100** |

# กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategies)

**HR Digital Transformation**

การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน

**Employee Engagement**

ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจ และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

**Competency Development Model for PMU**

กรอบแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากรหน่วยบริหารและจัดการทุน โดยเน้นการยกระดับทักษะและความเชี่ยวชาญเพื่อให้สามารถบริหารและดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

**Organization Development**

พัฒนาองค์กรและเสริมสร้างทักษะบุคลากรให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ตอบโจทย์การขับเคลื่อนภารกิจ

# โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

| แผนงาน/โครงการ | แผน | ผล | สิ่งส่งมอบ | ผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ |
|---|---|---|---|---|
| **1. HR Digital Transformation ด้วยเครื่องมือระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการนำ Generative AI มาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ด้าน HR** | 100 | 80 | 1. กระบวนการ Transfer ข้อมูลไปยังระบบ Frappe<br><br>2.จัดอบรมการใช้งานเบื้องต้นสำหรับตัวแทนพนักงาน เพื่อทดสอบระบบและสอบทานความถูกต้อง<br><br>3. ศึกษาระบบ Chat Bot Chinda และ Line OA สำหรับให้คำปรึกษาด้านสวัสดิการ และระเบียบข้อบังคับของ สอวช. | **HR Digital Transformation**<br>• มีแหล่งข้อมูลบุคลากรกลาง (Single Source of Truth) รองรับการตัดสินใจเชิงหลักฐาน (data-driven) และการเชื่อมโยงระบบในอนาคต<br>• มาตรฐานบริการ HR แบบดิจิทัล ช่วยลดเวลาวงรอบงานและความผิดพลาด เพิ่มความโปร่งใสในการให้บริการ<br>• การเข้าถึงความรู้แบบอัตโนมัติ ผ่าน Chatbot/FAQ ลดภาระงานซ้ำของ HR และยกระดับประสบการณ์ผู้รับบริการ |
| **2. การบริหารจัดการงาน HRM (งาน OD)** | 100 | 100 | 1. ทบทวนการแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2 เรื่อง<br>1.1(ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. ...<br>1.2 (ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการหน่วยบริหารและจัดการทุน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....<br><br>2. ศึกษา Model และกระบวนการจัดตั้ง Consultancy Unit และยกร่างข้อบังคับ 1 เรื่อง<br>2.1 ข้อบังคับคณะกรรมการอำนวยการสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ว่าด้วยการให้บริการทางวิชาการของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. ... | **Organization Development (OD)**<br>• กลไกธรรมาภิบาลด้าน HR ในการสรรหาผู้บริหารระดับสูงให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงเชิงนโยบาย<br>**HR Business Model & Financial Sustainability**<br>• ออกแบบโครงสร้าง/กระบวนการรองรับ Consultancy Unit เพิ่มขีดความสามารถการให้บริการเชิงนโยบายและความคล่องตัวองค์กร |

# โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

| ผลลัพธ์/สิ่งส่งมอบ | แผน | ผล | สิ่งส่งมอบ | ผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ |
|---|---|---|---|---|
| **3. Employee Engagement** | | | | |
| | 100 | 100 | 1. กิจกรรมกีฬาสี NXPO x PMUs /กิจกรรมจิตอาสา /กิจกรรมงานร่วมกับ อว.<br>2. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ<br>3. คนดี ศรีอว.<br>4. ศึกษาการปรับปรุงกระบวนการ Onboarding Program ของ พนักงาน สอวช. และ PMU<br>5. Mentor Pool เพื่อเตรียมดำเนินการโครงการพี่เลี้ยง<br>6. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามรอบของ สอวช. และ PMUs<br>7. กิจกรรมจิตอาสา<br>8. การสำรวจ Experience Survey (ส่วนหนึ่งของ Retreat Survey)<br>9. การบริหารจัดการนักเรียนทุน<br>10. การเปลี่ยนแปลงคะแนนที่ใช้ในการเลือกสวัสดิการเลือกได้พื้นฐาน (ประกันชีวิตและสุขภาพ) | **Employee Engagement**<br>• กิจกรรมกีฬา/กิจกรรมร่วมกับ PMUs และ “คนดี สอวช.” ช่วยเสริมความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนกัน ลดความเสี่ยงการลาออกของบุคลากรสำคัญระบบยกย่องเชิดชูเกียรติที่โปร่งใส เป็นแรงจูงใจเชิงบวก และสนับสนุนภาพลักษณ์นายจ้างขององค์กร<br>**Organization Development**<br>• Onboarding Program สำหรับพนักงาน สอวช. และ PMUs ทำให้บุคลากรใหม่เข้าใจบทบาท ระบบงาน และวัฒนธรรมองค์กรได้รวดเร็ว ลดเวลาเข้าสู่การปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพ<br>• การเลื่อนตำแหน่งตามรอบ มีเกณฑ์ชัดเจน โปร่งใส สนับสนุนการวางกำลังคนและเส้นทางความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ<br>• การปรับเกณฑ์คะแนนให้สอดคล้องค่าเบี้ยและกรอบงบประมาณ มีการสื่อสารการเปลี่ยนแปลงอย่างโปร่งใส คาดการณ์เรื่องต้นทุนและบริหารความเสี่ยง |

# โครงการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล (OD x HRD)

| แผนงาน/โครงการ | แผน | ผล | สิ่งส่งมอบ | ผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ |
|---|---|---|---|---|
| **1. การบริหารค่าตอบแทนเพื่อรักษาพนักงาน (Compensation and Retention)** | 100 | 100 | รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ Starting Rate สำหรับการปรับอัตราแรกเข้าให้สอดคล้องกับตลาด | **Organization Development (OD) :**<br>• ได้กรอบอัตราแรกบรรจุที่อิงข้อมูลตลาด เป็นฐานในการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนเชิงระบบภายใต้กรอบงบประมาณ |
| **2. การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์องค์กร (Carbon footprint of organization : CFO) เพื่อขอใบรับรองจาก อบก.** | 100 | 100 | - ใบรับรองเครื่องหมายฉลากคาร์บอน จาก อบก.<br>- รายงานสรุปผลการดำเนินการคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของ สอวช.<br>- ข้อมูลผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร นำไปสู่แนวทางพัฒนานโยบายที่ยั่งยืน | **Organization Development (OD) :**<br>• เสริมธรรมาภิบาลและความยั่งยืนขององค์กร จัดตั้งกลไกเก็บข้อมูล/ตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อม สนับสนุนนโยบายมาตรการภาครัฐด้านสำนักงานสีเขียวและการจัดการสิ่งแวดล้อม (เช่น Green Office/GPP) |
| **3. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ Productivity ของบุคลากร สอวช.** | 100 | 100 | -ข้อมูลผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ Productivity | **Employee Engagement :**<br>• ได้ปัจจัยขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์งานและความผูกพัน นำไปสู่แผนพัฒนา/สวัสดิการ/สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เพื่อยกระดับผลิตภาพขององค์กร |
| **4. การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพสำหรับพนักงาน** | 100 | 100 | จัด Workshop (In-House Training) รวม 5 หลักสูตร ดังนี้<br>1. หลักสูตร Project & People Mastery (บริหารคนให้เป๊ะ บริหารคนให้ปัง) วันที่ 17 มี.ค. 2568<br>2. หลักสูตร Be Pro active, the Power to effectiveness (เปลี่ยนมุมคิด พลิกชีวิตให้มีพลัง) วันที่ 20 มี.ค.2568<br>3. หลักสูตร "The 6 Critical Practices For Leading a Team" วันที่ 27 มี.ค.2568 และวันที่ 21 เม.ย.2568<br>4. หลักสูตร “Getting Things Done (GTD)” วันที่ 2 พ.ค.2568<br>5. หลักสูตร “Crucial Conversations : พูดเปลี่ยนทิศ คิดเปลี่ยนเกม” วันที่ 30 ก.ค.2568 | **Organization Development (OD) :**<br>• พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงาน/ทีม และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ต่อเนื่อง (learning organization) เพื่อรองรับภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน |

# โครงการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล (OD x HRD)

| แผนงาน/โครงการ | แผน | ผล | สิ่งส่งมอบ | ผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ |
|---|---|---|---|---|
| **5. ระบบ Performance Management & Development (PMD)** | 100 | 100 | จัดอบรมการใช้งานระบบประเมินผลฯ สำหรับ พนง. สอวช. และ PMUs จำนวน 4 รอบในเดือน เม.ย.2568 | **HR Digital Transformation :**<br>• การเตรียมความพร้อมใช้งานระบบประเมินผล |
| **6. Competency for PMUs** | 100 | 100 | • กระบวนการทำงานหลักของภารกิจให้ทุนวิจัย (End-to-End Process/Value Stream) ครบทุกกระบวนการ<br>• อบรมเชิงปฏิบัติการ "การเขียนสมรรถนะ (Competency Writing)" ให้ตัวแทนทุกตำแหน่ง ครอบคลุมทั้ง PMUs และหน่วยสนับสนุน<br>• Role Base Competency ชุดสมรรถนะตามบทบาทงานของ PMUs | **Competency Development Model for PMU :**<br>• ได้ชุดสมรรถนะตามบทบาทงานของ PMU เป็นฐานสำหรับสรรหา บริหารเส้นทางอาชีพ และออกแบบพัฒนา/ประเมินผลบุคลากร PMUs อย่างเป็นระบบ<br>• เชื่อมโยงสมรรถนะกับกระบวนการให้ทุนวิจัย ช่วยยกระดับ ขีดความสามารถเชิงบทบาท (Role Capability) ที่จำเป็นต่อผลสัมฤทธิ์งานทุน<br>• สร้างความพร้อมสำหรับ การประเมินสมรรถนะเชิงระบบ (Competency Assessment) และการออกแบบหลักสูตรพัฒนาตามช่องว่างสมรรถนะ (Gap-based L&D) ในระยะถัดไป |