

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567

สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Strategic HRM : การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด						
กลยุทธ์ที่ 1.1 นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Arrangements)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมที่ดำเนินการ	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
การกำหนดนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการหรือความจำเป็นของบุคลากร	มีข้อบังคับบุคคลและระเบียบฯ ที่รองรับนโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่น ได้แก่ การทำงานจากระยะไกล (Remote Work) หรือการทำงานแบบ Hybrid	1. จัดทำข้อบังคับบุคคลและระเบียบฯ ที่สามารถรองรับการทำงานของบุคลากรแบบ Remote Work และการทำงานแบบ Hybrid	ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ	จัดทำข้อบังคับบุคคลคณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2567 และระเบียบสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยวันปฏิบัติงาน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุด และการปฏิบัติงานล่วงเวลา พ.ศ. 2567 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2567 ซึ่งรองรับการทำงานของบุคลากรแบบยืดหยุ่นทั้งแบบ Remote Work และการทำงานแบบ Hybrid	ต.ค. 2566 - ก.ค. 2567
		2. จัดทำระบบลงเวลาที่รองรับการทำงานแบบ Hybrid	400,000 บาท	340,000 บาท	มีการจัดซื้อจัดจ้างระบบ empeo ซึ่งเป็นระบบการบริหารงานบุคคลที่อยู่บนระบบคลาวด์ ทำให้การลงเวลาทำงานสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา และมีการพัฒนาฟีเจอร์ (Feature) ที่ตอบโจทย์การทำงานให้ง่าย สะดวก ครบวงจร เพื่อตอบโจทย์รูปแบบการทำงานของบุคลากร สขญ.	พ.ย. 2566 - ม.ค. 2567
ยุทธศาสตร์ที่ 1 Strategic HRM : การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด						
กลยุทธ์ที่ 1.2 การสรรหาคัดเลือกบุคลากร และบรรจุแต่งตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Recruitment Process)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมที่ดำเนินการ	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
การสรรหาคัดเลือกบุคลากร และบรรจุแต่งตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการเปิดรับสมัคร และกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ที่มีทักษะและความสามารถเฉพาะทาง กระบวนการคัดเลือกควรประกอบด้วย การประเมินทักษะทางเทคนิคและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการทดสอบความสามารถในการทำงานเป็นทีมและความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	วางกระบวนการสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ถูกต้อง เป็นไปตามข้อบังคับ และระเบียบสถาบันฯ	ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ	มีการจัดทำมาตรฐานกระบวนการทำงาน (Standard Operating Procedure: SOP) กระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง และสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถเฉพาะทาง สามารถทำงานเป็นทีมได้ และมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	ม.ค. - มี.ค. 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Strategic HRM : การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด						
กลยุทธ์ที่ 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมและเป็นธรรม (Comprehensive and Equitable Performance Evaluation System)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมที่ดำเนินการ	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
การใช้ระบบการประเมินที่ครอบคลุมและเป็นธรรม	มีการกำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและความสามารถในการส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ (Performance) และส่วนที่ 2 การประเมินความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Competency) ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมหลัก (Core Values) เพื่อให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส	1. ปรับปรุงระบบที่ใช้ในการประเมินผล ระบบ Vela ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินที่ครอบคลุมมากขึ้น	ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ	เดิมระบบ Vela ซึ่งเป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (KPI) ของบุคลากรของ สขญ. มีการประเมินมิติผลสัมฤทธิ์ของงาน และความสามารถในการส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ (Performance) เพียงอย่างเดียว แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีการพัฒนาระบบ Vela ให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานในมิติการประเมินความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Competency) ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมหลัก (Core Values) รวมถึงการประเมินรอบทิศทาง 360 องศา (360-degree feedback) ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินครอบคลุมจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส	ส.ค. - ก.ย. 2567
		2. จัดทำแผนเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน (Performance Improvement Plan : PIP) สำหรับเจ้าหน้าที่ต้องพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ	มีกระบวนการจัดทำแผนสำหรับบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ (ได้คะแนนต่ำกว่า 2.00 จาก 5.00) เพื่อพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน (Performance Improvement Plan : PIP)	พ.ค. - ก.ย. 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Strategic HRD : การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในทุกมิติ						
กลยุทธ์ที่ 2.2 การวางแผนการเติบโตในเส้นทางอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Path and Succession Planning)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ คำเป้าหมาย	กิจกรรมที่ดำเนินการ	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกมิติ พร้อมทั้งวางแผนการเติบโตในเส้นทางอาชีพในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง	มีแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกมิติ ทั้งทักษะที่สำคัญจำเป็น และสมรรถนะด้านอื่นๆ (Competency) ที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	ดำเนินการวางระบบและประกาศหลักเกณฑ์โครงสร้างตำแหน่ง	ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ	มีการจัดทำประกาศสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) เรื่อง มาตรฐานกำหนดโครงสร้างตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) ประกาศ ณ วันที่ 19 มกราคม 2567 ประกอบด้วย ข้อ 1 การกำหนดประเภทเจ้าหน้าที่ สขญ. ข้อ 2 การกำหนดระดับตำแหน่ง หรือ Job Grade (JG) ข้อ 3 การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง หรือ Job Family (JF) ข้อ 4 การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง หรือ Position Structure ข้อ 5 การจัดทำชื่อตำแหน่งตามโครงสร้างตำแหน่ง หรือ Role Profile โครงสร้างตำแหน่งจะนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและดูแลทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละมิติ ได้แก่ ฐานข้อมูลเจ้าหน้าที่แต่ละคน , การสรรหา และบรรจุเจ้าหน้าที่, การประเมินผลประจำปี, การเปลี่ยนตำแหน่ง, การเลื่อนตำแหน่ง, การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร และการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งหน้าที่	พ.ย. 2566 - ม.ค. 2567
	มีแผนดูแลการเติบโตในเส้นทางอาชีพสำหรับทุกกลุ่มตำแหน่ง รวมทั้งสื่อสารให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพของตนเอง	จัดให้มีทุนการศึกษาแก่บุคลากรในสาขาที่มีความจำเป็นต่อการตอบโจทยภารกิจองค์กร เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร	500,000 บาท	220,000 บาท	มีการจัดทำประกาศสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์การขอรับทุนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกาศ ณ วันที่ 8 กรกฎาคม 2567 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้จัดสรรทุนให้แก่เจ้าหน้าที่จำนวน 2 ทุน เพื่อส่งเสริม และสร้างโอกาสให้เจ้าหน้าที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินกิจการของ สขญ. และประเทศชาติ	พ.ค. - ก.ย. 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Strategic HRD : การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในทุกมิติ						
กลยุทธ์ที่ 2.3 การสร้างความผูกพันองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Employee Engagement and Retention)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมที่ดำเนินการ	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
สร้าง Employee Experiences สร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ตอบโจทย์การทำงานในยุคปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร รวมถึงองค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ได้	เพิ่มศักยภาพของผู้บริหาร ในการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	มีแผนดำเนินการให้ผู้บริหาร สร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาภายในทีมเพื่อรักษาบุคลากรที่เก่งและดีไว้กับทีมได้	45,000 บาท	41,000 บาท	จัดให้มีการทดสอบ Managerial Personality Test สำหรับผู้บริหารระดับต้นและระดับสูง โดยผลของแบบทดสอบจะสามารถจำแนกลักษณะบุคลิกภาพของผู้รับการทดสอบแต่ละคน โดยแบ่งเป็น 5 หัวข้อหลัก ได้แก่ พลังขับเคลื่อน (Drive for Vision Realization), การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation), การสร้างความร่วมมือ (Building Cooperation), การพัฒนาลูกน้อง (Developing Employees) และลักษณะบุคลิกภาพพึงหลีกเลี่ยง 5 ด้าน (Should-Avoid Personality) ซึ่งจะทำให้สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ควรได้รับการพัฒนาปรับปรุง เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะในการบริหารและศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาภายในทีมเพื่อรักษาบุคลากรที่เก่งและดีไว้กับทีมได้	มี.ค. - ก.ย. 2567

ยุทธศาสตร์ที่ 3 HR Analytics : การนำข้อมูลบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ						
กลยุทธ์ที่ 3.1 ฐานข้อมูลบุคลากร (Employee Demographics)						
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	กิจกรรมที่ดำเนินการ	งบประมาณที่จัดสรร (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ
การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบตลอดการทำงานของพนักงาน (Employee Journey) ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของข้อมูล ปรับปรุงประสิทธิภาพบุคลากร สร้างบุคลากรที่มีความผูกพันมากขึ้น และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว	สามารถดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรม ที่ตั้งไว้ได้ตามแผนดำเนินงานประจำปี	การจัดทำ Core HR ซึ่งเป็นระบบที่รวบรวมข้อมูลบุคลากรทั้งหมดที่เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงเข้ากับทุกระบบสารสนเทศขององค์กร	ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ	ไม่มีการใช้งบประมาณ	มีการออกแบบวางระบบฐานข้อมูลสำคัญของบุคลากร เช่น ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการศึกษา รายละเอียดตำแหน่งงาน เงินเดือน สัญญา สวัสดิการ และผลประเมินการปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อเชื่อมโยงเข้ากับทุกระบบสารสนเทศขององค์กร	เม.ย. - ก.ย. 2567