



BIG DATA INSTITUTE

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน)



จัดทำโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์และบริหาร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน)

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Strategic HRM : การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด							
กลยุทธ์ที่ 1.2 การสรรหาคัดเลือกบุคลากร และบรรจุแต่งตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Recruitment Process)							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
การสรรหาคัดเลือกบุคลากร และบรรจุแต่งตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการเปิดรับสมัคร และกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถเฉพาะทาง กระบวนการคัดเลือกควรประกอบด้วย การประเมินทักษะทางเทคนิค และความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการทดสอบความสามารถในการทำงานเป็นทีมและความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	1. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ได้แก่ การเปิดช่องทางประกาศตำแหน่งงานใน LinkedIn/ JobsDB การออกบูธ Job Fair (มหาวิทยาลัย/ นักเรียนทุน)	ไม่ใช้งบประมาณ				
		2. มีระบบการทดสอบ Personality & Competency Test ที่ประเมินทักษะในมิติต่างๆ และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกคนเก่งและคนดี (Talent) เข้าสู่องค์กร	214,000				
ยุทธศาสตร์ที่ 1 Strategic HRM : การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด							
กลยุทธ์ที่ 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมและเป็นธรรม (Comprehensive and Equitable Performance Evaluation System)							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
การใช้ระบบการประเมินที่ครอบคลุมและเป็นธรรม	มีการกำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และความสามารถในการส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ (Performance) และส่วนที่ 2 การประเมินความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Competency) ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมหลัก (Core Values) เพื่อให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส	1. มีการนำทั้งตัวชี้วัด (KPIs) ระดับองค์กร หน่วยงาน และรายบุคคล ตลอดจน competencies ที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร และ การประเมิน 360 degree feedback มาประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อช่วยให้การประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ				
		2. จัดทำแผนเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน (Performance Improvement Plan : PIP) สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ต้องพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Strategic HRD : การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในทุกมิติ							
กลยุทธ์ที่ 2.1 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร (Creating an AGILE Organization Culture)							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร	สร้างวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร Core Values : AGILE คือ บุคลากรมีความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทำงานเป็นทีมเพื่อให้ได้เป้าหมายร่วมขององค์กร ทำสิ่งที่ถูกต้องเสมอ พร้อมเรียนรู้และสร้างสรรค์ตลอดเวลา รวมถึงมุ่งเน้นงานคุณภาพและการส่งมอบในกรอบเวลาที่เหมาะสม	1. สื่อสาร ส่งเสริม และสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรสามารถทำงานสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร (AGILE) โดยต้องสามารถสะท้อนค่านิยมหลักออกมาเป็นพฤติกรรมและวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ				
		2. ส่งเสริม และสร้างอัตลักษณ์องค์กร (BDI Branding) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรออกไปสู่ภายนอก สร้างความรู้สึกรักภูมิใจให้บุคลากรและสามารถดึงดูดคนดีและคนเก่งมาร่วมงานกับองค์กรได้	ไม่ใช้งบประมาณ				
	สำรวจบุคลากรว่ามีความรู้ ความเข้าใจ สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร Core Values : AGILE	3. จัดทำ Personality Test ที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร และจัดให้บุคลากรทำการทดสอบเพื่อวัดผล	ไม่ใช้งบประมาณ				
	บุคลากรมีความเข้าใจในรูปแบบการทำงานขององค์กรรัฐ (องค์การมหาชน) และสามารถปฏิบัติงานบนหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐได้	4. จัด Sharing Session พร้อมทั้งให้ความรู้ความเข้าใจรูปแบบการทำงานกฎระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงานภาครัฐ ในรูปแบบขององค์การมหาชน	15,000				
ยุทธศาสตร์ที่ 2 Strategic HRD : การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในทุกมิติ							
กลยุทธ์ที่ 2.2 การวางแผนการเติบโตในเส้นทางอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Path and Succession Planning)							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกมิติ พร้อมทั้งวางแผนการเติบโตในเส้นทางอาชีพในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง	มีแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกมิติ ทั้งทักษะที่สำคัญจำเป็น และสมรรถนะด้านอื่นๆ (Competency) ที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	1. จัดทำแผนพัฒนาและดำเนินการพัฒนาบุคลากร Upskill & Reskill สำหรับทุกกลุ่มงาน และจัดให้มีงบพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	36,000				
	พัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้นและระดับสูง	2. จัดทำแผนพัฒนาและดำเนินการพร้อมทั้งวัดผลผู้บริหารระดับต้นและระดับสูงขององค์กรว่ามีทักษะการบริหารที่ตอบโจทย์พันธกิจองค์กร มีความสามารถในการสร้างทีม และผลักดันให้องค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	200,000				

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Strategic HRD : การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในทุกมิติ							
กลยุทธ์ที่ 2.2 การวางแผนการเติบโตในเส้นทางอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Path and Succession Planning)							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกมิติ พร้อมทั้งวางแผนการเติบโตในเส้นทางอาชีพในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง	มีแผนดูแลการเติบโตในเส้นทางอาชีพสำหรับทุกกลุ่มตำแหน่ง รวมทั้งสื่อสารให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเส้นทางอาชีพของตนเอง	3. วางแนวทาง กระบวนการ หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง และจัดทำ Proactive Promotion พร้อมทั้งจัดสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจแผนการเติบโตในเส้นทางอาชีพของตนเอง เช่น จัดให้มี Career Clinic	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
		4. จัดให้มีทุนการศึกษาแก่บุคลากรในสาขาที่มีความจำเป็นต่อการตอบโจทย์ภารกิจองค์กร เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
มีกลุ่มบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกและเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร	มีกลุ่มบุคลากรที่จะเป็น next successors ตั้งแต่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นไปจนถึงระดับสูง	5. จัดทำแผนและดำเนินการเพื่อสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารที่เหมาะสมขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นไปจนถึงระดับสูง	200,000	←			→
ยุทธศาสตร์ที่ 2 Strategic HRD : การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในทุกมิติ							
กลยุทธ์ที่ 2.3 การสร้างความผูกพันองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Employee Engagement and Retention)							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
สร้าง Employee Experiences สร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ตอบโจทย์การทำงานในยุคปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร รวมถึงองค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ได้	สร้าง Employee Experiences/ Mentoring program	1. มีโปรแกรมการ Orientation และ Onboarding ที่ช่วยให้บุคลากรเริ่มงานใหม่สามารถเข้าใจองค์กรและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้เร็ว	100,000	←			→
	การเสริมสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมทั้งด้านความสุขทางกายและทางใจในที่ทำงาน	2. จัดให้มีการส่งเสริมและดูแลบุคลากรทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีให้กับบุคลากร เช่น mental/physical health consult การสนับสนุนให้มีชมรมกีฬา หรือสันทนาการอื่นๆ	100,000	←			→
	สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ตอบโจทย์บุคลากรและบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน	3. มีแผนดำเนินการในการสร้างบรรยากาศการทำงานตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ เช่น สร้างการทำงานร่วมกันจากพื้นฐานหรือมุมมองที่หลากหลาย การส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→

2. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Strategic HRD : การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในทุกมิติ							
กลยุทธ์ที่ 2.3 การสร้างความผูกพันองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Employee Engagement and Retention)							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
สร้าง Employee Experiences สร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ตอบโจทย์การทำงานในยุคปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร รวมถึงองค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ได้	เพิ่มศักยภาพของผู้บริหาร ในการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	4. มีแผนดำเนินการให้ผู้บริหาร สร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาภายในทีมเพื่อรักษาบุคลากรที่เก่งและดีไว้กับทีมได้	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
	ผลความผูกพันที่มีต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด	5. จัดซื้อระบบ Employee Engagement และใช้ข้อมูลในระบบเพื่อประกอบกับแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	220,000			←	→

3. แผนการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HRA)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 HR Analytics : การนำข้อมูลบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ							
กลยุทธ์ที่ 3.3 การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning)							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบตลอดการทำงานของพนักงาน (Employee Journey) ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของข้อมูล ปรับปรุงประสิทธิภาพบุคลากร สร้างบุคลากรที่มีความผูกพันมากขึ้น และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว	สามารถดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรมที่ตั้งไว้ได้ตามแผนดำเนินงานประจำปี	มีการวิเคราะห์/ทำนายการหมุนเวียนของพนักงานเพื่อวางแผนกำลังคน โดยอาศัยข้อมูลแนวโน้มตลาดแรงงาน ภาระงานที่ตามพันธกิจองค์กรในแต่ละปี ประเภทบุคลากรที่ต้องการ และการหมุนเวียนของพนักงานที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้ทราบความต้องการกำลังคน	ไม่ใช้งบประมาณ				←→

3. แผนการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HRA) (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 HR Analytics : การนำข้อมูลบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ							
กลยุทธ์ที่ 3.4 ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร (Performance and Employee Development)							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบตลอดการทำงานของพนักงาน (Employee Journey) ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของข้อมูล ปรับปรุงประสบการณ์บุคลากร สร้างบุคลากรที่มีความผูกพันมากขึ้น และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว	สามารถดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรมที่ตั้งไว้ได้ตามแผนดำเนินงานประจำปี	การติดตามและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและการประเมินทักษะของพนักงาน (Competency based performance) เพื่อระบุช่องว่างและความต้องการในการพัฒนาเพื่อช่วยให้สามารถจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของพนักงานแต่ละคน และส่งเสริมการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ				
ยุทธศาสตร์ที่ 3 HR Analytics : การนำข้อมูลบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ							
กลยุทธ์ที่ 3.5 การเลื่อนตำแหน่งและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Promotion and Succession Planning)							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบตลอดการทำงานของพนักงาน (Employee Journey) ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของข้อมูล ปรับปรุงประสบการณ์บุคลากร สร้างบุคลากรที่มีความผูกพันมากขึ้น และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว	สามารถดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรมที่ตั้งไว้ได้ตามแผนดำเนินงานประจำปี	การนำข้อมูลการปฏิบัติงาน ทักษะ คุณลักษณะ และศักยภาพของพนักงาน มาวิเคราะห์เพื่อช่วยให้กระบวนการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายภายใน และแผนสืบทอดตำแหน่งมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ				

3. แผนการวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล (HRA) (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 HR Analytics : การนำข้อมูลบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ							
กลยุทธ์ที่ 3.7 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement)							
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร อย่างเป็นระบบตลอดการทำงานของ พนักงาน (Employee Journey) ช่วย ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหาร สามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐาน ของข้อมูล ปรับปรุงประสบการณ์ บุคลากร สร้างบุคลากรที่มีความผูกพัน มากขึ้น และขับเคลื่อนความสำเร็จของ องค์กรในระยะยาว	สามารถดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรม ที่ตั้งไว้ได้ตามแผนดำเนินงานประจำปี	กรณีผูกพัน : วิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อนำมาเป็น ข้อมูลในการเสริมจุดแข็ง พัฒนาจุดอ่อนให้ดีขึ้นและตอบ โจทย์การดูแลบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ				↔
		กรณีไม่ผูกพัน - ลาออก: วิเคราะห์เหตุผลการลาออก ข้อมูล จากการสัมภาษณ์ก่อนออก และอัตราการลาออก รวมถึง สามารถวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาเชิงรุก ก่อนที่บุคลากรจะตัดสินใจลาออก	ไม่ใช้งบประมาณ				↔