

สำนักงานประกันสังคม



แผนปฏิบัติการประจำปี

ตามโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2559 - 2562
และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2559

จัดทำโดย

สำนักงานประกันสังคมร่วมกับศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

บทนำ

แผนปฏิบัติการของโครงการ/งาน/กิจกรรม รองรับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2559 - 2562	1
---	---

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ด้านการสรรหาและพัฒนาศักยภาพของพนักงานเชิงกลยุทธ์	1
--	---

- | | |
|--|---|
| 1. โครงการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ โมเดลต้นแบบของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมไปยังสถาบันการศึกษา หรือสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ | 1 |
| 2. โครงการทบทวนอัตราเงินเดือนเริ่มต้นสำหรับบัณฑิตจบใหม่ และทบทวนอัตราเงินเดือนของพนักงานเก่า | 3 |

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ด้านการสร้างภาวะผู้นำ และรักษาวงานที่มีศักยภาพสูง (Talent)	5
--	---

- | | |
|---|---|
| 3. โครงการวางแผนการสืบทอด และทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร | 5 |
|---|---|

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการสร้างองค์กรที่น่าอยู่	7
--	---

- | | |
|--|----|
| 4. โครงการสร้างการบริหารองค์ความรู้ขององค์กรให้เข้มแข็ง (Knowledge Management) | 7 |
| 5. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลงานเพื่อรักษาศักยภาพของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potential Staff) | 9 |
| 6. โครงการออกแบบเส้นทางการเติบโตก้าวหน้า (Career Path) ให้กับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง และกลุ่มวิชาชีพที่เป็นตำแหน่งงานสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position) | 11 |

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ด้านการสร้างโครงสร้างพื้นฐานของงานบุคคลให้เข้มแข็ง	15
--	----

- | | |
|-------------------------------|----|
| 7. โครงการพัฒนาระบบงานด้าน HR | 15 |
|-------------------------------|----|



บทนำ

จากการดำเนินงานโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2559 - 2562 ซึ่งมุ่งสู่ **วิสัยทัศน์ (พ.ศ. 2559 - 2562)**

พัฒนาการบริหารจัดการ “ทุนมนุษย์” ได้อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับทิศทางของโลกในปัจจุบันและอนาคตและเป็นองค์กรที่ดึงดูดและได้รับความสนใจจากคนเก่ง และสามารถธำรงรักษาคคนดีและเก่งให้อยู่ร่วมกันในการพัฒนาองค์กรอย่างก้าวกระโดด สู่องค์กรที่ยั่งยืน

ภายใต้ พันธกิจ

1. เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งรวมของคนดี และคนเก่ง
2. วางแผนเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาอย่างครบถ้วน ในส่วนของการพัฒนาบุคลากร เชิงกลยุทธ์ ทั้งด้านการสรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากรที่ดีและเก่งไว้
3. สามารถเติมเต็มตำแหน่งงานที่ว่างลงได้ทันการณ์ มีอัตราการตอบรับงานที่มีความเหมาะสมเพียงพอกับความต้องการบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม
4. มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและครบถ้วนในทุกสายงาน และตำแหน่งงาน
5. ให้ความสำคัญในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent)
6. ฝึกอบรมในการสร้างภาวะผู้นำ เพื่อผลักดันบุคลากรกลุ่มนี้ ให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญในองค์กรได้
7. ลดอัตราการลาออก และสร้างให้บุคลากรทุกคนเกิดความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร มีความสุขในการทำงานร่วมกัน สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่
8. สร้างความเข้มแข็งของหน่วยงานด้านงานบุคคล โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
9. ให้ความสำคัญกับพนักงานของสำนักงานประกันสังคมทุกระดับ ให้มีสถานะการทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า และมีอัตราผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน และความสามารถ



โดยได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนา

ยุทธศาสตร์

4

ยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด

10

ตัวชี้วัด

มาตรการ
ขับเคลื่อน

7

แผนงานหลัก

โครงการ
(ร่าง)

7

โครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ “ทุนมนุษย์” ได้อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับทิศทางของโลก ในปัจจุบันและอนาคตของสำนักงานประกันสังคม (พ.ศ. 2559 – 2563) ตามโครงการจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 - 2562)

ตารางที่ 1 สรุปยุทธศาสตร์-ตัวชี้วัด และมาตรการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ฯ

เป้าประสงค์		
เป็นองค์กรที่ดึงดูด และได้รับความสนใจจาก คนเก่งและสามารถธำรงรักษาคนดีและเก่งให้อยู่ร่วมกันในการพัฒนาองค์กรอย่างก้าวกระโดดสู่องค์กรที่ยั่งยืน		
ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	มาตรการขับเคลื่อน 7 มาตรการ
1. การสรรหาและพัฒนา ศักยภาพของพนักงานใน องค์กรเชิงกลยุทธ์	1. ตำแหน่งงานว่างที่เติมเต็ม (Vacant Positions filled) 2. อัตราการตอบรับงาน (Job Acceptance Rate) 3. การลงทุนในด้านการฝึกอบรม (Training Investment Factor)	1. สร้างแบรนด์สำนักงานประกันสังคมผ่านบุคลากร จนให้เกิดการรับรู้เป็นที่ประจักษ์ชัด 2. สร้างการบริหารค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม
2. การสร้างภาวะผู้นำ และ รักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent)	1. การลงทุนในด้านการฝึกอบรมผู้นำ (Managers Training Investment Factor) 2. ผลตอบแทนจากการลงทุนด้าน การฝึกอบรม (Training ROI) 3. อัตราการทดแทนตำแหน่ง (Succession Planning Rate) 4. อัตราการลาออกของพนักงานที่มี ศักยภาพสูง (High Potential Attrition)	3. สร้างความต่อเนื่องแก่ตำแหน่งงานที่สำคัญของ องค์กร
3. การสร้างองค์กรที่น่าอยู่	1. คะแนนความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Score) 2. อัตราการลาออก (Attrition Rate)	4. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5. พัฒนาระบบการกำหนดบุคลากรที่มีศักยภาพสูง 6. พัฒนาเส้นทางอาชีพ
4. การสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ของงานบุคคลให้เข้มแข็ง	1. สามารถดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	7. สร้าง HR มืออาชีพ



เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดของทั้ง 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้มีการกำหนดมาตรการขับเคลื่อนที่สำคัญ 7 มาตรการขับเคลื่อน และ 7 โครงการสนับสนุนมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2559 - 2562 โดย จัดทำในรูปแบบของ Project Charter ของโครงการ/งาน/กิจกรรม รองรับยุทธศาสตร์ ผ่านการจัดประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกับผู้บริหาร หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ซึ่งได้ร่วมกันพิจารณารายละเอียดสาระสำคัญของแผนกิจกรรมดำเนินการที่สำคัญ และกรอบเวลาดำเนินงาน รายละเอียดในการขับเคลื่อน โดยมีรายชื่อแผนปฏิบัติการขับเคลื่อน ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 2 มาตรการขับเคลื่อน-โครงการ รองรับยุทธศาสตร์ฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	มาตรการขับเคลื่อน	โครงการสนับสนุนมาตรการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการสรรหาและพัฒนา ศักยภาพของพนักงานใน องค์กรเชิงกลยุทธ์	1. สร้างแบรนด์สำนักงานประกัน สังคมผ่านบุคลากรจนให้เกิดการ การรับรู้เป็นที่ประจักษ์ชัด	1. โครงการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ โมเดลต้นแบบของบุคลากรสำนักงาน ประกันสังคมไปยังสถาบันการศึกษา หรือ สื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ
	2. สร้างการบริหารค่าตอบแทน ที่มีความเหมาะสม	2. โครงการทบทวนอัตราเงินเดือนเริ่มต้น สำหรับบัณฑิตจบใหม่ และทบทวน อัตราเงินเดือนของพนักงานเก่า
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างภาวะผู้นำ และรักษาพนักงาน ที่มีศักยภาพสูง (Talent)	3. สร้างและพัฒนาศักยภาพผู้นำ ในองค์กร	3. โครงการวางแผนการสืบทอด และ ทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญของ องค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสร้างองค์กรที่น่าอยู่	4. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	4. โครงการสร้างการบริหารองค์ความรู้ ขององค์กรให้เข้มแข็ง (Knowledge Management)
	5. พัฒนาระบบการกำหนด บุคลากรที่มีศักยภาพสูง	5. โครงการพัฒนาระบบการประเมิน ผลงานและการรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง (High Potential Staff)
	6. พัฒนาเส้นทางการเติบโต ทางอาชีพ	6. โครงการออกแบบเส้นทางการเติบโต ก้าวหน้า (Career Path) ให้กับกลุ่ม วิชาชีพที่เป็นตำแหน่งงานสำคัญ เชิงกลยุทธ์ (Strategic Position)
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโครงสร้าง พื้นฐานของงานบุคคล ให้เข้มแข็ง	7. สร้าง HR มืออาชีพ	7. โครงการพัฒนาระบบงานด้าน HR



**แผนปฏิบัติการของ โครงการ/งาน/กิจกรรม รองรับแผน
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม พ.ศ. 2559 - 2562
(รายชื่อแผนปฏิบัติการฯ และรายละเอียดการดำเนินงาน)**

**แผนปฏิบัติการ ของโครงการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 1 :
ด้านการสรรหาและพัฒนาศักยภาพของพนักงานเชิงกลยุทธ์ (มาตรการขับเคลื่อนที่ 1)**
ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 - 2562)

มาตรการขับเคลื่อนที่ 1	สร้างแบรนด์สำนักงานประกันสังคมผ่านบุคลากร จนให้เกิดการรับรู้เป็นที่ประจักษ์ชัด	สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 1 : ด้านการสรรหาและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เชิงกลยุทธ์
1. ชื่อโครงการ	โครงการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ ไม่เคลตันแบบของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมไปยัง สถาบันการศึกษา หรือสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ	
2. วัตถุประสงค์	1. เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึง และรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงาน และการรับสมัครงาน ของสำนักงานประกันสังคมได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2. สร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีความทันสมัยมากขึ้น เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้าร่วมงานมากขึ้น	
3. ผลลัพธ์สุดท้าย	E-Recruitment (Phase II) - เชื่อมโยงกับสถานศึกษาในภูมิภาค (ร่วมในการพัฒนาการเรียน การสอน หรือ รายวิชาในการสร้าง ความเข้าใจต่องานด้านประกันสังคม) - เชื่อมโยงกับแหล่งงานชั้นนำทั้งใน และต่างประเทศ - รองรับการเข้าและออกของบุคลากรที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	
4. ที่มา/สภาพปัญหา แรงจูงใจ ความสำคัญ ของโครงการ	กระบวนการสรรหาและคัดเลือกยังขาดประสิทธิภาพทั้งเชิงการคัดกรองคุณภาพพนักงาน (Identify Staff Capabilities) ระยะเวลาในสรรหาพนักงาน เพื่อดำรงตำแหน่งงานว่าง (Vacant Positions filled) ตลอดจน ขาดการคาดการณ์อัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (Strategic Workforce Planning) เพื่อตอบโจทย์ ความต้องการ/ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรทั้งในระยะสั้น และระยะยาว	
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1. ยกเลิกกระบวนการสรรหา และคัดเลือกที่เอื้อต่อระบบอุปถัมภ์ 2. ระบบการสรรหา และคัดเลือกพนักงานประกันสังคม ที่สะท้อนคุณสมบัติ และคุณลักษณะของบุคคล ต้นแบบของประกันสังคม 3. กระบวนการสรรหา และคัดเลือกพนักงานประกันสังคมที่ทันสมัย ลดกระบวนการที่ไม่จำเป็น ลดขั้นตอนของเอกสาร โดยนำระบบดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ 4. กิจกรรมสื่อประชาสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

1. $\frac{1}{2}$
 2. $\frac{1}{3}$
 3. $\frac{1}{4}$
 4. $\frac{1}{5}$
 5. $\frac{1}{6}$
 6. $\frac{1}{7}$
 7. $\frac{1}{8}$
 8. $\frac{1}{9}$
 9. $\frac{1}{10}$
 10. $\frac{1}{11}$
 11. $\frac{1}{12}$
 12. $\frac{1}{13}$
 13. $\frac{1}{14}$
 14. $\frac{1}{15}$
 15. $\frac{1}{16}$
 16. $\frac{1}{17}$
 17. $\frac{1}{18}$
 18. $\frac{1}{19}$
 19. $\frac{1}{20}$
 20. $\frac{1}{21}$
 21. $\frac{1}{22}$
 22. $\frac{1}{23}$
 23. $\frac{1}{24}$
 24. $\frac{1}{25}$
 25. $\frac{1}{26}$
 26. $\frac{1}{27}$
 27. $\frac{1}{28}$
 28. $\frac{1}{29}$
 29. $\frac{1}{30}$
 30. $\frac{1}{31}$
 31. $\frac{1}{32}$
 32. $\frac{1}{33}$
 33. $\frac{1}{34}$
 34. $\frac{1}{35}$
 35. $\frac{1}{36}$
 36. $\frac{1}{37}$
 37. $\frac{1}{38}$
 38. $\frac{1}{39}$
 39. $\frac{1}{40}$
 40. $\frac{1}{41}$
 41. $\frac{1}{42}$
 42. $\frac{1}{43}$
 43. $\frac{1}{44}$
 44. $\frac{1}{45}$
 45. $\frac{1}{46}$
 46. $\frac{1}{47}$
 47. $\frac{1}{48}$
 48. $\frac{1}{49}$
 49. $\frac{1}{50}$
 50. $\frac{1}{51}$
 51. $\frac{1}{52}$
 52. $\frac{1}{53}$
 53. $\frac{1}{54}$
 54. $\frac{1}{55}$
 55. $\frac{1}{56}$
 56. $\frac{1}{57}$
 57. $\frac{1}{58}$
 58. $\frac{1}{59}$
 59. $\frac{1}{60}$
 60. $\frac{1}{61}$
 61. $\frac{1}{62}$
 62. $\frac{1}{63}$
 63. $\frac{1}{64}$
 64. $\frac{1}{65}$
 65. $\frac{1}{66}$
 66. $\frac{1}{67}$
 67. $\frac{1}{68}$
 68. $\frac{1}{69}$
 69. $\frac{1}{70}$
 70. $\frac{1}{71}$
 71. $\frac{1}{72}$
 72. $\frac{1}{73}$
 73. $\frac{1}{74}$
 74. $\frac{1}{75}$
 75. $\frac{1}{76}$
 76. $\frac{1}{77}$
 77. $\frac{1}{78}$
 78. $\frac{1}{79}$
 79. $\frac{1}{80}$
 80. $\frac{1}{81}$
 81. $\frac{1}{82}$
 82. $\frac{1}{83}$
 83. $\frac{1}{84}$
 84. $\frac{1}{85}$
 85. $\frac{1}{86}$
 86. $\frac{1}{87}$
 87. $\frac{1}{88}$
 88. $\frac{1}{89}$
 89. $\frac{1}{90}$
 90. $\frac{1}{91}$
 91. $\frac{1}{92}$
 92. $\frac{1}{93}$
 93. $\frac{1}{94}$
 94. $\frac{1}{95}$
 95. $\frac{1}{96}$
 96. $\frac{1}{97}$
 97. $\frac{1}{98}$
 98. $\frac{1}{99}$
 99. $\frac{1}{100}$
 100. $\frac{1}{101}$
 101. $\frac{1}{102}$
 102. $\frac{1}{103}$
 103. $\frac{1}{104}$
 104. $\frac{1}{105}$
 105. $\frac{1}{106}$
 106. $\frac{1}{107}$
 107. $\frac{1}{108}$
 108. $\frac{1}{109}$
 109. $\frac{1}{110}$
 110. $\frac{1}{111}$
 111. $\frac{1}{112}$
 112. $\frac{1}{113}$
 113. $\frac{1}{114}$
 114. $\frac{1}{115}$
 115. $\frac{1}{116}$
 116. $\frac{1}{117}$
 117. $\frac{1}{118}$
 118. $\frac{1}{119}$
 119. $\frac{1}{120}$
 120. $\frac{1}{121}$
 121. $\frac{1}{122}$
 122. $\frac{1}{123}$
 123. $\frac{1}{124}$
 124. $\frac{1}{125}$
 125. $\frac{1}{126}$
 126. $\frac{1}{127}$
 127. $\frac{1}{128}$
 128. $\frac{1}{129}$
 129. $\frac{1}{130}$
 130. $\frac{1}{131}$
 131. $\frac{1}{132}$
 132. $\frac{1}{133}$
 133. $\frac{1}{134}$
 134. $\frac{1}{135}$
 135. $\frac{1}{136}$
 136. $\frac{1}{137}$
 137. $\frac{1}{138}$
 138. $\frac{1}{139}$
 139. $\frac{1}{140}$
 140. $\frac{1}{141}$
 141. $\frac{1}{142}$
 142. $\frac{1}{143}$
 143. $\frac{1}{144}$
 144. $\frac{1}{145}$
 145. $\frac{1}{146}$
 146. $\frac{1}{147}$
 147. $\frac{1}{148}$
 148. $\frac{1}{149}$
 149. $\frac{1}{150}$
 150. $\frac{1}{151}$
 151. $\frac{1}{152}$
 152. $\frac{1}{153}$
 153. $\frac{1}{154}$
 154. $\frac{1}{155}$
 155. $\frac{1}{156}$
 156. $\frac{1}{157}$
 157. $\frac{1}{158}$
 158. $\frac{1}{159}$
 159. $\frac{1}{160}$
 160. $\frac{1}{161}$
 161. $\frac{1}{162}$
 162. $\frac{1}{163}$
 163. $\frac{1}{164}$
 164. $\frac{1}{165}$
 165. $\frac{1}{166}$
 166. $\frac{1}{167}$
 167. $\frac{1}{168}$
 168. $\frac{1}{169}$
 169. $\frac{1}{170}$
 170. $\frac{1}{171}$
 171. $\frac{1}{172}$
 172. $\frac{1}{173}$
 173. $\frac{1}{174}$
 174. $\frac{1}{175}$
 175. $\frac{1}{176}$
 176. $\frac{1}{177}$
 177. $\frac{1}{178}$
 178. $\frac{1}{179}$
 179. $\frac{1}{180}$
 180. $\frac{1}{181}$
 181. $\frac{1}{182}$
 182. $\frac{1}{183}$
 183. $\frac{1}{184}$
 184. $\frac{1}{185}$
 185. $\frac{1}{186}$
 186. $\frac{1}{187}$
 187. $\frac{1}{188}$
 188. $\frac{1}{189}$
 189. $\frac{1}{190}$
 190. $\frac{1}{191}$
 191. $\frac{1}{192}$
 192. $\frac{1}{193}$
 193. $\frac{1}{194}$
 194. $\frac{1}{195}$
 195. $\frac{1}{196}$
 196. $\frac{1}{197}</$

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

ประกันสังคมไปยังสถาบันการศึกษา หรือ องค์กรอาสาสมัครต่างๆ

	2559	2560	2561	2562
--	------	------	------	------

[illegible]

**แผนปฏิบัติการ ของโครงการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 1 :
ด้านการสรรหาและพัฒนาศักยภาพของพนักงานเชิงกลยุทธ์ (มาตรการขับเคลื่อนที่ 2)**

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 - 2562)

มาตรการขับเคลื่อนที่ 2	สร้างการบริหารค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม	สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 1 : ด้านการสรรหาและพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานเชิงกลยุทธ์
1. ชื่อโครงการ	โครงการทบทวนอัตราเงินเดือนเริ่มต้นสำหรับบัณฑิตจบใหม่ และทบทวนอัตราเงินเดือนของพนักงานเก่า	
2. วัตถุประสงค์	1. เพื่อดึงดูดและจูงใจผู้มีความสามารถให้อยากเข้าร่วมงานกับประกันสังคม 2. เพื่อดูแล และรักษาพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพให้อยู่กับองค์กร 3. เพื่อควบคุมและจัดสรรงบประมาณในเรื่องการพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
3. ผลลัพธ์สุดท้าย	ระบบเงินเดือน และระบบสัญญาจ้างแบบใหม่ - รองรับความหลากหลายของการจ้าง และตำแหน่งงานตามวิชาชีพ ตามความรับผิดชอบ ความซับซ้อน และค่างาน (Multi) - สามารถปรับเงินประจำปี/โบนัสที่สะท้อนผลงาน และจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร	
4. ที่มา/สภาพปัญหา แรงจูงใจ ความสำคัญของโครงการ	กระบวนการสรรหาและคัดเลือกยังขาดประสิทธิภาพทั้งเชิงการคัดกรองคุณภาพ พนักงาน (Identify Staff Capabilities) ระยะเวลาในสรรหาพนักงาน เพื่อดำรง ตำแหน่งงานว่าง (Vacant Positions filled) ตลอดจน ขาดการคาดการณ์อัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ (Strategic Workforce Planning) เพื่อตอบโจทยความต้องการ/ทิศทางการ ดำเนินงานขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1. ทบทวนโครงสร้างฐานเงินเดือนใหม่ โดยดูจากสายวิชาชีพ ความรับผิดชอบ และมีค่างานเท่ากัน 2. ปรับเงินเดือนให้กับพนักงานปัจจุบันทุกกลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่าฐานเงินเดือนใหม่ 3. ปรับฐานเงินเดือนเริ่มต้น สำหรับกลุ่มพนักงานใหม่เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ 4. กำหนดนโยบายปรับเงินประจำปี โดยให้สะท้อนจากความแตกต่างของผลงานพนักงาน และสามารถจูงใจพนักงานที่มีศักยภาพให้สร้างผลงาน 5. กำหนดนโยบายให้สามารถมีการปรับเงินเดือนพิเศษระหว่างปีให้กับพนักงานที่ผลงานดี หรือเพื่อรักษาพนักงาน	
6. รายละเอียดการดำเนินการ	1. ออกแบบและพัฒนาหลักการ การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนในรูปแบบต่างๆ 2. ทบทวนแนวทาง และขั้นตอนการทบทวนเงินเดือนของประกันสังคม 3. ขอคำปรึกษาบริษัทที่ปรึกษาภายนอกเกี่ยวกับการสำรวจมาตรฐานอัตราผลตอบแทนเทียบกับองค์กรอื่นๆ	

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล



โครงการที่ 2 : ทบทวนอัตราเงินเดือนเริ่มต้นสำหรับบัณฑิตจบใหม่ และ
ทบทวนอัตราเงินเดือนของพนักงานเก่า

ขั้นตอนการดำเนินงาน	2559				2560				2561				2562			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- พัฒนาหลักการ การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนในรูปแบบต่างๆ - ทบทวนเงินเดือนของประกันสังคม - ขอคำแนะนำบริษัทที่ปรึกษาภายนอกเกี่ยวกับการสำรวจมาตรฐานอัตราผลตอบแทนเทียบกับองค์กรอื่นๆ																
		</														

แผนปฏิบัติการ ของโครงการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 2 : ด้านการสร้างภาวะผู้นำ และรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) (มาตรการขับเคลื่อนที่ 3)

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 - 2562)

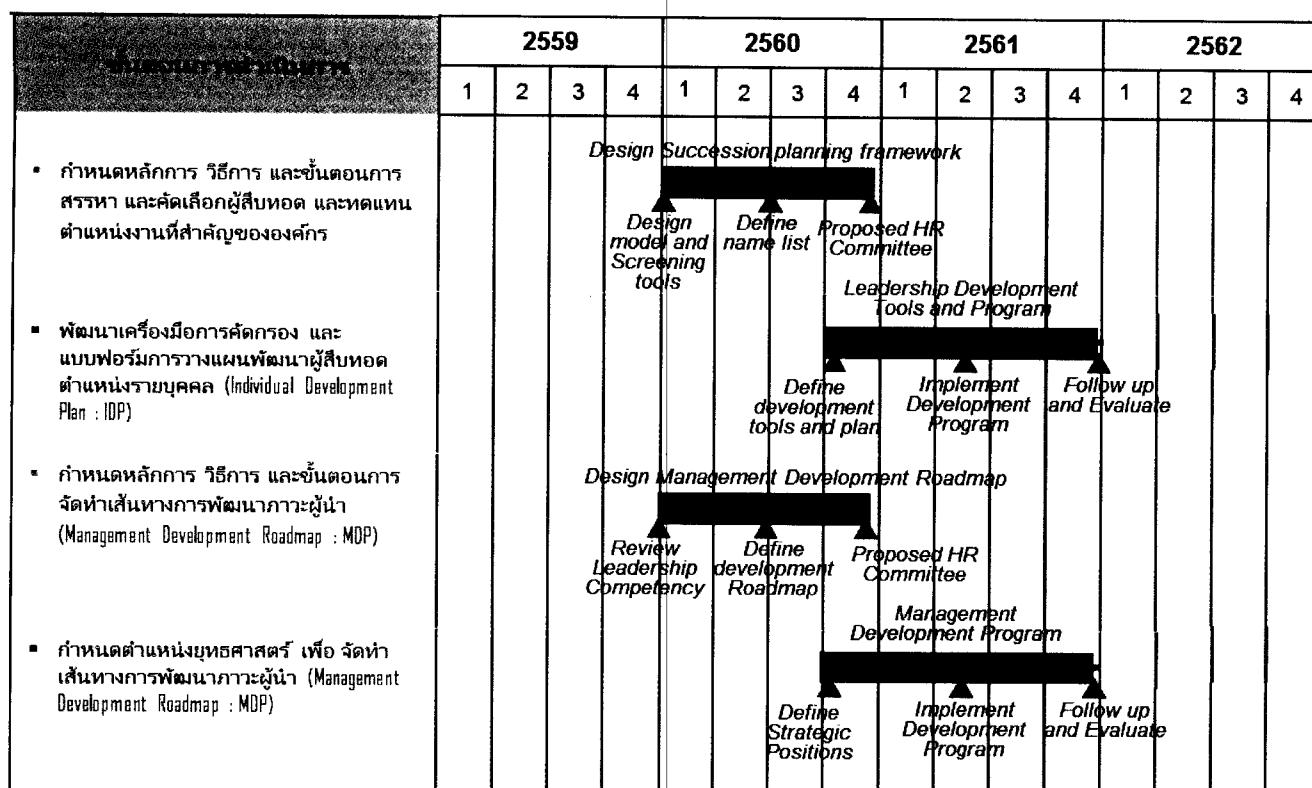
มาตรการขับเคลื่อนที่ 3	สร้างและพัฒนาศักยภาพผู้นำในองค์กร	สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 2 : ด้านการสร้างภาวะผู้นำ และรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent)
1. ชื่อโครงการ	โครงการวางแผนการสืบทอด และทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร	
2. วัตถุประสงค์	1. เพื่อเตรียมความพร้อม ผู้ที่มีศักยภาพดำรงตำแหน่งทดแทน ตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กรได้อย่างทันทั่วทั้งที่ 2. เพื่อลดความเสี่ยงต่อการขาดแคลนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร อันช่วยส่งเสริม และสนับสนุนให้การดำเนินธุรกิจขององค์กร เป็นไปอย่างราบรื่น 3. เพื่อพัฒนาผู้นำในองค์กรให้มีคุณลักษณะ (Competency) สอดคล้องกับทิศทางความคาดหวัง และกลยุทธ์ขององค์กร 4. เพื่อเตรียมความพร้อม ผู้ที่มีศักยภาพ ให้พร้อมดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	
3. ผลลัพธ์สุดท้าย	ได้รายชื่อผู้สืบทอดและทดแทนตำแหน่งงานสำคัญที่อยู่ระหว่างกระบวนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลแบบใหม่ที่สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามทิศทางขององค์กร - เกิดกระบวนการพัฒนาศักยภาพระดับบุคคล (Individual Development Plan) ให้กับผู้สืบทอด และทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญของประกันสังคม - ทบทวนเส้นทางการพัฒนาภาวะผู้นำ (Management Development Roadmap) ให้กับผู้นำในองค์กร	
4. ที่มา/สภาพปัญหา แรงจูงใจ ความสำคัญของโครงการ	ขาดการพัฒนาภาวะผู้นำและการเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญ (Succession Plan) ในอนาคตยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ขาดการวางแผน พัฒนา และประเมินผลที่เป็นมาตรฐานสากล	
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1. ยกเลิกระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร 2. เกิดกระบวนการสรรหา และคัดเลือกผู้สืบทอด และทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กรที่ชัดเจน มีมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของพนักงานประกันสังคม 3. เกิดกระบวนการพัฒนาศักยภาพระดับบุคคล (Individual Development Plan) ให้กับผู้สืบทอด และทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญของประกันสังคม 4. ทบทวนเส้นทางการพัฒนาภาวะผู้นำ (Management Development Roadmap) ให้กับผู้นำในองค์กร	

มาตรการขับเคลื่อนที่ 3	สร้างและพัฒนาศักยภาพผู้นำในองค์กร	สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 2 : ด้านการสร้างภาวะผู้นำ และรักษาพนักงาน ที่มีศักยภาพสูง (Talent)
6. รายละเอียดการดำเนินการ	1. กำหนดหลักการ วิธีการ และขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกผู้สืบทอด และทดแทน ตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร 2. พัฒนาเครื่องมือการคัดกรอง และแบบฟอร์มการวางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) 3. กำหนดหลักการ วิธีการ และขั้นตอนการจัดทำเส้นทางพัฒนาภาวะผู้นำ (Management Development Roadmap : MDP) 4. กำหนดตำแหน่งยุทธศาสตร์ เพื่อจัดทำ เส้นทางพัฒนาภาวะผู้นำ (Management Development Roadmap : MDP)	

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญของโครงการ

โครงการที่ 3 : ระยะเวลาแผนการสืบทอด และทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร



แผนปฏิบัติการ ของโครงการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการสร้างองค์กรที่น่าอยู่ (มาตรการขับเคลื่อนที่ 4)

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 - 2562)

มาตรการขับเคลื่อนที่ 4	สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการสร้างองค์กรที่น่าอยู่
1. ชื่อโครงการ	โครงการสร้างการบริหารองค์ความรู้ขององค์กรให้เข้มแข็ง (Knowledge Management)	
2. วัตถุประสงค์	1. เพื่อยกระดับประกันสังคมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานภายในหน่วยงาน และในองค์กร 3. เพื่อป้องกันปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความชำนาญ หรือประสบการณ์สูงในอนาคต	
3. ผลลัพธ์สุดท้าย	SSO GURU – รายชื่อบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์กรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในแต่ละด้าน - Build in KM ในกระบวนการทำงาน - มีการสะสมองค์ความรู้ในแต่ละกระบวนการทำงานระหว่างปฏิบัติงาน และ - มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ/วิธีการทำงาน	
4. ที่มา/สภาพปัญหา แรงจูงใจ ความสำคัญของโครงการ	ขาดการพัฒนาภาวะผู้นำและการเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญ (Succession Plan) ในอนาคตยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ขาดการวางแผน พัฒนา และประเมินผลที่เป็นมาตรฐานสากล	
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1. สร้าง และจัดกลุ่มวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญ(SSO GURU) ในองค์ความรู้ต่างๆ ของประกันสังคม 2. พัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ในประกันสังคม ที่เข้าถึงง่าย สะดวกต่อการใช้งาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. กำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนการเข้าไปใช้งานในระบบ KM และความสม่ำเสมอในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และข้อมูลสำคัญ (Core Knowledge) ในประกันสังคม 4. กำหนดตัวแทนของแต่ละหน่วยงานเพื่อเป็นตัวแทนหลัก (KM Core Team) ในการขับเคลื่อน KM ในประกันสังคม	
6. รายละเอียดการดำเนินการ	ส่วนที่ 1 : การสร้างวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ความรู้ต่างๆ ในประกันสังคม 1. ออกแบบและพัฒนาวิธีการแบ่งหมวดหมู่เกี่ยวกับองค์ความรู้ภายในองค์กร 2. พัฒนารูปแบบ เครื่องมือ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยในการสนับสนุนให้เกิดแลกเปลี่ยน แบ่งปัน และเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ขององค์กรอื่นๆ	
	ส่วนที่ 2 : สร้างวัฒนธรรมของสำนักงานประกันสังคมให้มีการแลกเปลี่ยน และมีการแบ่งปันความรู้ในองค์กร 1. ศึกษาขั้นตอน ปัจจัยหลัก และวิธีการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร 2. ออกแบบและพัฒนากิจกรรม พร้อมการประเมินผลความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 3. ศึกษาแบบอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองฝึกอบรม



ขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญของโครงการ

โครงการที่ 4 : สร้างการบริหารองค์ความรู้ขององค์กรให้เข้มแข็ง (Knowledge Management)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	2559				2560				2561				2562			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ส่วนที่ 1: การสร้างวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ความรู้ต่างๆ ในประกันสังคม - กำหนดหลักการแบ่งหมวดหมู่ เกี่ยวกับองค์ความรู้ภายในองค์กร - พัฒนารูปแบบ เครื่องมือ หรือ กิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยในการสนับสนุน ให้เกิดแลกเปลี่ยน แบ่งปัน และเรียนรู้ ร่วมกันในองค์กร ขององค์กรอื่นๆ																
ส่วนที่ 2: สร้างวัฒนธรรมของ สำนักงานประกันสังคม ให้มีการ แลกเปลี่ยน และมี การ แบ่งปันความรู้ในองค์กร - ออกแบบขั้นตอน และกำหนดปัจจัยหลัก และวิธีการสร้างวัฒนธรรมให้ เกิดขึ้นในองค์กร - ออกแบบ กิจกรรม พร้อมการ ประเมินผลความสำเร็จของการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร - ศึกษาแบบอย่างองค์กรที่ประสบ ความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรม องค์กร																

แผนปฏิบัติการ ของโครงการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการสร้างองค์กรที่น่าอยู่ (มาตรการขับเคลื่อนที่ 5)

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 - 2562)

มาตรการขับเคลื่อนที่ 5	พัฒนาระบบการกำหนดบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการสร้างองค์กรที่น่าอยู่
1. ชื่อโครงการ	โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potential Staff)	
2. วัตถุประสงค์	1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด 2. เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potential Staff) ให้เติบโตในองค์กร	
3. ผลลัพธ์สุดท้าย	High Potential Staff ที่ผ่านระบบประเมินแบบใหม่ - ได้รายชื่อบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potential Staff) - ได้แผนการรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	
4. ที่มา/สภาพปัญหา แรงจูงใจ ความสำคัญของโครงการ	องค์กรมีอัตราการลาออกสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมของระบบการประเมินผลงาน (Performance Management) ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Performance Based Pay) ขาดความชัดเจนในเส้นทางการเติบโตก้าวหน้าในองค์กร (Career Pathway)	
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1. ยกเลิกระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเก่า 2. นำระบบผลการประเมินแบบใหม่ (Bell Curve) มาใช้ในสำนักงานประกันสังคมเพื่อแยกกลุ่มผลงานของพนักงานและทำให้การให้ผลตอบแทนประจำปีสามารถสะท้อนความแตกต่างของผลงานพนักงานได้ 3. จัดการฝึกอบรมระดับหัวหน้างานทั้งหมดเกี่ยวกับเครื่องมือและกระบวนการใหม่ในการบริหารการปฏิบัติงาน (Performance Management) 4. สามารถเสนอขอปรับเงินเดือนพิเศษระหว่างปีให้กับพนักงานที่ผลงานดี	
6. รายละเอียดการดำเนินการ	1. ออกแบบหลักการ และพัฒนารูปแบบ และวิธีการ และขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) 2. พัฒนาเครื่องมือการพูดคุย และการโค้ช (Coaching) บุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potential Staff) 3. ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potential Staff)	

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการที่ 5 : พัฒนาระบบการประเมินผลงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High Potential Staff)

**Workshop with
HR Expert on
11-12 June**

แผนปฏิบัติการ ของโครงการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการสร้างองค์กรที่น่าอยู่ (มาตรการขับเคลื่อนที่ 6)

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 - 2562)

มาตรการขับเคลื่อนที่ 6	พัฒนาเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ	สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการสร้างองค์กรที่น่าอยู่
1. ชื่อโครงการ	โครงการออกแบบเส้นทางการเติบโตก้าวหน้า (Career Path) ให้กับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง และกลุ่มวิชาชีพที่เป็นตำแหน่งงานสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position)	
2. วัตถุประสงค์	1. เพื่อเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพในพนักงานทุกระดับ 2. เพื่อสนับสนุนให้เกิดการหมุนเปลี่ยนงาน และการพัฒนาตัวเองในสายงานที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียง 3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ ความรู้ พฤติกรรมของบุคลากรของประกันสังคมให้ตรงตามความคาดหวัง และคุณสมบัติตามตำแหน่งงาน	
3. ผลลัพธ์สุดท้าย	ได้ Career Path ของตำแหน่งงานสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position) ครบทุกตำแหน่งบน Competency, Job Family และ Job Function แบบใหม่	
4. ที่มา / สภาพปัญหา แรงจูงใจ ความสำคัญของโครงการ	องค์กรมีอัตราการลาออกสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมของระบบการประเมินผลงาน (Performance Management) ค่าตอบแทนตามผลการทำงาน (Performance Based Pay) ขาดความชัดเจนในเส้นทางการเติบโตก้าวหน้าในองค์กร (Career Pathway)	
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1. มาตรฐานโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับกลุ่มงาน จนถึงระดับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งคำอธิบายเป้าหมายและความรับผิดชอบของกลุ่มงาน และรายละเอียดคำอธิบายงาน, เป้าหมายและตัววัด, ทักษะ และหลักเกณฑ์การเติบโตในแต่ละตำแหน่งงาน 2. ทบทวนสมรรถนะ (Competency) เส้นทางการเรียนรู้และพัฒนา (Training Roadmap) และคุณลักษณะของงาน (Job Qualification) ของประกันสังคม ให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์การแข่งขันของประกันสังคม 3. นำ Competency เป็นหนึ่งในเกณฑ์ หรือ ตัวแปร ในการสรรหา และคัดเลือกพนักงานประกันสังคม (Recruitment & Selection) 4. นำ Competency เป็นหนึ่งในตัวชี้วัด สำหรับการโอนย้าย (Internal Transfer) และการเติบโต (Career Advancement) 5. กำหนดเส้นทางการเติบโตให้กับพนักงาน 6. มีเส้นทางการเติบโตแบบเร็วสำหรับกลุ่มพนักงานที่มีผลงานและศักยภาพดี	

มาตรการขับเคลื่อนที่ 6	พัฒนาเส้นทางอาชีพ	สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการสร้างองค์กรที่น่าอยู่
6. รายละเอียดการดำเนินการ	- กำหนดหลักการ แนวทาง และขั้นตอนในการออกแบบโครงสร้างองค์กร (Organization Structure) และการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร - จัดทำฐานข้อมูลโครงสร้างองค์กร (Organization Structure) - กำหนดวิธีการ แนวทางการออกแบบและขั้นตอนการจัดทำสมรรถนะ (Competency) เส้นทาง การเรียนรู้และพัฒนา (Training Roadmap) และคุณลักษณะของงาน (Job Qualification) ตามตำแหน่งงาน - ออกแบบการนำสมรรถนะ (Competency) มาประยุกต์ใช้ในงานด้านต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - ออกแบบเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้กับพนักงานในองค์กร - กำหนดองค์ประกอบสำคัญที่ใช้ในการออกแบบเส้นทางอาชีพ (Career Path) - พัฒนาช่องทาง เพื่อประชาสัมพันธ์เรื่องโอกาสเติบโตก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path)	

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญของโครงการ

โครงการที่ 6 : ออกแบบเส้นทางอาชีพก้าวหน้า (Career Path) ให้กับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง และกลุ่มวิชาชีพที่เป็นตำแหน่งงานสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position)

โครงการย่อยที่ 6.1 : ทบทวน และพิจารณาโครงสร้างของงาน (Job Structure) และกำหนดตระกูลงาน (Job Family) และกลุ่มงาน (Job Function)

ขั้นตอนการดำเนินการ	2559				2560				2561				2562			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
กำหนดหลักการ แนวทาง และขั้นตอนในการออกแบบโครงสร้างองค์กร (Organization Structure) และการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร																
จัดทำฐานข้อมูลโครงสร้างองค์กร (Organization Structure)																

ขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญของโครงการ

โครงการที่ 6 : ออกแบบเส้นทางการเติบโตก้าวหน้า (Career Path) ให้กับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง และกลุ่มวิชาชีพที่เป็นตำแหน่งงานสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position)

โครงการย่อยที่ 6.2 : ออกแบบเส้นทางการเติบโตก้าวหน้า (Career Path)

ขั้นตอนการดำเนินการ	2559				2560				2561				2562			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- ออกแบบเส้นทางการเติบโต (Career Path) ให้กับพนักงานในองค์กร - กำหนดองค์ประกอบสำคัญที่ใช้ในการออกแบบเส้นทางการเติบโต (Career Path) - พัฒนาช่องทาง เพื่อประชาสัมพันธ์ เรื่องโอกาสเติบโตก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path)																

Workshop with HR
Expert on 11-12
June



โครงการที่ 6 : ออกแบบเส้นทางการเติบโตก้าวหน้า (Career Path) ให้กับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง และกลุ่มวิชาชีพที่เป็นตำแหน่งงานสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Strategic Position)

โครงการย่อยที่ 6.3 : ออกแบบและทบทวนสมรรถนะ (Competency) เส้นทางการเรียนรู้และพัฒนา (Training Roadmap) และคุณลักษณะของงาน (Job Qualification)

**Workshop with
HR Expert on 11-
12 June**

แผนปฏิบัติการ ของโครงการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 4 : ด้านการสร้างโครงสร้างพื้นฐานของงานบุคคลให้เข้มแข็ง (มาตรการขับเคลื่อนที่ 7)

ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานประกันสังคมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2558 - 2562)

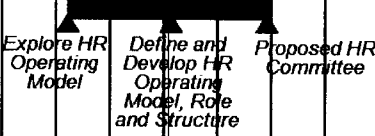
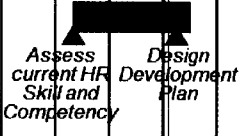
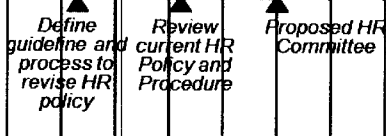
มาตรการขับเคลื่อนที่ 7	พัฒนาระบบงานด้าน HR องค์กรรวม	สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 4 : ด้านการสร้างโครงสร้างพื้นฐานของงาน บุคคลให้ เข้มแข็ง
1. ชื่อโครงการ	โครงการพัฒนาระบบงานด้าน HR	
2. วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อน นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลลัพธ์ตรงตามทิศทางหรือนโยบายที่กำหนดไว้ของสำนักงานประกันสังคม 2. เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. เพื่อให้มีนโยบาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย และสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของประกันสังคม 4. เพื่อให้องค์กร มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และสามารถเชื่อมต่อกันอย่างเป็นระบบ (Streamline) ทั้งข้อมูล (Data) และเครื่องมือ (Tools) ต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 5. เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ ประมวลผล และติดตามรายงานความเคลื่อนไหวของพนักงานและองค์กรได้อย่างอัจฉริยะ	
3. ผลลัพธ์สุดท้าย	หน่วยงาน HR รูปแบบใหม่ที่รับผิดชอบด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย และมีการให้บริการด้านงานบุคคลแก่ผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับที่ล้าหน้า รวดเร็ว เป็นมิตร (เชิงรุก สอดรับ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ทัน ล้ำสมัย รวดเร็ว เข้าถึงง่าย เปิดเผย/เปิดกว้าง และเป็นธรรม)	
4. ที่มา/สภาพปัญหา แรงจูงใจ ความสำคัญของโครงการ	ระบบและโครงสร้างพื้นฐานงานบุคคลที่ขาดการเชื่อมต่อข้อมูล และไม่สามารถ วิเคราะห์ ประมวลผล และติดตามรายงานความเคลื่อนไหวของพนักงานและองค์กรได้อย่างเป็นระบบ	
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1. ปรับโครงสร้างของส่วนงานด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สอดคล้องกับภาระงานที่จะเกิดขึ้น เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของประกันสังคม 2. มีฐานข้อมูลเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึง นโยบาย ระเบียบหลักเกณฑ์และกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. มีหน่วยงานหรือช่องทางที่ดูแลตอบคำถามพนักงานเกี่ยวกับข้อสงสัยหรือ ให้ข้อมูลเพิ่มเติม ในนโยบาย ระเบียบหลักเกณฑ์และกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่ทันสมัย และง่ายต่อการเข้าถึงและใช้งาน 5. มีรายงานและตัววัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report and HR Dashboard) ให้กับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานของสำนักงานประกันสังคมรับทราบทุกๆ ไตรมาส หรือทุกๆ ครึ่งปี	

มาตรการขับเคลื่อนที่ 7	พัฒนาระบบงานด้าน HR องค์กร	สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 4 : ด้านการสร้างโครงสร้างพื้นฐานของงาน บุคคลให้ เข้มแข็ง
6. รายละเอียดการดำเนินการ	1. ศึกษา รูปแบบ และความคาดหวัง ของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ศึกษา รูปแบบการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานประกันสังคม ในประเทศต่างๆ 3. ทบทวนและประเมิน ทักษะ ความสามารถ และความคาดหวัง ของบุคลากรที่ทำงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. ออกแบบวิธีการ จัดทำมาตรฐาน นโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์การทำงาน และวิธีการ ดำเนินงาน หรือกระบวนการด้านบุคลากร (HR Policy and Procedure) 5. ทบทวนนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์การทำงาน และวิธีการดำเนินงาน หรือกระบวนการ ด้านบุคลากร 6. ศึกษา ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (HR Management System / HR Information System) 7. กำหนดขั้นตอน และงบประมาณในการพัฒนาระบบ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์กร 8. ออกแบบรูปแบบรายงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report and HR Dashboard) 9. พัฒนาและกำหนดตัววัด หรือตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard and Measurement)	

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญของโครงการ

โครงการที่ 7 : พัฒนาระบบงานด้าน HR (ระยะที่ 1)

ขั้นตอนการดำเนินการ	2559				2560				2561				2562			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- ศึกษา รูปแบบ และความคาดหวัง ของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - ศึกษารูปแบบการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานประกันสังคมในประเทศต่างๆ			Develop HR Operating Model 													
ทบทวนและประเมิน ทักษะความสามารถ และความคาดหวัง ของบุคลากรที่ทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			Develop HR Competency 													
- ออกแบบวิธีการ จัดทำมาตรฐานนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์การทำงาน และวิธีการดำเนินงาน หรือกระบวนการด้านบุคลากร (HR Policy and Procedure) - ทบทวนนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์การทำงาน และวิธีการดำเนินงาน หรือกระบวนการด้านบุคลากร			Develop Standard HR Policy and Procedure 													

ขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญของโครงการ

โครงการที่ 7 : พัฒนาระบบงานด้าน HR (ระยะที่ 2)

ขั้นตอนการดำเนินการ	2559				2560				2561				2562			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (HR Management System / HR Information System) - กำหนดขั้นตอน และงบประมาณในการพัฒนาระบบ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร																
- ออกแบบรูปแบบรายงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report and HR Dashboard) - พัฒนาและกำหนดตัววัด หรือตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard and Measurement)																