



**HR x OD**

**Action Plan 2026**

# HR Trends 2026



## AI-Driven HR & Governance

- HR ต้องยกระดับจาก “ผู้ใช้ AI” ไปเป็น “ผู้กำกับดูแล AI”
- โดยพัฒนา AI Fluency เป็นสมรรถนะหลัก
- และลงทุนใช้ AI ใน Talent Analytics, Capability Building และ Workforce Planning เพื่อขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์.



## From HR Silos → Cross-Functional Workforce Design

- HR ต้องเปลี่ยนบทบาทการทำงานเชิงฟังก์ชันไปสู่ Integrated People & Organization Solutions ที่ขับเคลื่อนด้วย Skill Portfolio, Business Insight และ Data Analytics จากเทคโนโลยี
- ทำงานเชิง Ecosystem ร่วมกับผู้จัดการสายงาน



## Well-being & Techno-Stress Management

- HR ต้องยกระดับการบริหาร Employee Experience แบบ Data-Driven ที่เชื่อมโยง Productivity–Well-being–Retention แทนการทำกิจกรรมสัญลักษณ์ เพื่อรับมือ Technostress และ FOBO (ความกลัวการถูกลดบทบาท)



## Human Strengths & New Leadership Model

- HR ต้องขับเคลื่อนวัฒนธรรม Continuous Learning และ Distributed Leadership โดยยกระดับ ทักษะเชิงอารมณ์และความคิดสร้างสรรค์ (Empathy, Creativity, Problem-Solving) และปรับ L&D เป็น Skills-First ที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กรจริง

# HR Strategy 2026



1

## *Smart HR for Future Readiness*

ขับเคลื่อนงาน HR ด้วยระบบดิจิทัลที่น่าเชื่อถือ  
ใช้งานง่าย และตรวจสอบได้

2

## *Operational Excellence & HR Ventures*

ยกระดับงาน HR ให้คล่องตัว-โปร่งใสด้วยดิจิทัล  
พร้อมต่อยอดศักยภาพความเชี่ยวชาญเชิงนโยบายของบุคลากรสู่บริการ  
ที่ปรึกษาภายนอก สร้าง Impact และเกิดรายได้ด้วยธรรมาภิบาล

3

## *Well-being & Employee Experience by Design*

การออกแบบและขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาวะ: ความสุข และ  
ประสบการณ์การทำงานที่ดีของบุคลากร

4

## *Skills-First L&D & Capability Building*

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยยึดทักษะเป็นศูนย์กลาง เพื่อเสริมสร้าง  
สมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานและยุทธศาสตร์องค์กร

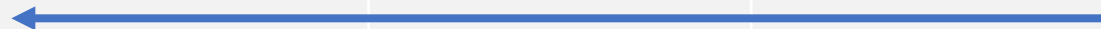
สรุป

# สรุปแผนงานพัฒนาองค์กร และบริหารทรัพยากรบุคคล และงบประมาณ ประจำปี 2569



แผนงาน	งบประมาณที่ ขอรับจัดสรร	การใช้จ่าย	% การใช้จ่าย	% ผลงาน
<b>1. โครงการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)</b>	<b>3,993,155.00</b>			
1.1 JO 01 : Smart HR for Future Readiness				
1.2 JO 02 : การบริหารจัดการงาน HRM				
1.3 JO 03 : Employee Engagement				
1.4 JO 04 : การส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้				
<b>2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร (OD)</b>	<b>4,360,000.00</b>			
2.1 JO 01 : STRATEGIC TRANSFORMATION & INNOVATION				
2.2 JO 02 : CAPABILITY, SYSTEM & DATA GOVERNANCE				
2.3 JO 03 : ORGANIZATIONAL HEALTH & CULTURE				
<b>รวม</b>	<b>8,353,155.00</b>			

# รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการบริหารทรัพยากรบุคคล HR

ลำดับ	Activity Target KPIs	Deliverable				Budget (บาท)
		Q1	Q2	Q3	Q4	
1.	<b>Smart HR for Future Readiness</b> : ขับเคลื่อนงาน HR ด้วยระบบดิจิทัลที่น่าเชื่อถือ ใช้งานง่าย และตรวจสอบได้ <i>JO 01 : Smart HR for Future Readiness</i>					889,055
1.1	<b>ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ Frappe) และการบำรุงรักษาระบบ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Payroll Integrity &amp; Compliance: ปิดงวดเงินเดือนตรงเวลา ตรวจสอบย้อนหลังได้ และ Reconciliation ได้ถูกต้อง 100 %</li> <li>ข้อมูลบุคลากรที่บันทึกผ่านระบบถูกต้องครบถ้วน ≥ 80%</li> <li>พนักงานได้รับการอบรมการใช้งาน ≥ 80%</li> <li>จัดทำ User Clip Guide (ไฟล์ MP4 ) จำนวน 2 ตอน</li> <li>ผลตอบรับจากผู้ใช้งานระบบ ≥ 80% มีความพึงพอใจในระดับดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบข้อมูลและนำเข้าข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน</li> <li>ทดสอบการ Run Payroll</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Go live Module Payroll</li> <li>การฝึกอบรมใช้งานระบบสำหรับ User</li> <li>การ MA ระบบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>User Clip Guide จำนวน 2 ตอน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ</li> </ul>	400,000
1.2	<b>การบำรุงรักษาระบบ Tiger Soft</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Transition Risk Mitigation : ทำ Parallel run ได้ตามแผน ≥ 80%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การใช้ระบบเพื่อทดสอบ parallel กับ Frappe ในระยะแรก</li> </ul> 			<ul style="list-style-type: none"> <li>สิ้นสุดการใช้งานระบบ</li> </ul>	39,055
1.3	<b>การบำรุงรักษาระบบ Performance Management Development : PMD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>System Availability: ระบบพร้อมใช้งานทุก Module ≥ 99.5%</li> <li>Go-live Module การประเมิน Performance ขึ้นระบบตามแผน ครบ 100% ในปี 2569</li> <li>พนักงานเข้าใช้งานระบบ PMD ครบ 100% ตามรอบการประเมิน"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Go-live Module การประเมิน Performance</li> <li>การ MA ระบบตาม TOR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประเมิน Competency และการวางแผนพัฒนา</li> <li>การ MA ระบบตาม TOR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การ MA ระบบตาม TOR</li> <li>Export Report Gap Competency เพื่อวางแผนการพัฒนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การ MA ระบบตาม TOR</li> </ul>	450,000

# รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการบริหารทรัพยากรบุคคล HR

ลำดับ	Activity Target KPIs	Deliverable				Budget (บาท)
		Q1	Q2	Q3	Q4	
2.	<b>Operational Excellence &amp; HR Ventures</b> : ยกระดับงาน HR ให้คล่องตัว-โปร่งใสด้วยดิจิทัล พร้อมต่อยอดศักยภาพความเชี่ยวชาญเชิงนโยบายของบุคลากรสู่บริการที่ปรึกษาภายนอก สร้าง Impact และเกิดรายได้ด้วยธรรมาภิบาล <b>JO 02 : การบริหารจัดการงาน HRM</b>					952,200
2.1	<b>การบริหารจัดการงานประชุม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมคณะอนุกรรมการ สามารถจัดได้ครบถ้วนตามจำนวนครั้งที่กำหนดไว้</li> <li>อัตราเข้าร่วมประชุมเฉลี่ยของอนุกรรมการแต่ละท่าน <math>\geq 80\%</math> ต่อปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล สอวช.</li> <li>คณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผสอวช.</li> </ul>				487,200
2.2	<b>การบริหารจัดการสวัสดิการ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงานที่ผ่านการทดลองงาน ได้รับสวัสดิการตัดเครื่องแต่งกายไม่เกิน 120 วัน นับจากวันพ้นทดลองงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เครื่องแต่งกายพนักงาน</li> <li>การจัดหาอุปกรณ์ระดับชุดปกติขาว เข็ม NXPO</li> <li>การจัดหา ยา และอุปกรณ์ First Aid</li> <li>การจัดทำประกันกลุ่ม</li> <li>สวัสดิการงานศพ ของเยี่ยมใช้</li> </ul>				405,000
2.3	<b>การประกาศรับสมัครงานผ่าน platform</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ระยะเวลาสรรหาเฉลี่ยไม่เกิน 30 วัน ต่อหนึ่งตำแหน่ง หรือ ลดลงจากค่าเฉลี่ยเดิมที่ใช้เวลาประมาณ 60 วัน (2 เดือน)</li> <li>เวลาเฉลี่ยการคัดกรองใบสมัครต่อ 1 ตำแหน่ง <math>\leq 0.6</math> วัน/ตำแหน่ง/เดือน (ปรับใช้ AI คัดกรอง)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประกาศรับสมัครงานผ่านเว็บไซต์ สอวช.</li> <li>ประกาศรับสมัครงานผ่านเว็บไซต์ Jobtopgun</li> </ul>				60,000
2.4	<b>การบริหารจัดการนักเรียนทุนรัฐบาล</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การบริหารจัดการสัญญาและภาระผูกพันนักเรียนทุน ถูกต้องตามระเบียบไม่มีข้อผิดพลาดด้านเอกสาร</li> <li>นักเรียนทุนสามารถเข้าศึกษาตามเงื่อนไขที่กำหนด และมีการติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>นักเรียนทุนรัฐบาลตามความต้องการของ สอวช. (โดย สนง.ก.พ.)</li> <li>นักเรียนทุนรัฐบาลที่จัดสรรให้ กระทรวง อว.</li> </ul>				-



# รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร

ลำดับ	Activity Target KPIs	Deliverable				Budget (บาท)
		Q1	Q2	Q3	Q4	
1	ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและระบบงานครั้งใหญ่ (System Transformation) พร้อมทั้งผลักดันโครงการ นวัตกรรมพิเศษ เพื่อสร้างรายได้เปรียบทาง และยกระดับขององค์กร <b>JO 01: STRATEGIC TRANSFORMATION &amp; INNOVATION</b>				4,360,000 (ตัวเลขเฉลี่ยทุกรายการ)	
1.1	<b>Strategic Design and System Transformation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ข้อเสนอโครงสร้างเงินเดือนรูปแบบใหม่ของ สทน. และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน (Starting Rate)</li> <li>ข้อเสนอการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น การจ่ายเงินประจำตำแหน่ง</li> </ul> <b>คำเป้าหมายในปี 2569</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่แท้จริง</li> <li>ระบบค่าตอบแทนใหม่ที่มีความยุติธรรมและสามารถแข่งขันได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน ซึ่งรวมถึง (Starting Rate)</li> <li>กระบวนการทำงานของ PMUs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประเมินค่าจ้างเพื่อการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน สวช.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ข้อเสนอ ค่าตอบแทน เพื่อเตรียมเสนอผู้บริหาร/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องได้แก่</li> <li>โครงสร้างเงินเดือนรูปแบบใหม่ ของ สทน. และรูปแบบการจ่าย</li> <li>การจ่ายค่าตอบแทน ในรูปแบบต่างๆ นอกเหนือจากเงินเดือน</li> </ul>	500,000	
1.2	<b>Special &amp; Innovation Initiatives</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การวางหลักเกณฑ์และการบริหารจัดการหน่วยบริการวิชาการ (Consultancy Unit)</li> </ul> <b>คำเป้าหมายในปี 2569</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>หลักเกณฑ์/ระเบียบ/ประกาศ ที่เกี่ยวกับต้นทุนทางตรงและทางอ้อม อย่างน้อย 1 เรื่อง ภายใต้ข้อบังคับบริการวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน</li> <li>จัดทำต้นแบบต้นทุนทางตรง และทางอ้อม เพื่อใช้ในการคำนวณ คชช</li> <li>สัญญามาตรฐาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดขั้นตอนของ Consultancy Unit และ workflow ของแต่ละจุดที่สำคัญ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ยกร่าง หลักเกณฑ์/ระเบียบ/ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การวางมาตรฐานการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ (ร่วมกับ (ร่าง) สัญญามาตรฐาน)</li> </ul>	50,000	

# รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร

ลำดับ	Activity Target KPIs	Deliverable				Budget (บาท)
		Q1	Q2	Q3	Q4	
1	ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและระบบงานครั้งใหญ่ (System Transformation) พร้อมทั้งผลักดันโครงการ นวัตกรรมพิเศษ เพื่อสร้างความได้เปรียบทาง และยกระดับขององค์กร JO 01: STRATEGIC TRANSFORMATION & INNOVATION					4,360,000 (ถัวเฉลี่ยทุกรายการ)
1.2	<p><b>Special &amp; Innovation Initiatives</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การศึกษาและออกแบบแนวทางพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality Readiness Study) เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนักเรื่องการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่มีส่วนทำให้โลกร้อน (Climate Change) ลดลง รวมทั้ง เกิดภาพลักษณ์ในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (ร่วมกับฝ่ายการเงินบัญชีและการจัดการธุรกรรม (รวมงานอาคารสถานที่)</li> </ul> <p>คำเป้าหมายในปี 2569</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบการบันทึกข้อมูลการเดินทางบนระบบ Alldo เพื่อใช้ในการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> <li>การเปลี่ยนหลอดฟลูออเรสเซนต์ทั้งสำนักงานเป็น LED ครั้งหนึ่ง (ร้อยละ 50) และการลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากร้อยละ 20 ของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากหลอดไฟ เมื่อเทียบกับปี 2566</li> <li>ข้อเสนอการปิดไฟแสงสว่างในพื้นที่ที่มีผู้ใช้งานน้อยหลังจากเวลา 17.00 น.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาต้นทุนค่าใช้จ่าย</li> <li>วิเคราะห์ ศึกษาระบบในสำนักงาน และออกแบบการพัฒนาต่อยอดของระบบ Alldo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบการบันทึกข้อมูลการเดินทางบนระบบ Alldo เพื่อใช้ในการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบการบันทึกข้อมูลการเดินทางบนระบบ Alldo เพื่อใช้ในการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> <li>ทดสอบระบบ</li> <li>เริ่มใช้จริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตามและประเมินผล เพื่อประเมินความคุ้มค่า</li> </ul>	200,000

# รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร



ลำดับ	Activity Target KPIs	Deliverable				Budget (บาท)
		Q1	Q2	Q3	Q4	
2	พัฒนาความสามารถหลัก (Core Competencies) ของบุคลากร (Employee Development for Competitive Advantage) และปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการส่งมอบผลลัพธ์ตามแผนกลยุทธ์ JO O2 : CAPABILITY, SYSTEM & DATA GOVERNANCE				4,360,000 (ตัวเลขเฉลี่ยทุกรายการ)	
2.1	<b>System Development</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ สอวช. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน</li> <li>ระเบียบที่กระชับ ยืดหยุ่น ไม่เกิดความซ้ำซ้อน</li> </ul> ค่าเป้าหมายในปี 2569		<ul style="list-style-type: none"> <li>วิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น โดยสอบถามผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>ศึกษาแนวทางแก้ปัญหา ด้วยการปรับกระบวนการทำงาน หรือปรับกฎหมาย หรือทั้ง 2 อย่าง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทบทวนข้อบังคับ HR , การเงิน ฯลฯ</li> <li>ยกร่างข้อบังคับ/ระเบียบที่แก้ไขเสนอผู้มีอำนาจ</li> </ul>		50,000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเชื่อมข้อมูลระบบบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน บัญชีของ สอวช. กับระบบ NRIIS สำหรับการบริหารโครงการของ PMUs</li> </ul> ค่าเป้าหมายในปี 2569		<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา และวิเคราะห์ระบบ และข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ของ Alldo และ NRIIS เพื่อการเชื่อม API</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาระบบ</li> <li>ทดสอบระบบ และการเชื่อมระบบ</li> <li>เริ่มใช้จริง</li> </ul>		500,000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>การศึกษาด้านแบบการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในการจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้ภายในองค์กร และเป็น Platform กลาง หรือ เป็นจุดเชื่อมต่อกับระบบต่างๆ ของสำนักงาน</li> </ul> ค่าเป้าหมายในปี 2569	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา สํารวจ และวิเคราะห์ Platform ของ AI ที่เหมาะสมกับองค์กร</li> <li>การจัดเตรียมข้อมูล/ทดสอบ ข้อบังคับ ระเบียบ ในรูปแบบที่ AI เข้าใจ เพื่อเตรียมนำเข้าฐานข้อมูล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษากระบวนการทำงานของ AI Agent และการเชื่อมกับระบบของสำนักงาน</li> <li>พัฒนาระบบต้นแบบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทดสอบระบบในกลุ่มทดลอง</li> </ul>		800,000
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ต้นแบบฐานข้อมูลข้อบังคับและระเบียบของสำนักงาน เพื่อใช้ในการถาม – ตอบ และระบบต้นแบบ ระยะที่ 1 ในการอำนวยความสะดวก อย่างน้อย 2 ระบบงานหลัก (เช่น ระบบ HR, ระบบจัดการเอกสาร หรือระบบฐานข้อมูลการเงินบัญชี)</li> </ul>					

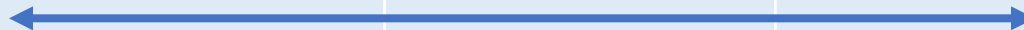
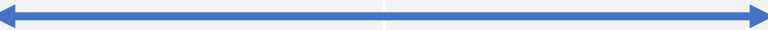
# รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร



ลำดับ	Activity Target KPIs	Deliverable				Budget (บาท)
		Q1	Q2	Q3	Q4	4,360,000 (ถัวเฉลี่ยทุกรายการ)
2	พัฒนาความสามารถหลัก (Core Competencies) ของบุคลากร (Employee Development for Competitive Advantage) และปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการส่งมอบผลลัพธ์ตามแผนกลยุทธ์ JO 02 : CAPABILITY, SYSTEM & DATA GOVERNANCE					4,360,000
2.1	<b>System Development</b> ERP-Next Frappe (ฐานข้อมูล HROD) การขึ้นระบบฐานข้อมูลพนักงานแทนระบบเดิม แทนระบบใหม่ Open source ค่าเป้าหมายในปี 2569 <ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงานเข้าถึงข้อมูลได้ด้วยตนเอง เพื่อ Update ข้อมูลตนเองได้เป็นปัจจุบัน</li> <li>ลดระยะเวลาและขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบข้อมูล พนง ระบบ Test/ระบบจริง เฉพาะระบบเงินเดือน</li> <li>การสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ</li> <li>อบรมพนักงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบข้อมูล พนง ระบบ Test/ระบบจริง ทั้งระบบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ</li> <li>อบรมพนักงาน</li> <li>เริ่มใช้จริง</li> </ul>		
	การปรับปรุงหน้าเมนูการขอรับบริการบน MySpace เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงระบบต่างๆ ของสำนักงาน ค่าเป้าหมายในปี 2569 ปรับเมนูตามหมวด Category ของแต่ละงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งาน และช่วยลดระยะเวลาการค้นหาข้อมูล	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น</li> <li>จัดกลุ่มงานตามหมวดงาน</li> <li>พัฒนาระบบ</li> <li>การสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ</li> </ul>				



# รายละเอียดแผนการดำเนินงานโครงการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร

ลำดับ	Activity Target KPIs	Deliverable				Budget (บาท)
		Q1	Q2	Q3	Q4	
3	สร้างเสริมสุขภาพองค์กรและวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วม (Engagement) เพื่อให้เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง พร้อมทั้งมีการ ทบทวนงาน OD (OD Review) อย่างสม่ำเสมอเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง <b>JO 03 : ORGANIZATIONAL HEALTH &amp; CULTURE</b>					4,360,000 (ตัวเลขยก รายการ)
3.1	<b>Organizational Health &amp; Culture</b> <b>Employee Experience</b> <b>คำเป้าหมายในปี 2569</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดกิจกรรมของ HRM</li> <li>การจัดทำ Survey เพื่อนำข้อค้นพบจากผล Survey ไปสู่การปรับปรุงแผนบริหารบุคคลอย่างน้อย 2 ประเด็นสำคัญ</li> <li>การเสนอหลักสูตรที่ทำให้พนักงานจัดการกับความเครียดได้ดีขึ้น (Theme : Health Literacy)</li> </ul>		การจัดกิจกรรมและการจัด Workshop เกี่ยวกับ Health Literacy  	<ul style="list-style-type: none"> <li>การออกแบบข้อคำถาม</li> <li>การสำรวจพนักงาน</li> <li>วิเคราะห์ผล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลและข้อเสนอแนะ</li> </ul>	610,000
	<b>การศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงาน</b> <b>คำเป้าหมายในปี 2569</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการตัดสินใจ สำหรับจัดตั้งและออกแบบกองทุน (ครอบคลุมกฎหมาย การเงิน และการบริหารจัดการ)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) ทั้งด้านกฎหมาย การเงิน การบริหารจัดการ</li> </ul> 		ข้อเสนอ <ul style="list-style-type: none"> <li>รูปแบบการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการในหน่วยงานของรัฐ</li> </ul>	100,000
3.2	<b>OD Review &amp; Innovation Hub</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ค่าวารสารออนไลน์ HBR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ค่าลงทะเบียนใช้งาน AI Platform</li> </ul>			50,000
3.	<b>Skills-First L&amp;D &amp; Capability Building</b> : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยยึดทักษะเป็นศูนย์กลาง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานและยุทธศาสตร์องค์กร <b>JO 02 : In-house Training</b>					1,000,000
3.1	<b>การส่งเสริมการพัฒนา และการจัด Workshop โดยคัดเลือกหัวข้อและวิธีการที่เหมาะสมจาก <b>ระบบ PMD</b></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา/ออกแบบวางแผน หลักสูตรและ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>หลักสูตรด้านการพัฒนาจิตใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>หลักสูตรด้าน AI Literacy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>หลักสูตร Core Competency</li> </ul>	<b>13</b>