

# การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด		เป้าหมายดำเนินงาน	
			LEAD	LAG	หน่วยวัด	2565
<b>กลยุทธ์ที่ 1:</b> การบูรณาการแผนบริหารทุนมนุษย์กับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	<b>แผนงานที่ 1</b> โครงการที่ 1 ทบทวนแผนบริหารทุนมนุษย์ให้เกิดความเชื่อมโยงและครอบคลุมทุกแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ	เชื่อมโยงแผนบริหารทุนมนุษย์กับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญให้ครบถ้วน	บูรณาการแผนบริหารทุนมนุษย์กับแผนงาน/ระบบงานอื่นที่สำคัญครบทุกระบบ	-	ร้อยละความสำเร็จของแผนงาน	100%
	<b>แผนงานที่ 2</b> โครงการที่ 1 การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับภาระงานของวว.	ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานทุกกลุ่มงาน	ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานทุกกลุ่มงานแล้วเสร็จ 100%	ได้ (ร่าง) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน (นำร่องเฉพาะกลุ่มงานที่มีภาระงานส่งเสริมผู้ประกอบการ ได้แก่ กลุ่ม ยช. ในปี 2565	ร้อยละความสำเร็จของแผนงาน	100%

# การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด		เป้าหมายดำเนินงาน	
			LEAD	LAG	หน่วยวัด	2565
<b>กลยุทธ์ที่ 2:</b> บริหารโครงสร้าง อัตรากำลังเพื่อ สนับสนุนการ ดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์	<b>แผนงานที่ 3</b> โครงการที่ 1 ปรับโครงสร้าง อัตรากำลังกลุ่มหลัก:กลุ่ม สนับสนุนให้เหมาะสมกับ สถานการณ์และภารกิจที่สำคัญ	ได้สัดส่วนอัตรากำลัง บุคลากร วว. ของกลุ่ม งานหลักและกลุ่มงาน สนับสนุนที่เหมาะสมกับ การขับเคลื่อนองค์กร ภายใน 5 ปี	ปรับโครงสร้าง อัตรากำลังระยะยาว (5 ปี) ให้ได้สัดส่วน ร้อยละ 72:28	ปรับโครงสร้าง อัตรากำลังกลุ่ม หลัก:กลุ่ม สนับสนุนในแต่ละ ปีให้มีความ เหมาะสม	อัตราส่วน ของบุคลากร กลุ่มหลัก:กลุ่ม สนับสนุน	69:31
	<b>แผนงานที่ 4</b> โครงการที่ 1 การสรรหาคูคลากร ตามภารกิจที่สำคัญผ่าน กระบวนการสรรหาในรูปแบบ ดิจิทัล	สรรหาคูบุคลากรที่มี ศักยภาพได้ครบ 100% ของจำนวนอัตราว่างที่ กำหนด ผ่าน กระบวนการสรรหาใน รูปแบบดิจิทัล	สรรหาคูบุคลากรตาม ภารกิจที่สำคัญได้ เต็มทุกอัตราว่าง	-	ร้อยละ ความสำเร็จ ของแผนงาน	100%

# การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด		เป้าหมายดำเนินงาน	
			LEAD	LAG	หน่วยวัด	2565
กลยุทธ์ที่ 3: พัฒนาบุคลากร รองรับการ เปลี่ยนแปลง	<b>แผนงานที่ 5</b> โครงการที่ 1 เสริมสร้าง สมรรถนะแก่บุคลากร เพื่อการ ดำเนินงานและบริการในระดับ นานาชาติโดยเน้นทักษะอนาคต (Digital and innovation) และ สร้างความเชี่ยวชาญเพื่อ ขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของ องค์กร (พัฒนาทักษะดิจิทัล)	ผู้บริหารและพนักงาน ผ่านการอบรมการสร้าง ความตระหนักและ ทักษะด้านดิจิทัล 100% ในปี 2565	ร้อยละผู้บริหาร และ พนักงานผ่านการ อบรมการสร้างความ ตระหนักและทักษะ ดิจิทัล	-	ร้อยละการ เข้าร่วมอบรม ของผู้บริหาร และพนักงาน	100%
	<b>แผนงานที่ 6</b> โครงการที่ 1 พัฒนาทักษะด้าน การตลาด	พัฒนาทักษะบุคลากร ด้านการตลาดได้ 100% ในปี 2565 สำหรับบุคลากร หน่วยงาน สจท./กบน./ กพน.	ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับการพัฒนา ทักษะด้านการตลาด (บุคลากรหน่วยงาน สจท./กบน./กพน.)	-	ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการ พัฒนา	100%

# การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด		เป้าหมายดำเนินงาน	
			LEAD	LAG	หน่วยวัด	2565
<b>กลยุทธ์ที่ 3:</b> พัฒนาบุคลากร รองรับการ เปลี่ยนแปลง	<b>แผนงานที่ 7</b> โครงการที่ 1 โครงการ Talent Management	วว. มีบุคลากรที่มี สมรรถนะสูงร้อยละ 25 และสามารถสร้างสรรค์ ผลงาน โครงการที่เกิด ประโยชน์องค์กร	วว. มีบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง ร้อยละ 25 ในปี 2568	วว. มีบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	ร้อยละ บุคลากรที่มี สมรรถนะสูง	15%
<b>กลยุทธ์ที่ 4:</b> พัฒนา Module ใน ระบบ HRIS ให้ ครอบคลุมทุกมิติ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการ ตัดสินใจเชิงกล ยุทธ์	<b>แผนงานที่ 8</b> โครงการที่ 1 พัฒนาระบบ HRIS ให้ครอบคลุมทุกมิติของการ บริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ นำมาใช้ในการตัดสินใจเชิงกล ยุทธ์ (HR Analytic)	ระบบฐานข้อมูลด้านการ ฝึกอบรมของบุคลากร วว. ที่เชื่อมโยงกับระบบ ตรวจสอบติดตาม ISO 9001	ปรับปรุง/พัฒนา Module ในระบบ HRIS ที่ครอบคลุม มิติของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 Module	ปรับปรุง/พัฒนา Module ที่กำหนด ในแต่ละปีให้ ครอบคลุมทุกมิติ	จำนวนระบบ	1 (พัฒนา บุคลากร: ประเมิน สมรรถนะ, ประวัติ ฝึกอบรม)