



รายงานการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานธรรมาวุเคราะห้
ประจำปีงบประมาณ 2566
(เดือนตุลาคม 2565 ถึงเดือนมีนาคม 2566)

แบบการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2566

รอบ 6 เดือน รอบ 12 เดือน (ผลงานสะสม)



กิจกรรม ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าใช้จ่าย โครงการฯ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ/ แนวทางแก้ไข
				หน่วย นับ	ปริมาณ		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากร สอดคล้องกับทิศทางองค์กร							
1. การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้รองรับทักษะอนาคตและทักษะภารกิจเชิงสังคม (ข้อ 1.1 – ข้อ 1.8)							
1.1	การประเมินบุคลากรตามความสามารถ (Competency Assessment) และพัฒนาพนักงานรายบุคคล (IDP)	230,000 บาท	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ร้อยละ	70	เป้าหมาย Q2 = 51.40 ดำเนินการได้ตามแผน = 51.40 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี
1.2	โครงการอบรมทรัพย์สินจำนำและการพัฒนาผู้ให้บริการมืออาชีพ	325,000 บาท	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ร้อยละ	70		
1.3	สร้างหลักสูตรเฉพาะความเชี่ยวชาญ สรค. รองรับจำนำสังคม	70,000 บาท	มีหลักสูตรการอบรมที่เกิดจากความเชี่ยวชาญของ สรค. จำนวน 2 หลักสูตร	ร้อยละ	100		
1.4	การบริหารจัดการผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และพนักงานที่มีความสามารถที่โดดเด่น (Talent Management)	410,000 บาท	สำเร็จตามแผน 100 %	ร้อยละ	100		
1.5	การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	370,000 บาท	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ร้อยละ	70		

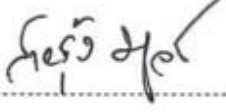
1.6	หลักสูตรการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และพนักงานภายนอก	10,000 บาท	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามที่ กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	ร้อยละ	70		
1.7	ระบบที่เลี้ยงจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	90,000 บาท	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนที่ กำหนดไม่น้อยกว่า 70	ร้อยละ	70		
1.8	การส่งพนักงานอบรม/สัมมนา นอกสถานที่	725,000 บาท	ร้อยละของจำนวนบุคลากรได้รับ การพัฒนาตามแผนที่กำหนดไม่น้อย กว่าร้อยละ 70	ร้อยละ	70		
2.	การโยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Job Rotation)	50,000 บาท	สำเร็จตามแผน 100 %	ร้อยละ	100	เป้าหมาย Q2 = 60 ดำเนินการได้ตามแผน = 60 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านทุนมนุษย์ที่เหมาะสม							
1.	การทบทวนและจัดทำยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์ด้านบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์	100,000 บาท	รายงานแผนการทบทวนระบบการ จัดการทุนมนุษย์ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	ร้อยละ	100	เป้าหมาย Q2 = 50 ดำเนินการได้ตามแผน = 50 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี
2.	แผนการบริหารอัตรากำลัง	200,000 บาท	สำเร็จตามแผน 100 %	ร้อยละ	100	เป้าหมาย Q2 = 66.66 ดำเนินการได้ตามแผน = 66.66 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี
3.	การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS)	400,000 บาท	ระบบการติดตามผลการประเมิน การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ร้อยละ	100	เป้าหมาย Q2 = 33.33 ดำเนินการได้ตามแผน = 33.33 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี
4.	การพัฒนาระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทุน มนุษย์และการเรียนรู้ของบุคลากรทรัพยากรบุคคล (HR and People Analytic)	-	รายงานผลการศึกษาความต้องการ และโครงสร้างระบบเทคโนโลยี เพื่อ การบริหารจัดการทุนมนุษย์	ร้อยละ	100	เป้าหมาย Q2 = 50 ดำเนินการได้ตามแผน = 50 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มขีดความสามารถการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ด้วยระบบบริหารผู้มีศักยภาพสูง และการบริหารค่าตอบแทน							
5.	PAWN Talent พัฒนาบุคลากรกลุ่มคนเก่ง(ต่อเนื่อง)	100,000 บาท	ร้อยละ 100 ของผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ได้พัฒนาตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ	100	เป้าหมาย Q2 = 40 ดำเนินการได้ตามแผน = 40 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี
6.	พัฒนาผู้บริหาร/ ผู้สืบทอดตำแหน่ง ตาม Career path/ Development) (ต่อเนื่อง)	10,000 บาท	1. ร้อยละ 100 ของผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด 2. ร้อยละ 100 ของผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขึ้นตำแหน่ง	ร้อยละ	100	เป้าหมาย Q2 = 40 ดำเนินการได้ตามแผน = 40 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี
7.	ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ (Streamline Key Work Process Improvement) (ต่อเนื่อง)	10,000 บาท	ระดับผลผลิตการดำเนินงานองค์กรเพิ่มสูงขึ้น	ร้อยละ	100	เป้าหมาย Q2 = 63.33 ดำเนินการได้ตามแผน = 63.33 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรม การบริหารการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อสังคม							
8.	ทบทวนและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการเป็นโรงรับจํานําเพื่อสังคม	-	1. ทบทวนพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร เพิ่มสูงขึ้น 2. ระดับการรับรู้ เข้าใจและตระหนักใน ความสำคัญของค่านิยมองค์กร 3. ระดับการรับรู้ เข้าใจ นโยบาย และทิศทางขององค์กร	ร้อยละ	100	เป้าหมาย Q2 = 53.33 ดำเนินการได้ตามแผน = 53.33 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี
9.	การสร้างประสบการณ์ (Employee Experience) และคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความผูกพัน บุคลากร	-	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น	ร้อยละ	100	เป้าหมาย Q2 = 63.33 ดำเนินการได้ตามแผน = 63.33 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี

10.	การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	123,500 บาท	ความสำเร็จในการปฏิบัติตามมาตรฐานการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัย ระยะสั้นและระยะยาว	ร้อยละ	100	เป้าหมาย Q2 = 55.28 ดำเนินการได้ตามแผน = 55.28 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี
11.	การสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	940,000 บาท	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทุนมนุษย์และความผูกพันของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น	ร้อยละ	100	เป้าหมาย Q2 = 31.90 ดำเนินการได้ตามแผน = 31.90 คาดการณ์ ณ 30 กันยายน 2566	ไม่มี

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นางสาวสายรุ้ง มุลดี)
ผู้จัดการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นายศุภชาติ กันควร)
ผู้จัดการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล