

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)



งานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักบริหารและพัฒนาองค์กร

1. วิสัยทัศน์องค์กร

เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจกิจสร้างสรรค์ประเทศไทยสู่เวทีโลก

2. ยุทธศาสตร์องค์กรที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาสู่องค์กรบริหารจัดการอย่างคล่องตัวและสร้างสรรค์

3. เป้าประสงค์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของ สศส. ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2566 – 2568)

1. องค์กรที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของเศรษฐกิจสร้างสรรค์และปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรม ผลักดันให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์และสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยสู่เวทีโลก

2. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และการดำเนินงานตาม วัตถุประสงค์ของสำนักงาน

4. กรอบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) ได้เห็นชอบให้กำหนดกรอบ กลยุทธ์ของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) ไว้ 6 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์ด้านการจัดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลัง (Organization by Design)

เป้าประสงค์

เพื่อคาดการณ์อุปสงค์และอุปทานทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ/กลยุทธ์องค์กร และสรรหาให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผ่านกระบวนการคัดเลือกที่มี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจดำเนินการโดยการวางแผนระยะสั้น ระยะยาว การสรรหาจากภายในและภายนอก องค์กรและการคัดเลือกโดยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์ด้านการบริหารสมรรถนะและพัฒนาบุคลากร (Competency-focused)

เป้าประสงค์

เพื่อสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะแตกต่างกันไป ตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานที่กำหนด ทั้งนี้จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องตามช่องว่างสมรรถนะที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ด้วยวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมนอกเหนือจากการ ฝึกอบรม

กลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Result-oriented)

เป้าประสงค์

เพื่อให้สามารถวัดคุณค่าจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยต้องมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในแต่ละลักษณะงาน ที่บางงานอาจสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนจากผลงานที่ส่งมอบ โดยอาจมีการเชื่อมโยงสิ่งจูงใจหลากหลายรูปแบบที่สอดคล้องกันในแต่ละกลุ่มได้

กลยุทธ์ที่ 4 กลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Creative People)

เป้าประสงค์

เพื่อสร้างค่านิยมบุคลากรที่องค์กรต้องการไปสู่การสนับสนุนความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารด้วยวิสัยทัศน์และวัฒนธรรม อันจะทำให้องค์กรมีความมั่นคง มีความร่วมแรงร่วมใจ ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 5 กลยุทธ์ด้านการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Employer of Choice)

เป้าประสงค์

เพื่อบริหารความต่อเนื่อง ในการดำเนินงานขององค์กร ความสามารถในการจูงใจและรักษาบุคลากรที่ดีไว้กับองค์กรให้ได้เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณา ค้นหาปัจจัยและปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับบุคลากรมีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งสมดุลชีวิตและการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 6 กลยุทธ์ด้านการพัฒนาศักยภาพงานบริหารทรัพยากรบุคคล (HR as Strategic Partner)

เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้และทักษะที่จำเป็นเพียงพอต่อบทบาทการปฏิบัติงานสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ ให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์และกลยุทธ์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

5. เป้าหมายของกรอบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสำนักงาน
2. ส่งเสริมให้เกิดความสมดุลในการปฏิบัติงาน สร้างคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม

โครงการ/กิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)

การบริหารและพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์ด้านการจัดโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลัง (Organization by Design)						
1. การกำหนดแนวทางบริหารอัตรากำลัง การปรับปรุงกระบวนการและบริหารจัดการกำลังคนอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ	1. การสรรหาเจ้าหน้าที่ที่ตามกรอบอัตรานุมัติครบถ้วนและมีสมรรถนะสอดคล้องตามตำแหน่งปัจจุบันและความพร้อมต่ออนาคตอันใกล้	80,000	←			→
2. การมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและรองรับการเปลี่ยนแปลง	2. นำแบบทดสอบบุคลิกภาพ ความสามารถ (PTS) เป็นเครื่องมือคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์ด้านการบริหารสมรรถนะและพัฒนาบุคลากร (Competency-focused)						
1. การทบทวนสมรรถนะและการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมตามตำแหน่งงาน	1. พัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพ Fucntional Competency (FC) ให้กับเจ้าหน้าที่ - CEA’s SEEDLING โครงการเตรียมความพร้อม (Upskills) จากน้อง Contract สู่เจ้าหน้าที่มืออาชีพ - CEA’s BLOOMING โครงการเติมความพร้อมและเพิ่มความรู้การเป็น CEA’s DNA - CEA’s BIG TREE โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้นำ (To Be a Leader)	500,000	←			→

การบริหารและพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
2. การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร	2. พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลให้กับเจ้าหน้าที่ - หลักสูตรด้านกฎหมายและความปลอดภัย - หลักสูตรด้าน Digital Tool/Agile AI	250,000	←			→
3. การพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตให้มีความมั่นคงและสร้างสมดุลในการทำงาน	3. ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้มีคุณภาพชีวิตและความมั่นคงทางการเงิน สุขภาพกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ - หลักสูตรการบริหารจัดการเงิน (การจัดสรรรายจ่าย, บริหารหนี้(เงินกู้), และการลงทุน) - หลักสูตรการเสริมสร้างโภชนาการ อาหารเป็นยา - หลักสูตรการเสริมสร้างสุขลักษณะ บุคลิกภาพ, การออกกำลังกาย, การรักษาสภาพ	250,000	←			→
กลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Result-oriented)						
1. การทบทวนระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบแรงจูงใจ	1. ติดตามและทบทวนเพื่อการพัฒนาหลังนำระบบการปฏิบัติงานประจำปี (HCMi) มาใช้บริหารผลงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
2. การสื่อสารและใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานใหม่ (HCMi) อย่างต่อเนื่อง	2. สื่อสารและให้คำแนะนำการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานใหม่อย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→

การบริหารและพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 4 กลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Creative People)						
1. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการรับรู้และตระหนักต่อค่านิยมองค์กร	1. สื่อสารค่านิยมองค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้เจ้าหน้าที่รับรู้ผ่านการใช้สื่อสร้างสรรค์ เช่น วิดีโอสั้น, Infographic, เผยแพร่ 3 ช่องทาง ได้แก่ E Office / ESS / Google Site อย่างต่อเนื่อง - Open-minded Culture (การสร้างบรรยากาศ การรับฟังความคิดเห็นต่าง การอยู่ร่วมกัน) -จัดกิจกรรมอบรมสัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมค่านิยมองค์กร (OUTING 2025) -กิจกรรม CEA Sharing และ CEA Talk ระหว่างสำนัก/ฝ่าย -กิจกรรม ส่งเสริมการสื่อสารภายใน ผ่านออนไลน์และกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในสำนักงาน	1,450,000	←			→
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์	2. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการลดขั้นตอน / กระบวนการที่ไม่จำเป็นและสร้างความยืดหยุ่นคล่องตัวในการทำงานรายบุคคลและส่วนงาน	170,000	←			→
	3. จัดทำโครงการ "CEA Innovation Contest" เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร - Best Performance Balancing (โครงการปรับกระบวนการทำงานดีเด่น) - Eco Office Project (โครงการสำนักงานสีเขียว : ลดกระดาษ ลดการจัดเก็บ ลดการใช้พลังงาน	300,000	←			→

การบริหารและพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 5 กลยุทธ์ด้านการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Employer of Choice)						
1. การประเมินความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่	1. ประเมินความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เพื่อนำมา วิเคราะห์ ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
2. การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับ เจ้าหน้าที่ (Employee Journey)						
3. การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งเสริม สนับสนุนร่วมมือกันและใช้ ความคิดสร้างสรรค์อย่างกว้างขวาง	2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องกับวิถี การทำงานรูปแบบใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
4. การพัฒนาเป็น Employer of Choice เพื่อดึงดูดคนเก่งจากภายนอก	3. จัดกิจกรรมหรือส่งเสริมกระบวนการพัฒนา และ ส่งเสริมคนดี คนเก่ง ได้เติบโตไปกับองค์กร ด้วยการสร้าง ภาวะผู้นำ และโอกาสพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
กลยุทธ์ที่ 6 กลยุทธ์ด้านการพัฒนาศักยภาพงานบริหารทรัพยากรบุคคล (HR as Strategic Partner)						
1. การพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านงาน บุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ HR Analytics ของทีม HR	1. เจ้าหน้าที่ด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถให้ คำปรึกษา คำแนะนำ ด้านงานบริหารและพัฒนา ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
2. การประเมินผลด้านการพัฒนา ศักยภาพ งานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้บริหารทุกส่วนงาน	2. มีการประเมินความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคล กับผู้บริหารทุกส่วนงานทุกอย่างต่อเนื่องทุกปี	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→

* งบม. รวม 3,000,000 บาท (สามล้านบาทถ้วน)