



แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ (พ.ศ. 2566-2570)



แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)



แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
(พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

คำนำ

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแผนดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กรตามแผนวิสาหกิจ การประปานครหลวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถทางธุรกิจผ่านการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สามารถสร้างบุคลากรประจำที่มีคุณภาพ การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ภายใต้วิสัยทัศน์ “บุคลากรคุณภาพ เพื่อส่งมอบบริการที่ดีเลิศ” โดยมีการกำหนดกรอบการดำเนินงาน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ และโครงการที่จะไปสนับสนุนการดำเนินการข้างต้น ดังนี้

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning: SP):

ระยะที่ 1 (ปี พ.ศ. 2566): วางรากฐานการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ

ระยะที่ 2 (ปี พ.ศ. 2567 - 2569): ขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการเติบโตของธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 3 (ปี พ.ศ. 2570): บุคลากรศักยภาพสูงเพื่อองค์กรที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1: HCMO1: ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต

กลยุทธ์ที่ 1 HCMO1-T1 กลยุทธ์การเตรียมความพร้อมด้านกระบวนการ โครงสร้างองค์กร และกำลังคนเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Organizational Redesign, Manpower Planning and Talent Acquisition)

- HCMO1-T1-P1 โครงการยกระดับการวางแผน แผนกำลังคน และโครงสร้างองค์กรเพื่อผลิตประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น
- HCMO1-T1-P2 โครงการยกระดับการสรรหาบุคลากรแบบเชิงรุกเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

กลยุทธ์ที่ 2 HCMO1-T2 กลยุทธ์การยกระดับขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Capability Upskilling and Reskilling)

- HCMO1-T2-P1 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพของพนักงาน (MWA Career Assessment)
- HCMO1-T2-P2 โครงการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)
- HCMO1-T2-P3 โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน
- HCMO1-T2-P4 โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Successor & Talent Management)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2: HCMO2: สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 1 HCMO2-T1 กลยุทธ์การยกระดับการเป็นผู้นำด้านการบริหารบุคลากร (HRBP and Line Managers as People Manager)

- HCMO2-T1-P1 โครงการยกระดับการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (HR Business Partner) การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล (HR Certified Professional) และการสอบทานกระบวนการสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR Audit)
- HCMO2-T1-P2 โครงการพัฒนาขีดความสามารถผู้บริหารสายงาน (Line Managers) ให้เป็นผู้นำด้านการบริหารบุคลากร (People Manager)

กลยุทธ์ที่ 2 HCMO2-T2 กลยุทธ์การยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ (HRM Excellence)

- HCMO2-T2-P1 โครงการยกระดับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ (Performance Management Excellence)
- HCMO2-T2-P2 โครงการยกระดับการส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการ
- HCMO2-T2-P3 โครงการยกระดับการจัดการมาตรฐานการด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (S-SHE Excellence)
- HCMO2-T2-P4 โครงการวางแผนการเป็น Hybrid Workplace

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

กลยุทธ์ที่ 3 HCMO2-T3 กลยุทธ์การยกระดับประสบการณ์ที่ดีของบุคลากรและการสร้างแบรนด์องค์กรให้น่าจดจำ (Leading in Employee Experience & Employer Branding)

- HCMO2-T3-P1 โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
- HCMO2-T3-P2 โครงการเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน
- HCMO2-T3-P3 โครงการพัฒนาระบบงานด้านทุนมนุษย์สู่ความเป็นเลิศ

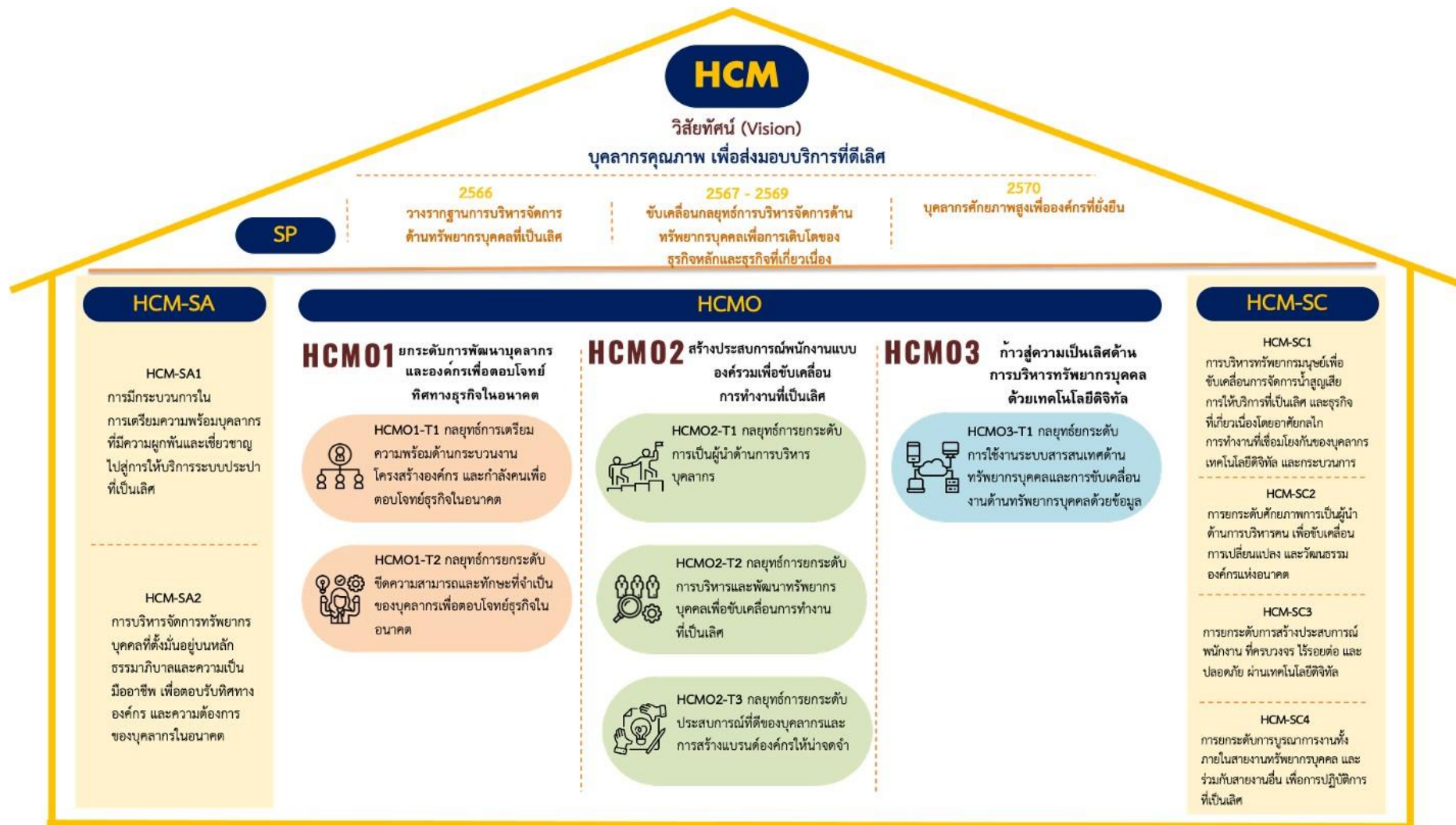
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3: HCMO3: ก้าวสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 1 HCMO3-T1 กลยุทธ์ยกระดับการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลและการขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูล (HR Digital Transformation)

- HCMO3-T1-P1 โครงการยกระดับการบูรณาการงานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System)
- HCMO3-T1-P2 โครงการยกระดับการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านมือถือ (HR Mobile Application)
- HCMO3-T1-P3 โครงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร

โครงการทั้ง 18 โครงการนี้ นอกจากจะช่วยสนับสนุนการดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามทิศทางของแผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ และสอดคล้องกับทิศทางของแผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566 – 2570) แล้ว ยังสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับรองของรัฐบาลด้วย และมีการเชื่อมโยงโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องในแผนปฏิบัติการ ภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ เข้ากับแผนแม่บทอื่น ๆ ของการประสานครหลวงร่วมด้วย เพื่อให้มั่นใจได้ว่าแผนปฏิบัติการฉบับนี้จะช่วยทำให้แผนการดำเนินงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)



แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

แผนวิสาหกิจ กปน.	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO				กลยุทธ์							โครงการ
	ชื่อ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	ชื่อ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					
							2566	2567	2568	2569	2570	
SO2 Adaptive Organization ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม	HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต	เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กรให้ตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต	1. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI) (เท่า)	3.66	HCMO1-T1 กลยุทธ์การเตรียมความพร้อมด้านกระบวนการสร้างองค์กร และกำลังคนเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Organizational Redesign, Manpower Planning and Talent Acquisition)	1. อัตราส่วนรายได้ต่อพนักงาน (ล้านบาท ต่อคน)	4.40	4.45	4.50	4.55	4.60	HCMO1-T1-P1 โครงการยกระดับการวางแผน แผนกำลังคน และโครงสร้างองค์กรเพื่อผลผลิตประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น
			2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent pool) (ร้อยละ)	≥ 5		2. อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อบุคลากร (พนักงาน และลูกจ้างเหมาแรงงานเอกชน) (อัตราส่วน)	480 : 1	485 : 1	490 : 1	495 : 1	500 : 1	
			3. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวังสำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคตฯ (ร้อยละ)	80		3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสรรหาที่มีองค์ความรู้ทักษะ ความสามารถ (Person-Job Fit) และค่านิยม (Person-Culture Fit) ตามแผนการสรรหาบุคลากร (ร้อยละ)	-	80	80	80	80	HCMO1-T1-P2 โครงการยกระดับการสรรหาบุคลากรแบบเชิงรุกเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต
						4. ระดับความพึงพอใจมิติ “Corporate” (คะแนน)	> 4.10	> 4.15	> 4.20	> 4.25	> 4.30	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

แผนวิสาหกิจ กปน.	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO				กลยุทธ์							โครงการ
	ชื่อ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	ชื่อ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					
							2566	2567	2568	2569	2570	
					HCMO1-T2 กลยุทธ์การ ยกระดับขีด ความสามารถ และทักษะที่ จำเป็นของ บุคลากรเพื่อ ตอบโจทย์ธุรกิจ ในอนาคต (Capability Upskilling and Reskilling)	1. ร้อยละของ ผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการฝ่ายและ เทียบเท่าขึ้นไปที่เป็น ผู้สืบทอดตำแหน่งงาน สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Successors) ในตำแหน่ง Key Position (ร้อยละ)	95	95	95	95	95	HCMO1-T2-P1 โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพของ พนักงาน (MWA Career Assessment)
						2. ร้อยละของ บุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อน ธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) (ร้อยละ)	-	-	70	75	80	HCMO1-T2-P2 โครงการบริหาร ความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)
						3. ระดับความ พึงพอใจของบุคลากร ต่อมิติ “Career” (คะแนน)	> 4.10	> 4.15	> 4.20	> 4.25	> 4.30	HCMO1-T2-P3 โครงการยกระดับขีด ความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความ เป็นเลิศในการปฏิบัติงาน
												HCMO1-T2-P4 โครงการเตรียม ความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอด ตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และ การบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Successor & Talent Management)

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

แผนวิสาหกิจ กปน.	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO				กลยุทธ์							โครงการ
	ชื่อ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย ณ ปี 2570	ชื่อ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					
							2566	2567	2568	2569	2570	
SO2 Adaptive Organization ยกระดับขีด ความสามารถ ในการแข่งขัน ด้วยองค์ความรู้ และนวัตกรรม	HCMO2 สร้าง ประสบการณ์ พนักงานแบบ องค์รวมเพื่อ ขับเคลื่อน การทำงาน ที่เป็นเลิศ	เพื่อเสริมสร้าง ประสบการณ์ที่ดี ของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การ ทำงานที่เป็นเลิศ	1. ร้อยละของ บุคลากรที่มี ความผูกพัน องค์กร (ร้อยละ)	95	HCMO2-T1 กลยุทธ์การ ยกระดับ การเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร บุคลากร (HRBP and Line Managers as People Manager)	1. ระดับความ พึงพอใจในมิติ “Workforce” (คะแนน)	> 4.10	> 4.15	> 4.20	> 4.25	> 4.30	HCMO2-T1-P1 โครงการยกระดับการ เป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (HR Business Partner) การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Certified Professional) และการสอบทาน กระบวนการสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR Audit)
SO3 Sustainable Partnership สร้างมูลค่าเพิ่ม ด้วยธรรมาภิบาล และความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย			2. ระดับความพึง พอใจของบุคลากร ต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของ บุคลากรด้าน ทรัพยากรบุคคล (คะแนน)	4.20		2. ระดับความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “ความรู้ ความสามารถของ บุคลากรด้าน HR” (คะแนน)	4.00	4.05	4.10	4.15	4.20	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

แผนวิสาหกิจ กปน.	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO				กลยุทธ์							โครงการ
	ชื่อ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	ชื่อ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					
							2566	2567	2568	2569	2570	
					HCMO2-T2 กลยุทธ์การ ยกระดับการ บริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลเพื่อ ขับเคลื่อนการ ทำงานที่เป็น เลิศ (HRM Excellence)	1. ระดับความ พึงพอใจในมิติ “Compensation”, “Work-Life” “Performance” (คะแนน) 2. ระดับความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “ระบบงาน และกระบวนการด้าน ทรัพยากรบุคคล” (คะแนน) 3. ความสำเร็จใน การบูรณาการ กระบวนการ ประเมินผลปฏิบัติงาน กับกระบวนการอื่น ๆ ในการบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล (อาทิ การ บริหารค่าตอบแทน และเงินรางวัล การ พัฒนาบุคลากร การ วางแผนผู้สืบทอด	> 4.10 4.00 ดำเนินการ แล้วเสร็จ	> 4.15 4.05 ดำเนินการ แล้วเสร็จ	> 4.20 4.10 ดำเนินการ แล้วเสร็จ	> 4.25 4.15 ดำเนินการ แล้วเสร็จ	> 4.30 4.20 ดำเนินการ แล้วเสร็จ	HCMO2-T2-P1 โครงการยกระดับ กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน สู่ความเป็นเลิศ (Performance Management Excellence) <

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

แผนวิสาหกิจ กปน.	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO				กลยุทธ์							โครงการ
	ชื่อ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	ชื่อ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					
							2566	2567	2568	2569	2570	
						ตำแหน่ง การจัดการ ความรู้ (ความสำเร็จ)						HCMO2-T2-P4 โครงการวาง แผนการเป็น Hybrid Workplace
					HCMO2-T3 กลยุทธ์ การยกระดับ ประสบการณ์ ที่ดีของบุคลากร และการสร้าง แบรนด์องค์กร ให้น่าจดจำ (Leading in Employee Experience & Employer Branding)	1. ระดับความ พึงพอใจในมิติ “Corporate” (คะแนน) 2. ระดับความพึง พอใจต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “การ ปฏิบัติงานเชิงรุกที่มุ่ง ผลประโยชน์องค์กร และการสร้างสุขภาวะ ที่ดีของบุคลากร” (คะแนน)	> 4.10 4.00	> 4.15 4.05	> 4.20 4.10	> 4.25 4.15	> 4.30 4.20	HCMO2-T3-P1 โครงการขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
												HCMO2-T3-P2 โครงการเสริมสร้าง และยกระดับประสบการณ์พนักงาน ตลอดเส้นทางการทำงาน

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

แผนวิสาหกิจ กปน.	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO				กลยุทธ์							โครงการ
	ชื่อ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	ชื่อ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					
							2566	2567	2568	2569	2570	
SO2 Adaptive Organization ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม SO3 Sustainable Partnership สร้างมูลค่าเพิ่มด้วยธรรมาภิบาลและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	HCMO3 ก้าวสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1. จำนวนแบบจำลองในการทำนายในเชิงธุรกิจด้านทรัพยากรบุคคล (Predictive HR Models) เพื่อได้มาซึ่งข้อมูลป้อนกลับ (จำนวน)	1	HCMO3-T1 กลยุทธ์ยกระดับการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลและการขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูล (HR Digital Transformation)	1. ร้อยละของจำนวนผู้ใช้ระบบ HRIS (ร้อยละ)	-	-	-	100	100	HCMO3-T1-P1 โครงการยกระดับการบูรณาการงานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System)
			2. ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อประสบการณ์การใช้ HR เทคโนโลยีดิจิทัล (คะแนน)	4.20		2. จำนวนโครงการของ HR ที่นำเอาข้อมูลเชิงลึกจากระบบ HRIS มาดำเนินกิจกรรมใหม่ ๆ (โครงการ)	-	-	-	2	2	HCMO3-T1-P2 โครงการยกระดับการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านมือถือ (HR Mobile Application)

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

รายละเอียดโครงการ/แผนงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

ลำดับ โครงการ	ชื่อ โครงการ / แผนงาน	รหัสโครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก			หน้า
			สายงาน	ชวก.	หน่วยงาน	
1	โครงการยกระดับการวางแผน แผนกำลังคน และโครงสร้างองค์กรเพื่อผลผลิต ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น	HCMO1-T1-P1	บ	บค	ฝบบ.	1
2	โครงการยกระดับการสรรหาบุคลากรแบบเชิงรุกเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต	HCMO1-T1-P2	บ	บค	ฝบบ.	6
3	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพของพนักงาน (MWA Career Assessment)	HCMO1-T2-P1	บ	บค	ฝบบ.	10
4	โครงการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)	HCMO1-T2-P2	บ	บค	ฝบบ.	16
5	โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	HCMO1-T2-P3	บ	บค	ฝบบ.	27
6	โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และ การบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Successor & Talent Management)	HCMO1-T2-P4	บ	บค	ฝบบ.	34
7	โครงการยกระดับการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (HR Business Partner) การรับรอง คุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล (HR Certified Professional) และการสอบทาน กระบวนการสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR Audit)	HCMO2-T1-P1	บ บ ท บ	บค บค ท บค	ฝบบ. ฝบบ. ฝยท. ฝสก.	43
8	โครงการพัฒนาขีดความสามารถผู้บริหารสายงาน (Line Managers) ให้เป็นผู้นำด้าน การบริหารบุคลากร (People Manager)	HCMO2-T1-P2	บ	บค	ฝบบ.	55

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

ลำดับ โครงการ	ชื่อ โครงการ / แผนงาน	รหัสโครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก			หน้า
			สายงาน	ชวก.	หน่วยงาน	
9	โครงการยกระดับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ (Performance Management Excellence)	HCMO2-T2-P1	บ	บค	ฝบบ.	60
10	โครงการยกระดับการส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการ	HCMO2-T2-P2	บ	บค	ฝสก.	73
11	โครงการยกระดับการจัดการมาตรการด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (S-SHE Excellence)	HCMO2-T2-P3	ผวก บ ผ ผ	- บค ผน บร	กปช. ฝสก. -	78
12	โครงการวางแผนการเป็น Hybrid Workplace	HCMO2-T2-P4	บ บ บ ท บ	บค บค บค ท บ	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก. ฝคท. ฝกม.	87
13	โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	HCMO2-T3-P1	บ	บค	ฝบบ.	99
14	โครงการเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน	HCMO2-T3-P2	บ	บค	ฝบบ.	109
15	โครงการพัฒนาระบบงานด้านทุนมนุษย์สู่ความเป็นเลิศ	HCMO2-T3-P3	บ	บค	ฝบบ.	117

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

ลำดับ โครงการ	ชื่อ โครงการ / แผนงาน	รหัสโครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก			หน้า
			สายงาน	ชวก.	หน่วยงาน	
16	โครงการยกระดับการบูรณาการงานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System)	HCMO3-T1-P1	บ	บค	ฝบบ.	121
			บ	บค	ฝสก.	
			บ	บค	ฝพบ.	
			ท	ท	ฝพท.	
			ท	ท	ฝคท.	
17	โครงการยกระดับการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านมือถือ (HR Mobile Application)	HCMO3-T1-P2	บ	บค	ฝบบ.	126
			บ	บค	ฝสก.	
			บ	บค	ฝพบ.	
			ท	ท	ฝพท.	
			ท	ท	ฝคท.	
18	โครงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	HCMO3-T1-P3	บ	บค	ฝพบ.	130

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

รายชื่อหน่วยงานและอักษรย่อ

ชื่อหน่วยงาน	อักษรย่อ
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ระบบผลิตน้ำ)	ชวก.(ผน)
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บำรุงรักษา)	ชวก.(บร)
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	ฝบบ.
ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ฝพบ.
ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล	ฝคท.
ฝ่ายกฎหมาย	ฝกม.
ฝ่ายพัฒนาระบบงานดิจิทัล	ฝพท.
ฝ่ายยุทธศาสตร์และนวัตกรรมดิจิทัล	ฝยท.
ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์	ฝสก.
ฝ่ายบริหารความเสี่ยง	ฝบส.
กองโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	กคอ.ฝบบ.
กองประเมินผลบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	กผบ.ฝบบ.
กองนโยบายและวางแผนพัฒนางานบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	กนพ.ฝบบ.
กองบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	กงบ.ฝบบ.
กองแผนและพัฒนาขีดความสามารถ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กพข.ฝพบ.
กองบริหารจัดการองค์ความรู้ ฝ่ายนวัตกรรมองค์กร	กบอ.ฝนอ.
กองสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์	กสร.ฝสก.
กองบริหารค่าตอบแทน ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์	กบต.ฝสก.
กองบริการทางการแพทย์ ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์	กบพ.ฝสก.
กองความปลอดภัย สวัสดิภาพและอาชีวอนามัย	กปช.

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO1-T1-P1 โครงการยกระดับการวางแผน แผนกำลังคน และโครงสร้างองค์กรเพื่อผลผลิตประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต --- HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI) / 3.66 เท่า 2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent pool) / ≥ร้อยละ5 3. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 --- 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20		4. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองโครงสร้างองค์กรและ ตำแหน่งงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กคอ.ฟบบ.)
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO1-T1 กลยุทธ์การเตรียมความพร้อมด้านกระบวนการ โครงสร้างองค์กร และกำลังคนเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Organizational Redesign, Manpower Planning and Talent Acquisition)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. อัตราส่วนรายได้ต่อพนักงาน / 4.6 ล้านบาท ต่อคน 2. อัตราส่วนผู้ใช้น้ำ ต่อ บุคลากร (พนักงาน และลูกจ้างเหมาแรงงาน เอกชน) / 500 : 1 3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสรรหาที่มีองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ (Person-Job Fit) และ ค่านิยม (Person-Culture Fit) ตามแผนการสรรหาบุคลากร / 80 4. ระดับความพึงพอใจมิติ “Corporate” / > 4.30		6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): -

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อทบทวน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และออกแบบแผนกำลังคนและโครงสร้างองค์กรที่ตอบโจทย์ธุรกิจหลัก และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนแม่บทด้านลูกค้า การตลาด การเงิน ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการธุรกิจที่เกี่ยวข้อง แผนแม่บทด้านการวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม แผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ และแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน				8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: ทุกแผนแม่บทภายใต้แผนวิสาหกิจ กปน. ฉบับที่ 6	
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. การบริหารค่าใช้จ่ายด้านอัตรากำลังสอดคล้องกับค่าใช้จ่ายการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานที่สร้างมูลค่าให้แก่องค์กรตอบสนองธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อัตรารายได้ต่อพนักงาน อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อบุคลากร (พนักงาน และลูกจ้างเหมาแรงงานเอกชน) 2. การบริหารขีดความสามารถของอัตรากำลังขององค์กรให้รองรับการสร้างรายได้ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม 3. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร					
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. คะแนนผลประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (กปน.)	1. ≥ 2.47	1. ≥ 2.47	1. ≥ 2.47	1. ≥ 2.47	1. ≥ 2.47
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ระบบงานและกระบวนการทำงาน”	2. 4.10	2. 4.10	2. 4.20	2. 4.20	2. 4.30
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละความสำเร็จในการปรับโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังในภาพรวม กปน. (วัดจากการเสนอ คกก.กปน. พิจารณาให้ความเห็นชอบฯ ภายในเดือน กรกฎาคม)	1. ภายใน ก.ค. 66	1. ภายใน ก.ค. 67	1. ภายใน ก.ค. 67	1. ภายใน ก.ค. 67	1. ภายใน ก.ค. 70
2. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะยาวและรายปีเพื่อรองรับธุรกิจในอนาคต	2. ร้อยละ 100	2. ร้อยละ 100	2. ร้อยละ 100	2. ร้อยละ 100	2. ร้อยละ 100
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:		ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า	
1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจไม่ทราบถึงความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงของแผนงาน/กระบวนการในการปรับปรุงโครงสร้างผังบริหาร		ต่ำ		1. รายได้	
2. นโยบายของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในแต่ละชุดและผู้บริหารของหน่วยงานในสายงานต่าง ๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้ตามวัตถุประสงค์		ต่ำ		2. ค่าใช้จ่ายบุคลากร	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อทบทวนโครงสร้าง ผังบริหาร หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน (FD) ให้ตอบโจทย์โครงสร้างองค์กรในปัจจุบันและ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องในอนาคต	กปน. มีโครงสร้างผังบริหาร และหน่วยงานรองรับภารกิจ ปัจจุบันและธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่อง ในอนาคต	ตัวชี้วัด 1. คะแนนผล ประเมินผลการ ดำเนินงานของ รัฐวิสาหกิจ (กปน.) ระดับความ พึงพอใจของบุคลากร ต่อปัจจัย “ระบบงาน และกระบวนการ ทำงาน” ค่าเป้าหมาย 1. ≥ 2.47 2. 4.30											กคอ.ฝบป.	-	-
2.ทบทวนคุณสมบัติรายตำแหน่ง และกลุ่มงาน (JD & JS, Job Family) ให้ตอบโจทย์โครงสร้าง องค์กรในปัจจุบัน และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในอนาคต (เชื่อมโยงกับโครงการ 1.1.2 เรื่องเกณฑ์คุณสมบัติ และทักษะของผู้สมัคร และโครงการ 2.2.4 เรื่อง การจัดทำ Hybrid Workplace)	คุณสมบัติรายตำแหน่ง และ กลุ่มงาน (JD & JS, Job Family)												กคอ.ฝบป. กนพ.ฝบป.		
3.นำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง พิจารณา การปรับปรุงโครงสร้างผังบริหารและอัตรากำลัง ของ กปน.	มติเห็นชอบจาก คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง												กคอ.ฝบป		
4.จัดทำโครงสร้างผังบริหารและผังตำแหน่งงาน เสนอขออนุมัติผู้ว่าการ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างผัง บริหารและอัตรากำลัง	โครงสร้างผังบริหารและผัง ตำแหน่งงานเสนอขออนุมัติ ผู้ว่าการ														
5.วิเคราะห์อัตรากำลังและเปรียบเทียบอัตรากำลัง ส่วนขาดและส่วนเกิน เพื่อจัดทำแผนการบรรจุ พนักงานใหม่ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างผังบริหาร และผังตำแหน่งงาน	ผลการทบทวนอัตรากำลังเพื่อ จัดทำแผนการบรรจุพนักงาน ใหม่ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง ผังบริหารและผังตำแหน่งงาน														

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)		
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน	
6.สื่อสาร/จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์การปรับปรุงโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของ กปน.	การสื่อสาร/จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์ปรับปรุงโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของ กปน.																	ผู้บริหาร กปน. ทุกระดับ ฝ่ายสื่อสารองค์กร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล			
7.ติดตามผลการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังในระยะที่ผ่านมาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์หลักของ กปน. (Pain Point) เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังในระยะต่อไป	รายงานการติดตามผลการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างผังบริหารและกรอบกำลัง																	กคอ.ฝบบ.			
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี																					
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี																	กคอ.ฝบบ			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
2.ดำเนินการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน	ผลการดำเนินงานปรับ กระบวนการทำงานรวมถึง กิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพ พนักงาน																			
3.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและ บทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO1-T1-P2 โครงการยกระดับการสรรหาบุคลากรแบบเชิงรุกเพื่อตอบโจทยธุรกิจในอนาคต	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทยทิศทางธุรกิจในอนาคต --- HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI) / 3.66 เท่า 2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent pool) / $\geq$ ร้อยละ 5 3. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 --- 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบป.)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO1-T1 กลยุทธ์การเตรียมความพร้อมด้านกระบวนการ โครงสร้างองค์กร และกำลังคนเพื่อตอบโจทยธุรกิจในอนาคต (Organizational Redesign, Manpower Planning and Talent Acquisition)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. อัตราส่วนรายได้ต่อพนักงาน / 4.6 ล้านบาท ต่อคน 2. อัตราส่วนผู้ใช้น้ำต่อบุคลากร (พนักงาน และลูกจ้างเหมาแรงงานเอกชน) / 500 : 1 3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสรรหาที่มีองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ (Person-Job Fit) และค่านิยม (Person-Culture Fit) ตามแผนการสรรหาบุคลากร / 80 4. ระดับความพึงพอใจมิติ “Corporate” / $>$ 4.30	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): -	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อดึงดูด สรรหา และ คัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุกเพื่อเข้ามารองรับภารกิจใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (ทั้งธุรกิจหลัก และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง) 2. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และ แผนแม่บทอื่นที่เกี่ยวข้อง: CMO4-T1-P1 โครงการ การให้บริการธุรกิจพัฒนาระบบ ประปา อปท. CMO4-T1-P2 โครงการยกระดับ ธุรกิจการฝึกอบรมเทคโนโลยีประปา CMO4-T1-P3 โครงการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ธุรกิจด้านการบริการ หลังมาตรวัดน้ำ CMO4-T2-P1 โครงการยกระดับการ ให้บริการธุรกิจที่เกี่ยวข้อง			
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. การสรรหา คัดเลือก บรรจุบุคลากรที่ต้องการ ตามข้อกำหนดตำแหน่งสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Critical Skills Identification) และตามข้อกำหนดเกณฑ์ คุณสมบัติและทักษะของผู้สมัคร (Candidates) ที่ตอบโจทย์ธุรกิจองค์กรในอนาคต (ทั้งธุรกิจหลัก และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง) 2. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร					
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการสรรหาที่มีองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ (Person-Job Fit) และค่านิยม (Person-Culture Fit) ตามแผนการสรรหาบุคลากร	1. -	1. ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 80
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “สรรหา รักษา และหมุนเวียน”	2. -	2. 4.00	2. 4.05	2. 4.10	2. 4.15
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. จำนวนกิจกรรมเชิงรุกเพื่อดึงดูดผู้สมัครให้เข้าร่วมโครงการ “การสรรหาบุคลากรแบบ เชิงรุก” (Proactive Recruitment)	1. -	1. ≥ 1	1. ≥ 1	1. ≥ 2	1. ≥ 2
2. จำนวนบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมสรรหาเชิงรุกของ กปน.	2. -	2. 100	2. 200	2. 300	2. 400

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง	13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า
1. ความล่าช้าจากการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการสรรหาเชิงรุก	สูง	OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล FVD6 ค่าใช้จ่ายพนักงาน (รวมโบนัส)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570			งบทำการ	งบลงทุน		
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR	รายงานผลการรวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาทบทวนกิจกรรม	ตัวชี้วัด 1. ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่านการ สรรหาที่มีองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ (Person-Job Fit) และค่านิยม (Person-Culture Fit) ตามแผนการ สรรหาบุคลากร 2. ระดับความ พึงพอใจของบุคลากร ต่อปัจจัย “สรรหา รักษา และ หมุนเวียน” ค่าเป้าหมาย 1. ร้อยละ 80 2. 4.15												ผบบ.	-	-	
2.ศึกษาและกำหนดตำแหน่งสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Critical Skills Identification) ที่ตอบโจทย์ ทิศทางธุรกิจในอนาคต และ กำหนดเกณฑ์ คุณสมบัติและทักษะของผู้สมัคร (Candidates)	ตำแหน่งสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Critical Skills Identification) และเกณฑ์ คุณสมบัติและทักษะของ ผู้สมัคร (Candidates)																
3.ศึกษาเครื่องมือและหลักการในการสรรหาเชิงรุก ที่เหมาะสมกับ กปน. ในการคัดกรองบุคคลที่มี คุณสมบัติและทักษะที่ตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจ ในอนาคต	เครื่องมือการในการสรรหา กลุ่มผู้สมัคร (Job Candidates) แบบเชิงรุก																
4.นำเสนอผู้บริหารที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะ	มติเห็นชอบจากผู้บริหาร ที่เกี่ยวข้อง																

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568				ปี 2569				ปี 2570			
5.ดำเนินการสรรหาเชิงรุกด้วยวิธีการที่ผ่านการพิจารณาจากผู้บริหาร (เชื่อมโยงกับโครงการ 2.1.1 การประเมินผู้สมัคร)	ผลการดำเนินการสรรหาเชิงรุก																					
6.ติดตามและประเมินผล พร้อมทบทวน/ปรับปรุงการดำเนินงาน	รายงานผลการติดตามและประเมินงาน																					
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี																						
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี																			ผบ.บ.		
2.ดำเนินการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน	ผลการดำเนินงานปรับกระบวนการทำงานรวมถึงกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน																					
3.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																					

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO1-T2-P1 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพของพนักงาน (MWA Career Assessment)	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางการธุรกิจในอนาคต	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI) / 3.66 เท่า 2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent pool) / ≥ ร้อยละ 5 3. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองประเมินผลบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กผบ.ฝทบ.)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO1-T2 กลยุทธ์การยกระดับขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Capability Upskilling and Reskilling)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ร้อยละของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไปที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Successors) ในตำแหน่ง Key Position / ร้อยละ 95 2. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมิติ “Career” / > 4.30	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): 17.00 ล้านบาท	
7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อมีเครื่องมือในการประเมินศักยภาพของพนักงาน (Assessment tools) ได้แก่ ความรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะภายในของบุคลากร หรือ สมรรถนะบุคลากร (KSA/competencies) สำหรับการยกระดับการคิดสรร ประเมินผล และพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2. เพื่อมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ผลการประเมินศักยภาพของพนักงาน (Assessors) และให้คำแนะนำแก่บุคลากรในเรื่องของสมรรถนะของตนเอง 3. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เกี่ยวข้อง: IMO1-T2-P4 โครงการยกระดับกระบวนการประเมินผล (CC/FC)	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. ทิ่มีงาน และเครื่องมือ ในการวางแผนดำเนินการ และพัฒนากระบวนการประเมินศักยภาพของพนักงานตลอดเส้นทางการเดินทางของอาชีพ 2. กลไกในการวัดผลองค์ความรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะภายในของบุคลากร (KSAs) ได้อย่างแม่นยำ และเป็นกลางขึ้นเพื่อนำไปใช้พิจารณาในการคัดสรรบุคลากรเข้าใหม่ การประเมินผลสมรรถนะบุคลากร การวิเคราะห์ช่องว่างทางสมรรถนะเพื่อการพัฒนา และการคัดสรรกลุ่มคนเก่งและผู้สืบทอดตำแหน่ง 3. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร					
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของพนักงานที่ผ่านการประเมิน Assessment Tools ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงระดับ/ตำแหน่งใหม่มีผลการประเมิน KPI/CC FC และ LC ของตำแหน่งใหม่ผ่านเกณฑ์ที่องค์กรคาดหวัง	-	1. ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 80
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสำเร็จในการนำ Assessment Tools มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินศักยภาพพนักงานแต่ละกลุ่ม (คัดสรรบุคลากรเข้าใหม่ การประเมินผลสมรรถนะบุคลากร การวิเคราะห์ช่องว่างทางสมรรถนะเพื่อการพัฒนา และการคัดสรรกลุ่มคนเก่งและผู้สืบทอดตำแหน่ง)	-	1. แล้วเสร็จตามแผน	1. แล้วเสร็จตามแผน	1. แล้วเสร็จตามแผน	1. แล้วเสร็จตามแผน
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
1. ความล่าช้าจากการจัดตั้ง Career Assessment Unit	ค่อนข้างสูง		1. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		
2. การดำเนินการนำเอาเครื่องมือด้านการประเมินศักยภาพไปใช้วัดไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ค่อนข้างสูง				

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่แข่ง และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อนำมาพิจารณา/ ศึกษาแนวทางการจัดตั้งศูนย์ หรือ ทีมประเมิน ศักยภาพของพนักงาน (Career Assessment Unit/Team) เครื่องมือสำหรับการประเมิน KSAs/Competencies ขอบเขตของศูนย์หรือ ทีมประเมินศักยภาพของพนักงาน รวมถึงความเป็นไปได้ในการจัดตั้ง Career Assessment Unit/Team	รายงานผลการรวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาทบทวนกิจกรรม	<u>ตัวชี้วัด</u> 1. ร้อยละของพนักงาน ที่ผ่านการประเมิน Assessment Tools ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงระดับ/ตำแหน่ง ใหม่มีผลการประเมิน KPI/CC FC และ LC ของตำแหน่งใหม่ผ่าน เกณฑ์ที่องค์กรคาดหวัง <u>ค่าเป้าหมาย</u>											กผบ.ผบม.	17.00 ล้านบาท	-
2.ศึกษา สรรหา และประสานงานกับคู่ค้า (Vendor) ที่ถือลิขสิทธิ์เครื่องมือประเมิน KSAs/Competencies เจ้าต่าง ๆ ในประเทศไทย เพื่อทำการเปรียบเทียบ และคัดเลือก รวมทั้ง ทดลองใช้เครื่องมือก่อนการพิจารณาเลือก เครื่องมือที่เหมาะสม และตอบโจทย์การประเมิน ศักยภาพพนักงานใน กปน.	เครื่องมือที่เหมาะสมและตอบ โจทย์การประเมินศักยภาพ พนักงานใน กปน.	1. ร้อยละ 80													

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
3.นำเสนอคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Committee : HRC) เพื่อพิจารณาการจัดตั้งศูนย์หรือ ทีมประเมินศักยภาพของพนักงาน (Career Assessment Unit/Team) กระบวนการทำงาน ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่เครื่องมือประเมิน KSAs/Competencies ที่ได้ทำการเปรียบเทียบแล้ว รวมทั้ง งบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินโครงการ	รายงานการนำเสนอคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้าน ทรัพยากรบุคคล																			
4.ดำเนินการเตรียมการสำหรับการประเมินศักยภาพของพนักงานโดยแบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้ 4.1 กรณีจัดตั้ง Career Assessment Unit/Team ของตนเอง (1) กำหนดขอบเขตของศูนย์ประเมินสายอาชีพ และคัดเลือกเครื่องมือการประเมินศักยภาพของพนักงาน	1. ศูนย์ประเมินสายอาชีพ (Career Assessment) โดยจ้างที่ปรึกษา 2. เครื่องมือการประเมินศักยภาพของพนักงาน 3. บุคลากร HR ที่รับผิดชอบ เป็น Assessor																			
(2) คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร HR ให้มีความรู้ในเครื่องมือการประเมินศักยภาพ และกำหนดความรับผิดชอบในการเป็น Assessors																				

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
4.2 กรณีการจ้างที่ปรึกษาเพื่อทำการประเมิน ศักยภาพของพนักงานตามเดิมของ กปน. (1) ทำการจ้างที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญในการใช้ เครื่องมือประเมินในแต่ละกิจกรรมที่ต้องการให้มีการวัดศักยภาพของพนักงาน ได้แก่ การคัดสรร พนักงานใหม่เข้ามา การประเมินสมรรถนะ พนักงาน การวัดช่องว่างด้านสมรรถนะเพื่อ การพัฒนาพนักงาน การคัดเลือกกลุ่มคนเก่ง และ/หรือ ผู้สืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น	ที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญในการใช้ เครื่องมือประเมินในแต่ละ กิจกรรมที่ต้องการให้มีการวัดศักยภาพของพนักงาน																			
5.สื่อสารให้หน่วยงานต่าง ๆ และ พนักงานทราบ ถึงวัตถุประสงค์และการนำเครื่องมือการประเมิน ศักยภาพของพนักงานมาใช้ในกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การคัดสรรพนักงานใหม่เข้ามา การประเมิน สมรรถนะพนักงาน การวัดช่องว่างด้านสมรรถนะ เพื่อการพัฒนาพนักงาน การคัดเลือกกลุ่มคนเก่ง และ/หรือ ผู้สืบทอดตำแหน่ง	การสื่อสารให้หน่วยงานต่าง ๆ และพนักงานทราบถึง วัตถุประสงค์และการนำ เครื่องมือการประเมิน ศักยภาพของพนักงานมา ใช้ในกระบวนการต่าง ๆ																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570			งบทำการ	งบลงทุน		
6.ดำเนินการนำเอาเครื่องมือด้านการประเมิน ศักยภาพของพนักงานไปใช้วัดพนักงานใน กระบวนการต่าง ๆ (เชื่อมโยงไปกับกิจกรรม ในโครงการต่าง ๆ ได้แก่ โครงการที่เกี่ยวกับการ คัดสรรบุคลากรจากภายนอก (1.1.2) การประเมินผลบุคลากร (2.2.1) และ การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 2.1.1, 2.1.2) แล้วแต่พิจารณาเห็นสมควร)	ผลการดำเนินการนำเอา เครื่องมือด้านการประเมิน ศักยภาพของพนักงาน																
7.ทีมงาน/ผู้ประเมินนำเอาผลการประเมิน ศักยภาพมาแปลผลและวิเคราะห์ (HR Analytics) เพื่อประกอบการออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่เพิ่ม ประสิทธิภาพให้กับการบริหารจัดการและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล อาทิ การวิเคราะห์ออกแบบสิทธิ ประโยชน์ที่ตอบโจทย์บุคลากรในกลุ่ม Profile ต่าง ๆ รวมทั้ง เป็นที่ปรึกษาให้กับสายงานต่าง ๆ และบุคลากรในการอ่านผล และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับสมรรถนะของตนเอง	1. ผลการวิเคราะห์การ ประเมินศักยภาพ 2. กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพ ให้กับการบริหารจัดการและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3. การให้คำปรึกษากับสาย งานต่าง ๆ และบุคลากรใน การอ่านผลและทำความเข้าใจ เกี่ยวกับสมรรถนะของตนเอง																
8.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและ บทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่ เกี่ยวข้อง																

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO1-T2-P2 โครงการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบสนองโจทย์ทิศทางการธุรกิจในอนาคต --- HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI) / 3.66 เท่า 2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent pool) / $\geq$ ร้อยละ 5 3. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 --- 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: 1. กองนโยบายและวางแผนพัฒนา งานบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากร บุคคล (กนพ.ฝบพ.)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO1-T2 กลยุทธ์การยกระดับขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อตอบสนองโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Capability Upskilling and Reskilling)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ร้อยละของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไปที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Successors) ในตำแหน่ง Key Position / ร้อยละ 95 2. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมิติ “Career” / $>$ 4.30	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): -	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อยกระดับความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต 2. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร สำหรับใช้ในการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application 3. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: IMO1-T2-P5 โครงการวางแผนยกระดับความรู้และความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากร KMO1-T1-P2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ DTO3-T1-P1 การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล			
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรมี "แผนโอกาสความก้าวหน้าทางสายอาชีพ" ของบุคลากรอย่างชัดเจน 2. บุคลากรมีความพึงพอใจด้าน "โอกาสก้าวหน้า" ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา 3. ข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร สำหรับใช้ในการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application 4. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร					
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนาบุคคล (IDP)	1. ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 85	1. ร้อยละ 90	1. ร้อยละ 95	1. ร้อยละ 100
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในการเป็น Career Counselor	2. 3.40	2. 3.60	2. 3.80	2. 4.00	2. 4.20
3. ร้อยละของพนักงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานภายหลังการดำรงตำแหน่งกรณีการโยกย้าย/เลื่อนตำแหน่งตามแนวทาง Career Path อยู่ในระดับดีขึ้นไป (มากกว่า 3.5 คะแนน)	3. 80	3. 80	3. 85	3. 85	3. 90
4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย "โอกาสก้าวหน้า"	4. 3.90	4. 3.95	4. 4.00	4. 4.05	4. 4.10
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการทบทวนระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบองค์รวม (Total Career Management)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง	13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า
1. การดำเนินการนำเอาการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพมาพิจารณาปรับปรุงกรอบแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ค่อนข้างต่ำ	1. OVD2 การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. ความล่าช้าจากการจัดเตรียมฐานข้อมูลที่ใช้สำหรับการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application	ค่อนข้างสูง	2. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

หน้า 19

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
หมายเหตุ: 1. เพื่อให้เชื่อมโยงกับด้าน 7 KM/INNO ข้อ 3.1 ระดับ 2 สร้างแรงจูงใจโดย เชื่อม KM กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การประเมินผลงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. การทบทวนกลไกขับเคลื่อนแผนงานฯ จะเชื่อมโยงกับโครงการ 1.1.1 (ในเรื่องของแผน กำลังคนและโครงสร้างใหม่สำหรับธุรกิจใ อนาคต) และโครงการ 1.2.1 (ในเรื่องการประเมิน ศักยภาพของพนักงานเพื่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพ)		<u>ค่าเป้าหมาย</u> 1. ร้อยละ 100 2. 4.20 3. 90 4. 4.10																		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
2.ทบทวน/ปรับปรุงกลไกหรือเครื่องมือในการขับเคลื่อนบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ 2.1 หลักเกณฑ์การเคลื่อนย้ายและหมุนเวียนที่ชัดเจน และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังระยะยาวและระยะสั้น 2.2 บทบาทหน้าที่และองค์ประกอบของคณะกรรมการที่รับผิดชอบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management Committee : CMC) 2.3 การกำหนดหน่วยงาน/บุคลากรที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาบุคลากรในการวางแผนในอาชีพ (Career Counselor) บทบาทการดำเนินงาน และ Skill set ที่จำเป็นสำหรับ Career Counselor 2.4 ระบบสารสนเทศที่สามารถตรวจสอบแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพของตนเองได้	ผลการทบทวนกลไกในการขับเคลื่อนบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566				ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569			ปี 2570	
3.ดำเนินการตามกลไกการขับเคลื่อนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ได้ทบทวน/ปรับปรุง 3.1 การหมุนเวียนงานตามแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3.2 การดำเนินงานของ CMC 3.3 การดำเนินงานด้าน Career Counselor - พัฒนาบุคลากร HR ในการให้คำปรึกษาด้านการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Counselor) - Career Counselor สื่อสาร/สร้างความเข้าใจถึงแนวทางการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวมสำหรับผู้บังคับบัญชาและพนักงานทั่วไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพไปประยุกต์ใช้กับงาน - พัฒนาช่องทางในการสื่อสารให้เข้าถึงทุกกลุ่มบุคลากร	- การหมุนเวียนงานตามหลักเกณฑ์ - ผลการดำเนินงานของ CAC - ผลการพัฒนา Career Counselor และการนำสิ่งที่ได้จากการพัฒนามาสื่อสารฯ												กนพ.ฝบบ.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)					18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
4.สื่อสาร/สร้างความเข้าใจถึงแนวทางการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวมสำหรับผู้บังคับบัญชาและพนักงานทั่วไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพไปประยุกต์ใช้กับงาน รวมถึงพัฒนาช่องทางในการสื่อสารให้เข้าถึงทุกกลุ่มบุคลากร	1. การสื่อสารและสร้างความเข้าใจถึงแนวทางการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวมสำหรับผู้บังคับบัญชาพนักงานทั่วไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2. ช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงทุกกลุ่มบุคลากร									

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)									
			ปี 2566			ปี 2567				ปี 2568				ปี 2569				ปี 2570			งบทำการ	งบลงทุน	
5.บูรณาการการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกับระบบงาน/แผนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง 5.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development Plan) ครอบคลุมทั้งการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non-training) และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพียงพอต่อการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และตอบสนองการดำเนินธุรกิจในอนาคต 5.2 การทบทวน/ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งให้สนับสนุนต่อการจัดการความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5.3 การทบทวนองค์ความรู้สำคัญที่ควรมีการบริหารองค์ความรู้เพื่อรองรับการหมุนเวียนบุคลากร เพื่อเมื่อมีการการหมุนเวียน บุคลากรจะสามารถทำงานได้ต่อเนื่อง ไม่มีข้อผิดพลาด 5.4 แผนงานย่อยที่ 2 สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจากการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	- มี Career Development Plan - มีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งให้สนับสนุนต่อการจัดการความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ฯลฯ - มีองค์ความรู้สำคัญที่ควรมีการบริหารองค์ความรู้เพื่อรองรับการหมุนเวียนบุคลากร																						

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)									
			ปี 2566					ปี 2567					ปี 2568						ปี 2569					ปี 2570				
6.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	- รายงานสรุปผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์																											
ปีงบประมาณ 2568 - 2570 (เพื่อพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application)																												
1.พัฒนาช่องทางที่พนักงานสามารถตรวจสอบแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพของตนเองได้ และจัดเตรียมฐานข้อมูลที่เป็นสำหรับการพัฒนาระบบ HRIS ตามโครงการที่ 3.1.1 และ HR Mobile Application ตามโครงการที่ 3.1.2	ข้อมูลที่เป็นสำหรับการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application																									กนพ.ฝบบ.		
2.ติดตามและประเมินผลการใช้งานในระบบ HRIS และ HR Mobile Application เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																											

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)					18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)					
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน				
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี														
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และ ความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับ ประสิทธิภาพพนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจ และ ความผูกพันรายปี										กนพ.ฝบบ.			
2.ดำเนินการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน	ผลการดำเนินงานปรับ กระบวนการทำงานรวมถึง กิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพ พนักงาน													
3.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและ บทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง													

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO1-T2-P3 โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบสนองโจทย์ทิศทางการธุรกิจในอนาคต --- HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI) / 3.66 เท่า 2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent pool) / $\geq$ ร้อยละ 5 3. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 --- 1. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองแผนและพัฒนาขีดความสามารถฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กพข.ฝพบ)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO1-T2 กลยุทธ์การยกระดับขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อตอบสนองโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Capability Upskilling and Reskilling)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ร้อยละของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไปที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Successors) ในตำแหน่ง Key Position / ร้อยละ 95 2. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมิติ “Career” / $>$ 4.30	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): 37.50 ล้านบาท	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) และแผนระยะสั้น (แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี) รวมถึงแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับบุคลากรทุกระดับในแต่ละสายงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ และตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต 2. เพื่อสื่อสาร/สร้างความเข้าใจถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมรูปแบบการพัฒนาทั้ง Classroom Training และ Non-classroom Training เพื่อให้มีสมรรถนะเพียงพอต่อการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ 3. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับใช้ในการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application 4. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: KMO1-T1-P2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ KMO1-T2-P1 พัฒนาระดับทีมงานจัดการความรู้ เพื่อขยายผลด้านการจัดการความรู้ DTO3-T1-P1 การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล IMO1-T2-P5 โครงการวางแผนยกระดับความรู้และความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากร			
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรมีความพึงพอใจด้าน "การเรียนรู้และพัฒนา" ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา 2. ข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับใช้ในการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application 3. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา					
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center)	1. -	1. -	1. ร้อยละ 70	1. ร้อยละ 75	1. ร้อยละ 80
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “การเรียนรู้และพัฒนา”	2. > 4.22	2. > 4.22	2. > 4.22	2. > 4.22	2. > 4.22

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap)	1. จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากรระยะ ยาวแล้วเสร็จ ภายใน ก.ย.66	1. ทบทวน แผนพัฒนา บุคลากรระยะยาว แล้วเสร็จภายใน ก.ย.ของทุกปี	1. ทบทวน แผนพัฒนา บุคลากรระยะยาว แล้วเสร็จภายใน ก.ย.ของทุกปี	1. ทบทวน แผนพัฒนา บุคลากรระยะยาว แล้วเสร็จภายใน ก.ย.ของทุกปี	1. ทบทวน แผนพัฒนา บุคลากรระยะยาว แล้วเสร็จภายใน ก.ย.ของทุกปี
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) โดยใช้เครื่องมือการพัฒนาทั้งในรูปแบบ Classroom Training และ Non-Classroom Training	2. -	2. ร้อยละ 80	2. ร้อยละ 85	2. ร้อยละ 90	2. ร้อยละ 100
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
1. การนำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ค่อนข้างต่ำ		1. FVD2 รายได้ค่าบริการ		
			2. FVD4 รายได้ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง (เสริม)		
			3. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570			งบทำการ	งบลงทุน		
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวน แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) โดยเน้นการบูรณาการกับโครงการ บริหารความก้าวหน้าสายอาชีพแบบองค์รวมของ บุคลากร เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทั้งในปัจจุบันและอนาคต หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงโดยการนำเอาข้อมูล ปัจจัยนำเข้าจากการประเมินศักยภาพของ พนักงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในโครงการ 1.2.1 / การจัดการแผนพัฒนา บุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development) ในโครงการ 1.2.2 / ผลการประเมินของบุคลากรทั้งในส่วนของ KPIs และ Competency และ IDP ในโครงการ 2.2.1 / แผนการบูรณาการการส่งเสริมวัฒนธรรม ในโครงการ 2.3.1 / แผนวิสาหกิจกปน. ฉบับที่ 6 และแผนแม่บทอื่น ๆ มาประกอบการดำเนิน โครงการนี้	บทวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าเพื่อ ใช้ในการทบทวนและจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว	<u>ตัวชี้วัด</u> 1. ร้อยละของ บุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตาม ระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อน ธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) 2. ระดับความ พึงพอใจของบุคลากร ต่อปัจจัย “การเรียนรู้ และพัฒนา” <u>ค่าเป้าหมาย</u> 1. ร้อยละ 80 2. > 4.22													กพข.ฝพบ.	37.50 ล้านบาท	-

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
2.วิเคราะห์และกำหนดแนวทาง/เครื่องมือการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) โดยนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรครอบคลุมรูปแบบการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non-training) เพื่อประสิทธิผลสูงสุดในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	แนวทาง/เครื่องมือการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรระยะยาวโดยทำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร																			
3.สื่อสารและสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) ให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรทราบ	การสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรทราบ																			
4.ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) ที่กำหนด	ผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวที่กำหนด																			
5.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)		
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	งบทำการ	งบลงทุน												
ปีงบประมาณ 2568 - 2570 (เพื่อพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application)																					
1.ศึกษารูปแบบของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวที่อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและจัดเตรียมฐานข้อมูล ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาระบบ HRIS ตามโครงการที่ 3.1.1 และ HR Mobile Application ตามโครงการที่ 3.1.2	ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับ การพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application																		กพข.ฝพบ.		
2.ติดตามและประเมินผลการใช้งานในระบบ HRIS และ HR Mobile Application เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำ รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์ นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและ บทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง																				
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี																					
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจาก การสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อ การปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับ ประสิทธิภาพพนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจ และ ความผูกพันรายปี																		กพข.ฝพบ.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568				ปี 2569				ปี 2570			งบทำการ
2.ดำเนินการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน	ผลการดำเนินงานปรับ กระบวนการทำงานรวมถึง กิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพ พนักงาน																					
3.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและ บทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง																					

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO1-T2-P4 โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Successor & Talent Management)	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต --- HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI) / 3.66 เท่า 2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent pool) / ≥ร้อยละ5 3. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 --- 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองแผนและพัฒนาขีดความสามารถฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กพข.ฝพบ)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO1-T2 กลยุทธ์การยกระดับขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต (Capability Upskilling and Reskilling)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ร้อยละของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไปที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Successors) ในตำแหน่ง Key Position / ร้อยละ 95 2. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อมิติ “Career” / > 4.30	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): 60.00 ล้านบาท	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อยกระดับการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง โดยทบทวนแผนการดำเนินงานโครงการและแนวปฏิบัติทั้งระยะสั้น กลาง ยาว ให้เหมาะสมและเกิดความต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้ง Exclusive Talent และ Inclusive Talent รวมถึงตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต 2. เพื่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้ผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีศักยภาพในกลุ่ม Exclusive Talent ให้มีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงานโครงการอย่างถูกต้องและครบถ้วน 3. เพื่อพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีศักยภาพในกลุ่ม Exclusive Talent ให้ตอบโจทย์การดำเนินงานขององค์กรและทิศทางธุรกิจในอนาคต			8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: KMO1-T2-P1 พัฒนาระบบการและทบทวนแผนด้านการจัดการความรู้เพื่อบูรณาการกับกระบวนการที่สำคัญ		
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. แผนการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีศักยภาพในกลุ่ม Exclusive Talent ทั้งระยะสั้น กลาง ยาว มีความเหมาะสมและเกิดความต่อเนื่อง รวมถึงตอบโจทย์ธุรกิจในอนาคต 2. ผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีศักยภาพในกลุ่ม Exclusive Talent มีความรู้ ความเข้าใจและทราบถึงวัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงานโครงการอย่างถูกต้องและครบถ้วน 3. การค้นหาและพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีศักยภาพในกลุ่ม Exclusive Talent เพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต					
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่าขึ้นไปเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Successors) ในตำแหน่ง Key Position	1. 95	1. 95	1. 95	1. 95	1. 95
2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent Pool)	2. ≥ ร้อยละ 5	2. ≥ ร้อยละ 5	2. ≥ ร้อยละ 5	2. ≥ ร้อยละ 5	2. ≥ ร้อยละ 5
3. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย "โอกาสก้าวหน้า"	3. > 3.94	3. > 3.94	3. > 3.94	3. > 3.94	3. > 3.94

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสำเร็จในการทบทวนแผนการดำเนินงานโครงการและแนวปฏิบัติทั้งระยะสั้น กลาง ยาว ของโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารผู้มีความรู้สูง รวมทั้งผู้มีความรู้ในกลุ่ม Exclusive Talent	1. ภายใน มี.ค. ของทุกปี	1. ภายใน มี.ค. ของทุกปี	1. ภายใน มี.ค. ของทุกปี	1. ภายใน มี.ค. ของทุกปี	1. ภายใน มี.ค. ของทุกปี
2. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารผู้มีความรู้สูง รวมทั้งผู้มีความรู้ในกลุ่ม Exclusive Talent ที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนด	2. ร้อยละ 80	2. ร้อยละ 85	2. ร้อยละ 90	2. ร้อยละ 95	2. ร้อยละ 100
3. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารผู้มีความรู้สูง รวมทั้งผู้มีความรู้ในกลุ่ม Exclusive Talent ที่มีต่อโครงการ	3. ≥ 4 คะแนน	3. ≥ 4 คะแนน	3. ≥ 4 คะแนน	3. ≥ 4 คะแนน	3. ≥ 4 คะแนน
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
1. ความล่าช้าจากการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีความรู้สูง (Succession Plan & Talent Management)	ค่อนข้างต่ำ		1. OVD2 การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
2. ดำเนินการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ตาม Success Profile ที่กำหนด โดยเน้นการพัฒนาในภาพรวม และการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ค่อนข้างต่ำ		2. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวนและ กำหนดแนวทางการบริหารโครงการฯ โดยอาศัย ปัจจัยนำเข้าจากโครงการ 1.1.1 เรื่องการวางแผน กำลังคน โครงการ 1.1.2 เรื่องการกำหนด Critical Skills (อาทิ ตำแหน่งที่จะมีผู้เกษียณอายุ ตำแหน่งที่ขาดคน ตำแหน่งงานใหม่ที่เกิดจาก การปรับโครงสร้าง ตำแหน่งที่ต้องการสำหรับ ธุรกิจใหม่) โครงการ 1.2.2 และ 1.2.3 ในเรื่องการ วางแผนเส้นทางอาชีพ การจัดทำ IDP และ การวางแผน Employee Development Roadmap รวมทั้งจากทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร ในอนาคตและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการรวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาทบทวนกิจกรรม	ตัวชี้วัด 1. ร้อยละของ ผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการฝ่ายและ เทียบเท่าขึ้นไปที่เป็น ผู้สืบทอดตำแหน่ง งานสำคัญเชิง ยุทธศาสตร์ (Successors) ใน ตำแหน่ง Key Position 2. ร้อยละของ บุคลากรที่อยู่ในกลุ่ม คนเก่ง (Talent Pool) 3. ระดับความ พึงพอใจของบุคลากร ต่อปัจจัย "โอกาส ก้าวหน้า" ค่าเป้าหมาย 1. 95 2. ≥ ร้อยละ 5 3. > 3.94																กพข.ฝพบ.	60.00 ล้านบาท	-

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
2.ดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนกระบวนการบริหารโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง รวมทั้งผู้มีศักยภาพในกลุ่ม Exclusive Talent	แผนการบริหารจัดการคนเก่งและแผนการสืบทอดตำแหน่งสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Succession Plan & Talent Management)														
2.1 การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management): ทบทวนและกำหนดนิยามกระบวนการ เกณฑ์ในการคัดกรองและสรรหา และแนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ รวมถึงงบประมาณและค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในโครงการฯ เพื่อการขยายผลให้สนับสนุนและขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต โดยเน้นทั้งการคัดสรรและพัฒนาคนเก่งภายใน (ตั้งแต่ปี 2566 เป็นต้นไป) และการคัดสรรกลุ่มคนเก่งจากภายนอกแบบเชิงรุก (ตั้งแต่ปี 2567 เป็นต้นไป) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่ม Exclusive Talent ขององค์กรตามที่ได้ตั้งเป้าไว้															

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)																				
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568				ปี 2569				ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน																	
2.2 การบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Succession Plan) : ทบทวนและกำหนดตำแหน่งงานสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ (Key Positions) การกำหนด Success Profile ของผู้บริหารระดับ ผอ.ฝ่ายขึ้นไป รวมทั้งการกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการคัดกรองและแนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการ ฯ ระดับ ผอ.ฝ่าย และเทียบเท่าขึ้นไปที่อยู่ใน Successor Pool																																							
3.นำเสนอแผนการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์และการบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Strategic Succession Plan for Key Position & Talent Management) ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ HRC	แผนการดำเนินงานโครงการฯ ที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ ฯ ที่เกี่ยวข้อง																																						
4.สื่อสารและทำความเข้าใจแนวทางและหลักเกณฑ์การดำเนินงานโครงการ ฯ อาทิ แนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ แรงจูงใจต่าง ๆ และหลักเกณฑ์/เงื่อนไขในการออกจากโครงการฯ กับผู้เข้าร่วมโครงการฯ และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้าร่วมโครงการฯ	การสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคลากร กปน. และผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแนวทางและหลักเกณฑ์การดำเนินงานโครงการฯ																																						

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	งบทำการ	งบลงทุน								
ปีงบประมาณ 2567 - 2570																	
5.1 ดำเนินการคัดกรองและสรรหาผู้เข้าร่วมโครงการ Talent อย่างแม่นยำขึ้นเพื่อเป็นเป้าหมายสำหรับกลุ่ม Successors โดยอาศัยการวัดแกน Performance จากผลการประเมินที่ได้ผ่านการทบทวนในโครงการ 2.2.1 และแกน Potential จากการวัดสมรรถนะของบุคลากรผ่านเครื่องมือประเมินสมรรถนะในโครงการ 1.2.1	ผู้เข้าร่วมโครงการฯ														กพข.ฝพบ.		
5.2 ดำเนินการวางแผนการพัฒนากลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการให้เป็นไปตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนพัฒนารายบุคคลระยะยาว (Long-term IDP) ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว Development roadmap ที่ได้ออกแบบไว้ ตามโครงการ 1.2.2 และ 1.2.3 โดยการทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารสายงาน (Line Managers) ในการเป็นผู้มีส่วนร่วมสำคัญในการพุ่มพัก Talents ตามเป้าหมายของโครงการ 2.1.2 หมายเหตุ: รูปแบบการพัฒนากลุ่ม Talent ควรเน้นถึงการทำให้ Stretch Assignments อาทิ การให้ผู้รับผิดชอบโครงการที่สำคัญในลักษณะโครงการเชิงบูรณาการ และการมีผู้บริหารของ กปน. ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา (Mentor) ฯลฯ	การพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ตาม Success Profile																

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
5.3 สร้างเวทีในการแสดงผลงานของกลุ่ม Talents และการยกย่องชมเชยในผลงานของกลุ่ม Talents ทั้งในระดับองค์กร และกับผู้บริหารระดับสูง	กิจกรรมยกย่องชมเชยกลุ่ม Talents																			
6.ติดตามและประเมินความพร้อมของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ประกอบด้วย 1) ผลการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ 2) ผลการประเมิน KPI, Competency และ LC 3) ผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งฯ เทียบกับ KPI และ Competency ตามความคาดหวังของตำแหน่งงานปัจจุบัน (ระดับคะแนนความคาดหวัง = 4) เพื่อจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงาน เสนอคณะกรรมการ HRC หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องทราบ และนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงาน	ผลการประเมินของผู้ร่วมโครงการที่ใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงาน																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)					18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)				
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน			
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี													
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับ ประสบการณ์พนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจ และ ความผูกพันรายปี									กพข.ฝพบ.			
2.ดำเนินการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสบการณ์พนักงาน	ผลการดำเนินงานปรับ กระบวนการทำงานรวมถึง กิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสบการณ์ พนักงาน												
3.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและ บทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง												

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T1-P1 โครงการยกระดับการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (HR Business Partner) การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล (HR Certified Professional) และการสอบทานกระบวนการงานสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR Audit)	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: - กองนโยบายและวางแผนพัฒนา งานบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากร บุคคล (กนพ.ฝบบ.) - กองแผนและพัฒนาขีด ความสามารถ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร บุคคล (กพข.ฝพบ) - ฝ่ายยุทธศาสตร์และนวัตกรรม ดิจิทัล (ฝยท.) - ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (ฝสก.)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T1 กลยุทธ์การยกระดับการเป็นผู้นำด้านการบริหารบุคลากร (HRBP and Line Managers as People Manager)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ระดับความพึงพอใจในมิติ “Workforce” / > 4.30 2. ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “ความรู้ความสามารถของบุคลากรด้าน HR” / 4.20	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวม ทุกปี (ลบ.): 0.50 ล้านบาท	
7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อศึกษาและเตรียมความพร้อมบุคลากรในฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการสอบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (Personnel Management Association of Thailand : PMAT) 2. เพื่อสร้างความเข้าใจและการรับรู้ร่วมกันในสายงานทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการเป็น Human Resource Business Partner 3. เพื่อทำการสอบทานกระบวนการงานสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR Audit) ในอนาคต		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และ แผนแม่บทอื่นที่เกี่ยวข้อง: DTO2-T2-P2 โครงการ Data Analytics	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรในฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับการรับรองรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (Personnel Management Association of Thailand : PMAT) 2. บุคลากรในฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความเข้าใจและการรับรู้ถึงการเป็น Human Resource Business Partner เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 3. บุคลากรในฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถทำการสอบทานกระบวนการงานสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR Audit)					
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละบุคลากรในสายงานทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล (สะสม)	1. ร้อยละ 10	1. ร้อยละ 12.5	1. ร้อยละ 15	1. ร้อยละ 17.5	1. ร้อยละ 20
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการเป็น HRBP ของบุคลากรในสายงานทรัพยากรบุคคล	2. 3.40	2. 3.60	2. 3.80	2. 4.00	2. 4.20
3. จำนวน HR Business Analysis/Analytic ที่ HR Analytics Team พัฒนาต่อยอดหรือทำขึ้นใหม่ในแต่ละปี	3. 1 เรื่อง	3. 1 เรื่อง	3. 1 เรื่อง	3. 1 เรื่อง	3. 1 เรื่อง
4. ร้อยละความสำเร็จของกระบวนการงานสำคัญด้าน HR ที่ผ่านการสอบทานต่อปีโดยผู้เชี่ยวชาญภายในสายงานทรัพยากรบุคคล	4. ร้อยละ 80	4. ร้อยละ 80	4. ร้อยละ 80	4. ร้อยละ 80	4. ร้อยละ 80
5. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง”	5. 4.10	5. 4.15	5. 4.20	5. 4.25	5. 4.30
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของบุคลากร HR ที่สมัครและเข้าสอบประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ HR จากจำนวนผู้มีสิทธิ์ฯ	1. ร้อยละ 10	1. ร้อยละ 10	1. ร้อยละ 10	1. ร้อยละ 10	1. ร้อยละ 10
2. ความสำเร็จในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจกับสายงานต่าง ๆ ใน กปน. ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	2. แล้วเสร็จตามแผน	2. แล้วเสร็จตามแผน	2. แล้วเสร็จตามแผน	2. แล้วเสร็จตามแผน	2. แล้วเสร็จตามแผน
3. ความสำเร็จในการตั้ง HR Analytics Team	3. แล้วเสร็จตามแผน	3. แล้วเสร็จตามแผน	3. แล้วเสร็จตามแผน	3. แล้วเสร็จตามแผน	3. แล้วเสร็จตามแผน
4. ความสำเร็จในการสอบทานกระบวนการงานสำคัญด้าน HR โดยผู้เชี่ยวชาญภายในสายงานทรัพยากรบุคคล	4. แล้วเสร็จตามแผน	4. แล้วเสร็จตามแผน	4. แล้วเสร็จตามแผน	4. แล้วเสร็จตามแผน	4. แล้วเสร็จตามแผน

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง	13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า
1. ความล่าช้าจากการจัดทำรายละเอียดกิจกรรม เนื่องจากมีกิจกรรมค่อนข้างแน่น	ต่ำ	1. OVD2 การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	งบทำการ	งบลงทุน											
1.การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล (HR Certified Professional)																				
1.1 วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวน การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการประเมินคุณวุฒิ วิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล (HR Certified Professional) และเพื่อจัดทำแนวทาง การดำเนินงานของปีงบประมาณ หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงโดย การนำเอาข้อมูลปัจจัยนำเข้าจากการประเมิน ศักยภาพของพนักงานเพื่อความก้าวหน้าในสาย อาชีพ ในโครงการ 1.2.1 มาประกอบการดำเนิน	รายงานผลการทบทวนนำเข้า ทั้งภายในและภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และผลการดำเนินงานสำคัญ ของคู่เทียบ ในการส่งเสริมให้ บุคลากรเข้ารับการประเมิน คุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากร บุคคล (HR Certified Professional) พร้อม แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด 1. ร้อยละบุคลากรใน สายงานทรัพยากร บุคคลที่ได้รับการรับรอง คุณวุฒิวิชาชีพด้าน ทรัพยากรบุคคล (สะสม) 2. ระดับความ พึงพอใจของบุคลากร ต่อการเป็น HRBP ของบุคลากรในสาย งานทรัพยากรบุคคล 3. จำนวน HR Business Analysis/Analytic ที่ HR Analytics Team พัฒนาต่อยอด หรือทำขึ้นใหม่ในแต่ ละปี																กนพ.ฝบบ. กพข.ฝบบ	0.50 ล้านบาท	-
1.2 ศึกษาเกณฑ์ชี้วัดในการสอบรับรองคุณวุฒิ วิชาชีพนักบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพกำหนด	เกณฑ์ชี้วัดในการสอบรับรอง คุณวุฒิวิชาชีพนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามสถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพ																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
1.3 ทบทวน/พัฒนากลไกในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล (HR Certified Professional) ตามแนวทางที่ได้จากการทบทวนได้แก่ (1) การสนับสนุนค่าธรรมเนียมการสอบ (2) การเชื่อมโยงการได้รับคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคลกับระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง (3) การพัฒนาระบบดิจิทัลด้าน HR (HRCC Portfolio Inventory) เพื่อให้บุคลากรด้าน HR ได้จัดเก็บ Portfolio พร้อมเอกสารแนบที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้ในการยื่น Portfolio	รายงานการทบทวน/พัฒนา กลไกในการส่งเสริมให้ บุคลากรเข้ารับการประเมิน คุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากร บุคคล	4. ร้อยละ ความสำเร็จของ กระบวนการสำคัญ ด้าน HR ที่ผ่านการ สอบทานต่อปีโดย ผู้เชี่ยวชาญภายใน สายงานทรัพยากร บุคคล 5. ระดับความพึง พอใจของบุคลากรต่อ ปัจจัย “ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร ระดับสูง”													
1.4 พัฒนาบุคลากรด้าน HR ให้มีสมรรถนะตามคุณสมบัติของคุณวุฒิวิชาชีพ HR และเตรียมความพร้อมบุคลากรในการไปสอบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ (1) พัฒนาทักษะวิชาชีพ HR ที่จำเป็น (2) เชิญวิทยากรจากสถาบันกลางจัดสอบมาแนะแนวทางการสอบ (3) มอบหมายบุคลากร HR ที่เคยสอบผ่านในปีที่ผ่านมา เป็นพี่เลี้ยงแนะนำแนวทางการสอบ จำแนกตามสาขาวิชา	รายงานการพัฒนาบุคลากร ด้าน HR ให้มีสมรรถนะตาม คุณสมบัติคุณวุฒิวิชาชีพ HR	<u>ค่าเป้าหมาย</u> 1. ร้อยละ 20 2. 4.20 3. 1 เรื่อง 4. ร้อยละ 80 5. 4.30													
1.5 ประสานงานในการส่งบุคลากรด้าน HR เข้ารับการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ	รายชื่อบุคคลด้าน HR ที่เข้า รับการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ														

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
1.6 สื่อสารผลการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพ และให้บุคลากรถ่ายทอด เป็นแบบอย่างให้กับคนอื่นภายในสายงาน HR	การสื่อสารการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพและให้บุคลากรถ่ายทอดเป็นแบบอย่างให้พนักงานในสายงาน HR																			
1.7 ดำเนินการเชื่อมโยงการได้รับคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคลกับระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง	ผลการดำเนินการเชื่อมโยงการได้รับคุณวุฒิวิชาชีพด้าน HR กับระบบงานด้าน HR ที่เกี่ยวข้อง																			
1.8 ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)					18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)		
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน	
2.การยกระดับบุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคลขึ้นเป็น HRBP											
2.1 วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวน MWA HR Skill Sets ซึ่งเป็นพื้นฐานของบทบาท การเป็น HRBP ของหน่วยงาน HR และเพื่อ Identify HRBP Competency Gap (Analytical Skills, Business Acumen, Coaching Skills, Consultancy Skills) (อ้างอิงเครื่องมือประเมิน สมรรถนะบุคคล จากโครงการ Career Assessment Center 1.2.1)	ผลการรวบรวมปัจจัยนำเข้า จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมา ทบทวนกิจกรรม									กนพ.ฝบบ. กพข.ฝพบ	
2.2 ยกระดับการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรใน สายงานทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการเป็น HRBP (อาทิ หลักสูตรการที่ปรึกษา ภายใน การคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ Business Acumen การเป็น Story Teller การเป็น HR Analytics รวมทั้ง HR transformation)	แผนการยกระดับการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรในสาย งานทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่ ความเป็นเลิศในด้าน HRBP										
2.3 จัดกิจกรรมพบปะกันระหว่างสายงาน ทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ไตรมาส ละครั้ง (Research HRBP roles)	รายงานการจัดกิจกรรมพบปะ กันระหว่างสายงานทรัพยากร บุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ แต่ละไตรมาส										

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
2.4 พิจารณาการปรับบทบาท และ/หรือ โครงสร้างสายงานบริหารทรัพยากรบุคคลโดย กำหนดให้มีบุคลากรทั้งด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล (HRM) และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) เป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ หน่วยงานในส่วนงานธุรกิจหลัก (Core business) และ หน่วยงานในส่วนงาน สนับสนุน (Support) โดยทำการแยกตามบุคคล/ กลุ่มหลัก (Key account) อย่างใกล้ชิดพร้อมทั้ง ขออนุมัติในหลักการ	บทบาทและโครงสร้างสาย งานบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลและด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล														
2.5 สื่อสารและบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ใหม่ ของสายงานทรัพยากรบุคคลในการเป็นที่ปรึกษา ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด	การสื่อสารและบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิด ความเข้าใจในบทบาทและ หน้าที่ใหม่ของสายงาน ทรัพยากรบุคคล														
2.6 ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและ บทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง														

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	งบทำการ	งบลงทุน													
3.การยกระดับการวิเคราะห์ข้อมูลงานด้านทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ (HR Analytics)																						
3.1 วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวนข้อมูล งานด้านทรัพยากรบุคคล	ผลการรวบรวมปัจจัยนำเข้า จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมา ทบทวนกิจกรรม																			กนพ.ฝบบ. กพข.ฝพบ		
3.2 คัดเลือกบุคลากรจากทุกส่วนงานภายใต้ HR ที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์เพื่อเข้าร่วม โครงการสร้าง HR analytics team โดยใช้ เครื่องมือด้านการวัดสมรรถนะ (KSA) ของบุคลากร (อ้างอิงโครงการ 1.2.1)	บุคลากรที่ถูกคัดเลือกเพื่อเข้า ร่วมโครงการสร้าง HR Analytics Team																					
3.3 ดำเนินการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการเพื่อ เพิ่มศักยภาพและรองรับงานด้าน HR analytics	ผลการดำเนินงานโครงการ เพื่อเพิ่มศักยภาพและรองรับ งานด้าน HR Analytics																					
3.4 ประเมินผลการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ พร้อมทั้งรายงานให้กับผู้บริหารสายงานทรัพยากร บุคคลระดับสูงทราบ	1. ผลการประเมินผู้เข้าร่วม โครงการเพื่อเพิ่มศักยภาพ และรองรับงานด้าน HR Analytics 2. การรายงานผลให้ผู้บริหาร สายงานทรัพยากรระดับสูง ทราบ																					

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)				
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568				ปี 2569				ปี 2570			งบทำการ	งบลงทุน
3.5 บูรณาการข้อมูลและระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนระบบงานทรัพยากรบุคคล กิจกรรมการพัฒนา HR Analytics Dashboard Phase II และ การออกแบบโมเดลการคาดการณ์ (HR predictive model) ในเรื่องต่าง ๆ	1. ข้อมูลและระบบเทคโนโลยีที่มีการบูรณาการเพื่อสนับสนุนระบบงานทรัพยากรบุคคล และกิจกรรมการพัฒนา HR Analytics Dashboard Phase II 2. โมเดลการคาดการณ์																						
3.6 ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																						

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	งบทำการ	งบลงทุน								
4.การสอบทานกระบวนการงานสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR Audit)																	
4.1 วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวน กระบวนการงานสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล	ผลการรวบรวมปัจจัยนำเข้า จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมา ทบทวนกิจกรรม														กนพ.ฝบบ. กพข.ฝพบ		
4.2 ปรับปรุงเกณฑ์การคัดเลือกกระบวนการงานสำคัญ ด้านทรัพยากรบุคคลที่จะสอบทาน (HR Audit) ที่จะสอบทาน	เกณฑ์การคัดเลือก กระบวนการงานสำคัญด้าน ทรัพยากรบุคคลที่จะสอบทาน																
4.3 ประชุมผู้รับผิดชอบกระบวนการงาน HR Audit กำหนดแนวทางในการดำเนินการสอบทาน กระบวนการงานสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล (HR Audit) อาทิ กระบวนการด้านการเก็บ รวบรวมข้อมูลความรู้ (Information Gathering), การประเมินค่าว่าผลของการปฏิบัติ, วิเคราะห์ (Analysis) โดยหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Cause and Effect Model) และการวางแผน ปฏิบัติ (Action Plan) เป็นต้น เสนอผู้บริหาร/ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้ความ เห็นชอบแนวทางการสอบทาน	1. รายงานการประชุม ผู้รับผิดชอบกระบวนการงาน HR Audit 2. แนวทางในการสอบทาน กระบวนการงานสำคัญด้าน ทรัพยากรบุคคล																

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน		
4.4 กำหนด/จัดตั้งทีมงานในการสอบทานเพื่อ สามารถให้คำแนะนำ/ให้คำปรึกษา โดยมีการขอ คำปรึกษาจากหน่วยงานตรวจสอบภายในของ กปน. เพื่อให้การสอบทานกระบวนการงาน HR เกิดประโยชน์มากที่สุด	ทีมงานในการสอบทาน กระบวนการ HR																					
4.5 ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและ บทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง																					
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี																						
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจาก การสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อ การปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับ ประสิทธิภาพพนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจ และ ความผูกพันรายปี																		กนพ.ฝบบ. กพข.ฝพบ			
2.ดำเนินการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน	ผลการดำเนินงานปรับ กระบวนการทำงานรวมถึง กิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพ พนักงาน																					

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)					
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568				ปี 2569				ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
3.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและ บทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง																							

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T1-P2 โครงการพัฒนาขีดความสามารถผู้บริหารสายงาน (Line Managers) ให้เป็นผู้นำด้านการบริหารบุคลากร (People Manager)	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570			โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20			4. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองแผนและพัฒนาขีดความสามารถฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กพข.ฝพบ)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T1 กลยุทธ์การยกระดับการเป็นผู้นำด้านการบริหารบุคลากร (HRBP and Line Managers as People Manager)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ระดับความพึงพอใจในมิติ “Workforce” / > 4.30 2. ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “ความรู้ความสามารถของบุคลากรด้าน HR” / 4.20			6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): 15.00 ล้านบาท	
7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารสายงาน (Line managers) ให้เป็นผู้นำด้านการบริหารบุคลากร (People Manager) โดยกำหนดและจัดทำเส้นทางการฝึกอบรมบุคลากร (Training and Non-training roadmap) ระยะยาว ให้แก่ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา 2. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน				8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: -	
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. ผู้บริหารสายงาน (Line managers) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร					
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ผู้บังคับบัญชา”	1. ร้อยละ 91 2. 4.10	1. ร้อยละ 92 2. 4.15	1. ร้อยละ 93 2. 4.20	1. ร้อยละ 94 2. 4.25	1. ร้อยละ 95 2. 4.30

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของผู้บริหารสายงาน (Line managers) ทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในบทบาทของ People Manager	1. ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 85	1. ร้อยละ 90	1. ร้อยละ 95	1. ร้อยละ 100
2. ร้อยละของผู้บริหารสายงาน (Line managers) ที่มีผลการประเมินสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (LC360) ผ่านเกณฑ์ในระดับที่องค์กรคาดหวัง	2. ร้อยละ 80	2. ร้อยละ 80	2. ร้อยละ 80	2. ร้อยละ 80	2. ร้อยละ 80
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
1. การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสายงาน (Line Managers) ทุกระดับตั้งแต่ระดับ 6-10 ตามแผนพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (Leadership Development Roadmap) ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ปานกลาง		1. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวนแนว ทางการพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหาร สายงาน (Line Managers) ให้มีทักษะในการเป็น ผู้นำด้านการบริหารบุคลากร (People Manager) และสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของ องค์กรในปัจจุบันและอนาคต หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงโดยการนำเอาข้อมูล ปัจจัยนำเข้าจากการประเมินศักยภาพของ พนักงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในโครงการ 1.2.1 และผลสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพัน ในโครงการ 2.3.2 มาประกอบการดำเนิน	รายงานผลการรวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาทบทวนกิจกรรม	<u>ตัวชี้วัด</u> 1. ร้อยละบุคลากรที่ มีความผูกพันองค์กร 2. ระดับความพึง พอใจของบุคลากรต่อ ปัจจัย “ผู้บังคับบัญชา” <u>ค่าเป้าหมาย</u> 1. ร้อยละ 95 2. 4.30																กพข.ฝพบ	15.00 ล้านบาท	-
2.จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะ ผู้นำ (Leadership Development Roadmap) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารสายงาน (Line Managers) ให้มีทักษะในการเป็นผู้นำด้าน การบริหารบุคลากร (People Manager) โดย ครอบคลุมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่ระดับ 6-10 (เชื่อมโยงกับโครงการที่ 1.2.1 ในเรื่องการ นำเอาเครื่องมือด้านการประเมินศักยภาพของ พนักงานไปใช้วัดพนักงานในกระบวนการต่าง ๆ)	แผนพัฒนาสมรรถนะเชิง บริหารและภาวะผู้นำเพื่อเพื่อ เพิ่มขีดความสามารถของ ผู้บริหารสายงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับ 6 - 10																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
3.ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสายงาน (Line Managers) ทุกระดับตั้งแต่ระดับ 6-10 ตามแผนพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำ (Leadership Development Roadmap) เพื่อให้มีทักษะในการเป็นผู้นำด้านการบริหารบุคลากร (People Manager) และมอบหมายให้มีการทำหน้าที่ตามบทบาทของ People Manager อาทิ การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ Feedback ทีมงาน, การวางแผนพัฒนา IDP, การสอนงาน, การให้คำปรึกษา, วิทยากรภายใน ฯลฯ	ผลการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารสายงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับ 6 - 10																			
4.ติดตามและประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารสายงาน (Line Managers) ให้มีทักษะในการเป็นผู้นำด้านการบริหารบุคลากร (People Manager) โดยการประเมินตามกรอบการประเมินผลการฝึกอบรม และการประเมิน LC 360 องศา พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)					18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)					
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน				
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี														
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับ ประสิทธิภาพพนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจ และ ความผูกพันรายปี										กพข.ฝพบ			
2.ดำเนินการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน	ผลการดำเนินงานปรับ กระบวนการทำงานรวมถึง กิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพ พนักงาน													
3.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและ บทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง													

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T2-P1 โครงการยกระดับกระบวนการบริหารผล การปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ (Performance Management Excellence)	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ทางธุรกิจในอนาคต --- HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI) / 3.66 เท่า 2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent pool) / ≥ร้อยละ5 3. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 --- 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองประเมินผลบุคคล ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล (กผบ.ฝทบ.)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T2 กลยุทธ์การยกระดับการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ (HRM Excellence)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ระดับความพึงพอใจในมิติ “Compensation”, “Work-Life” “Performance” / > 4.30 2. ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “ระบบงานและกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล” / 4.20 3. ความสำเร็จในการบูรณาการ กระบวนการประเมินผลปฏิบัติงาน กับ กระบวนการอื่น ๆ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (อาทิ การบริหารค่าตอบแทนและเงินรางวัล การพัฒนาบุคลากร การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง การจัดการความรู้ / ดำเนินการแล้วเสร็จ	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวม ทุกปี (ลบ.): -	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานด้วยการยกระดับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 2. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และจัดเตรียมแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการระบบการประเมินผลปัจจุบันให้มีความครบถ้วนและถูกต้อง 3. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการประเมินผล สำหรับใช้ในการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application 4. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: IMO1-T2-P4 โครงการยกระดับกระบวนการประเมินผล (CC/FC) IMO1-T2-P5 โครงการวางแผนยกระดับความรู้และความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากร KMO1-T1-P2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้			
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. ผลการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 2. ข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบการประเมินผล สำหรับใช้ในการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application 3. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร					
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสำเร็จในการบูรณาการ กระบวนการประเมินผลปฏิบัติงาน กับกระบวนการอื่น ๆ ใน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (อาทิ การบริหารค่าตอบแทนและเงินรางวัล การ พัฒนาบุคลากร การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง การจัดการความรู้) 2. ระดับความพึงพอใจในปัจจุบัน “ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ดำเนินการ เชื่อมโยง กระบวนการอื่น อย่างน้อย 3 กระบวนการ 2. 4.00	1. ดำเนินการ เชื่อมโยง กระบวนการอื่น อย่างน้อย 3 กระบวนการ 2. 4.05	1. ดำเนินการ เชื่อมโยง กระบวนการอื่น อย่างน้อย 3 กระบวนการ 2. 4.10	1. ดำเนินการ เชื่อมโยง กระบวนการอื่น อย่างน้อย 3 กระบวนการ 2. 4.15	1. ดำเนินการ เชื่อมโยง กระบวนการอื่น อย่างน้อย 3 กระบวนการ 2. 4.20

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
ความสำเร็จในการปรับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของสายงาน / บุคลากรทั้งองค์กร (ประกอบด้วย 7 กิจกรรมสำคัญ คือ 1.กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ถึงระดับบุคคล 2.ทบทวนรายการ CC, FC และ LC ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป 3.ปรับเครื่องมือประเมินที่รองรับการทำงาน Work from Home/ Work from Everywhere 4.ปรับปรุงแนวทางการประเมิน เช่น สัดส่วนการถ่วงน้ำหนัก การให้คะแนน 5.ปรับปรุงระบบสารสนเทศที่ใช้ในการประเมินผลบุคคล 6.ปรับปรุงการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 7.ปรับปรุงการพิจารณาจ่ายเงินขั้นพิเศษประจำปีของพนักงานทุกระดับ ของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดให้ได้รับ 0.5 ขึ้น)	1. ดำเนินการแล้วเสร็จอย่างน้อย 2 กิจกรรม	1. ดำเนินการแล้วเสร็จ อย่างน้อย 2 กิจกรรม	1. ดำเนินการแล้วเสร็จ อย่างน้อย 2 กิจกรรม	1. ดำเนินการแล้วเสร็จ อย่างน้อย 2 กิจกรรม	1. ดำเนินการแล้วเสร็จ อย่างน้อย 2 กิจกรรม
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
1. ความล่าช้าจากการพัฒนาเครื่องมือในการประเมินผล ได้แก่ นโยบายด้านการประเมินผลและเครื่องมือประเมินที่รองรับการทำงาน work from home	ความเสี่ยงสูง		1. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		
2. การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ทั้งในส่วนของ KPIs และ Competency ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ค่อนข้างสูง				

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)				
			ปี 2566					ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570			งบทำการ	งบลงทุน
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของกลุ่ม และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อนำมาวิเคราะห์ และพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) และการประเมินสมรรถนะของบุคลากร (Competency) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนา รายบุคคล แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการ ปฏิบัติงาน (Pay for Performance) หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงโดยการนำเอาข้อมูล ปัจจัยนำเข้าจากการประเมิน Competency ในโครงการ 1.2.1 / การจัดการแผนพัฒนา บุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Development) ในโครงการ 1.2.2 / การประเมินผลการดำเนินงาน Hybrid Workplace ในโครงการ 2.2.4 / แผนการบูรณา การการส่งเสริมวัฒนธรรม ในโครงการ 2.3.1 / ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน ในโครงการ 2.3.2 และแผนวิสาหกิจกปน. ฉบับที่ 6 มาประกอบการดำเนินโครงการนี้	รายงานผลการรวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาทบทวนกิจกรรม	<u>ตัวชี้วัด</u> 1. ความสำเร็จใน การบูรณาการ กระบวนการ ประเมินผล ปฏิบัติงาน กับ กระบวนการอื่น ๆ ในการบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล (อาทิ การบริหาร ค่าตอบแทนและเงิน รางวัล การพัฒนา บุคลากร การวางแผนผู้สืบทอด ตำแหน่ง การจัดการ ความรู้) 2. ระดับความ พึงพอใจในปัจจัย “ระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน <u>ค่าเป้าหมาย</u> 1. ดำเนินการ เชื่อมโยงกระบวนการ อย่างน้อย 3 กระบวนการ 2. 4.20														กผบ.ฝบบ.	-	-

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
2. นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ตามข้อ 1. มากำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง กำหนด เป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนด กรอบสมรรถนะ และรอบระยะเวลาในการประเมินผลที่ชัดเจน โดยให้บุคลากรและ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการวัดประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้ - กำหนดกระบวนการและการถ่ายทอดตัวชี้วัด ระดับองค์กรสู่ตัวชี้วัดระดับแผนงานและโครงการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ระดับสายงาน/หน่วยงานและระดับบุคคลที่ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร/แผนธุรกิจ/ แผนงานของสายงานและหน่วยงาน รวมทั้ง หน้าที่ความรับผิดชอบ - วิเคราะห์ ทบทวนสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Functional Competency) สมรรถนะที่ใช้ ร่วมกันหลายหน่วยงาน (Common Functional Competency) และสมรรถนะเชิงบริหารและ ภาวะผู้นำ (Leadership Competency) ที่จำเป็น ต่อการดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงรองรับการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร ด้าน KM & Innovation การเปลี่ยนแปลง	1. กระบวนการถ่ายทอด ตัวชี้วัดถึงระดับหน่วยงาน/ บุคคล 2. ตัวชี้วัดที่ผู้บริหารเห็นชอบ ในการนำไปถ่ายทอดใน หน่วยงาน 3. รายการสมรรถนะที่ควรมี การทบทวน/ปรับปรุง - CC ผ่านความเห็นชอบจาก HRC - FC ผ่านความเห็นชอบจาก รองผู้ว่าการในแต่ละสายงาน หรือ ผู้ช่วยผู้ว่าการในสายงาน ผู้ว่าการ														

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566		ปี 2567	ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570			งบทำการ	งบลงทุน						
ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และโครงสร้างผังบริหาร ของ กปน. หมายเหตุ: โดยคำนึงถึงการนำเอาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และ ความสามารถพิเศษ ขององค์กร (CC) จากแผนวิสาหกิจฉบับที่ 6 มากำหนดเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับ บุคลากร และทำการเชื่อมโยงกับโครงการ 2.3.1. ในเรื่องการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร / โครงการ 1.2.1 ในเรื่องของการวางแผนการนำเอาเครื่องมือ วัดสมรรถนะ/KSAs มาประกอบการวัดผล การประเมินด้านสมรรถนะ (competencies) ของพนักงาน / โครงการ 1.2.2 เรื่องแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการจัดทำ IDP																				

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
3.พัฒนาเครื่องมือในการประเมินผล ได้แก่ นโยบายด้านการประเมินผลและเครื่องมือประเมินที่รองรับการทำงาน Work from Home/ Work from Everywhere การปรับปรุงคู่มือการประเมินผล การถ่วงน้ำหนัก การให้คะแนนแบบฟอร์ม ระบบสารสนเทศที่ใช้ในการประเมินผลบุคคล (COACH) ระบบ LC 360 องศา และการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน (Pay for Performance) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและรักษาคณเ่งให้อยู่กับองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้																				
3.1 ประเด็นที่ 1 (ระยะปี 2566 -2567) นโยบายด้านการประเมินผลและเครื่องมือประเมินที่รองรับการทำงาน Work From Home/ Hybrid Workplace การปรับปรุงคู่มือการประเมินผล การถ่วงน้ำหนัก การให้คะแนน หรือแบบฟอร์ม ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง อาทิ ระบบ e HR / ระบบ COACH/ระบบ LC 360 องศา/ระบบพัฒนารายบุคคล หมายเหตุ: จัดเตรียมฐานข้อมูลที่เป็นสำหรับการพัฒนาระบบ HRIS ตามแผนงานที่ 3.1.1 และ เชื่อมโยงกับแผนงาน 2.2.4 ในเรื่องกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกรณีทำงานแบบ Hybrid workplace	1. วิธีีการประเมินผลและเครื่องมือประเมินที่รองรับการทำงาน Work From Home/ Hybrid Workplace 2. คู่มือการประเมินผล																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
3.2 ประเด็นที่ 2 (ระยะปี 2566-2570) การกำหนดการจ่ายผลตอบแทนที่สอดคล้องกับ ผลการปฏิบัติงานที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การเชื่อมโยง การจ่ายโบนัสลงไปสู่ผู้บริหารระดับต้นและ เทียบเท่าขึ้นไป หรือ การปรับปรุงการพิจารณา จ่ายเงินขั้นพิเศษประจำปีของพนักงานทุกระดับ ของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดให้ได้รับ 0.5 ขั้น	1. แนวทางการจ่าย ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับ ผลการปฏิบัติงานที่เป็นตัวเงิน 2. หลักเกณฑ์การพิจารณา จ่ายเงินขั้นพิเศษประจำปีของ พนักงานทุกระดับ ของ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดให้ ได้รับ 0.5 ขั้น																			
3.3 ประเด็นที่ 3 (ระยะปี 2567 -2569) การปรับปรุงระบบสารสนเทศที่ใช้ในการประเมิน มีการนำ Platform หรือ Mobile Application ที่สนับสนุนการทำงานแบบ Hybrid Workplace ด้วย รวมทั้งเชื่อมโยงข้อมูลผลการประเมิน บุคลากรที่สามารถนำไปใช้วิเคราะห์การจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลและแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพ โดยที่ระบบสามารถทำการอัปเดต ข้อมูลการประเมินผลเข้าไปใน Skills Inventory ของพนักงานรายบุคคลแบบอัตโนมัติ ซึ่งบุคลากร สามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเองโดยเฉพาะในเรื่อง แผนอบรม และ แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผ่าน Platform ดังกล่าว หมายเหตุ: จัดเตรียม ฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา HR Mobile Application ตามโครงการที่ 3.1.2	1.ระบบสารสนเทศที่ใช้ใน การประเมินผล ที่รองรับ การทำงานแบบ Hybrid Workplace และเชื่อมโยง การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลและแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)		
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน	
4.นำแนวทางการพัฒนาเครื่องมือทั้ง 3 ประเด็นเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยนำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ หรือ Feed Back จากแหล่งต่าง ๆ ไปทบทวนปรับปรุงเพิ่มเติม จนสามารถประกาศใช้ทั่วทั้งองค์กร	มติของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เห็นชอบหลักเกณฑ์และแนวทางตามข้อ 3 และให้ ผบ.บ. นำไปถือปฏิบัติ																				
5.สื่อสารแนวทางการปฏิบัติในการประเมินผลบุคคล และแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีการสร้างความรู้ให้แก่พนักงานทุกระดับ ทั้งในฐานะผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพื่อสร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญในการประเมินผลบุคคล	1.จัดทำบันทึกเพื่อสื่อสารแนวทางต่าง ๆ ที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ 2.จัดทำ e-Learning ในหัวข้อต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้พนักงาน																				
6.ดำเนินการประเมินผลบุคคล โดยมีกลไกและกระบวนการติดตามที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด และมีการประเมินประสิทธิผลของระบบ PMS โดยสำรวจความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับเกี่ยวกับการประเมินผลประจำปี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานทุกปีงบประมาณ	1.ผลการประเมินผลบุคคลครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2 ในแต่ละปีงบประมาณ 2.ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลประจำปี																				

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
7.นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ทั้งในส่วนของ KPIs และ Competency เพื่อเอาไปใช้ กระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้ - การบริหารผลตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงิน (โบนัส และขั้นพิเศษ) และไม่เป็นตัวเงิน (การยกย่อง ชมเชยและการให้รางวัล ให้กับบุคคลหรือ หน่วยงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายองค์กร) (เชื่อมกับโครงการ 2.3.1 เรื่องการให้ยกย่องชมเชย ผู้ที่มีพฤติกรรมสอดคล้องตามวัฒนธรรมองค์กร) - การเรียนรู้และพัฒนา (การพัฒนารายบุคคล IDP หรือ การพัฒนาเพื่อลดช่องว่างศักยภาพของ บุคลากร) (เชื่อมกับโครงการ 2.1.2 เรื่อง การทำ IDP) - การวางแผนอัตรากำลัง (การสับเปลี่ยน หมุนเวียนพนักงานที่เป็นอัตรากำลังไปยังหน่วยงาน ที่ขาดแคลนอัตรากำลัง โดยใช้ผลการประเมิน ศักยภาพและ Job Specification ประกอบการ ตัดสินใจในการโยกย้าย) (เชื่อมโยงกับโครงการ 1.1.1 เรื่องแผนกำลังคน) - การบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (เชื่อมโยง กับโครงการ 2.1.1 เรื่องการประเมินสมรรถนะ บุคลากร) - การบริหารคนเก่ง/การสืบทอดตำแหน่ง (นำตัวชี้วัดในแต่ละตำแหน่งตามสายอาชีพ มาพิจารณากับผลการประเมิน เพื่อคัดเลือก	การนำผลการประเมินของ บุคลากรทั้งในส่วนของ KPIs และ Competency ไปใช้ใน กระบวนการต่าง ๆ ด้าน HR																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)		
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน	
พนักงานที่โดดเด่น ไปเข้ากระบวนการพัฒนาเตรียมความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร) (เชื่อมโยงกับโครงการ 1.2.4 เรื่องการบริหารคนเก่ง/การสืบทอดตำแหน่ง) - การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (การกำหนด Core Competency ที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สามารถนำผลการประเมินไปช่วยยกระดับพฤติกรรมบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน) (เชื่อมกับโครงการ 2.3.1 เรื่องการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร)																					
8.ใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงเป็นการปรับปรุงที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด																					
9.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																				

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)					18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)					
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน				
ปีงบประมาณ 2568 - 2570 (เพื่อพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application)														
1.ปรับปรุงระบบสารสนเทศที่ใช้ในการประเมิน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและ จัดเตรียมฐานข้อมูลที่เป็นสำหรับการพัฒนา ระบบ HRIS ตามโครงการที่ 3.1.1 และ HR Mobile Application ตามโครงการที่ 3.1.2	ข้อมูลที่เป็นสำหรับการ พัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application										กผบ.ฝบบ.			
2.ติดตามและประเมินผลการใช้งานในระบบ HRIS and HR Mobile Application เพื่อนำมา ปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำ รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์ นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงาน และบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง													
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี														
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจาก การสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อ การปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับ ประสบการณ์พนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจ และ ความผูกพันรายปี											กผบ.ฝบบ.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)		
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน	
2.ดำเนินการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน	ผลการดำเนินงานปรับ กระบวนการทำงานรวมถึง กิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพ พนักงาน																				
3.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงาน และบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง																				

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T2-P2 โครงการยกระดับการส่งเสริมการให้บริการด้านสวัสดิการ	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (กสร.ฝสภ.)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T2 กลยุทธ์การยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ (HRM Excellence)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ระดับความพึงพอใจในมิติ “Compensation”, “Work-Life” “Performance” / > 4.30 2. ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “ระบบงานและกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล” / 4.20 3. ความสำเร็จในการบูรณาการ กระบวนการประเมินผลปฏิบัติงาน กับกระบวนการอื่น ๆ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (อาทิ การบริหารค่าตอบแทนและเงินรางวัล การพัฒนาบุคลากร การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง การจัดการความรู้ / ดำเนินการแล้วเสร็จ	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): -	
7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานในแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม 2. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ สำหรับใช้ในการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application 3. เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในการเข้าถึงข้อมูล และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสวัสดิการผ่าน HR Mobile Application 4. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: -	
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อสวัสดิการและมีความผูกพันต่อองค์กร 2. ข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนเกี่ยวกับสวัสดิการ สำหรับใช้ในการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application 3. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. จำนวนสวัสดิการต่อปีที่น่าเสนอตามกลุ่มพนักงานต่าง ๆ (จำแนกตามกลุ่ม/ส่วนบุคลากร) ที่ได้รับอนุมัติจากผู้บริหาร	1. ไม่มี	1. 1 สวัสดิการ	1. 1 สวัสดิการ	1. 1 สวัสดิการ	1. 1 สวัสดิการ
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ”	2. 4.10	2. 4.12	2. 4.15	2. 4.17	2. 4.20
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสำเร็จในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานกลุ่มต่าง ๆ (จำแนกตามกลุ่ม/ส่วนบุคลากร)	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:		ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า	
1. การกำหนดกลุ่มพนักงาน (Employee Segmentation) ที่ไม่ชัดเจน		ปานกลาง		1. OVD2 การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
2. ไม่สามารถดำเนินการโครงการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับพนักงานได้แล้วเสร็จภายในกำหนดเนื่องผลกระทบจากปัจจัยภายนอก เช่น สวัสดิการที่เสนอไม่ผ่านความเห็นชอบจากมติคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นต้น		ค่อนข้างสูง		2. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อศึกษาถึงรูปแบบ และโมเดลใหม่ ๆ ในการส่งเสริมสวัสดิการแยก ตามกลุ่มพนักงาน และ รูปแบบการให้บริการ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการผ่าน HR Mobile Application หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงโดยการนำเอาข้อมูล ปัจจัยนำเข้าจากการประเมินผลการดำเนินงาน Hybrid Workplace ในโครงการ 2.2.4 และผล สำรวจความพึงพอใจและความผูกพัน ในโครงการ 2.3.2 มาประกอบการดำเนินโครงการนี้	รายงานผลการรวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาทบทวนกิจกรรม	<u>ตัวชี้วัด</u> 1. จำนวนสวัสดิการ ต่อปีที่น่าเสนอตาม กลุ่มพนักงานต่าง ๆ (จำแนกตามกลุ่ม/ ส่วนบุคลากร) ที่ ได้รับอนุมัติจาก ผู้บริหาร 2. ระดับความ พึงพอใจของบุคลากร ต่อปัจจัย “ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ” <u>ค่าเป้าหมาย</u> 1. 1 สวัสดิการ 2. 4.20											ฝสภ. กสร.(หลัก) กบด. (สนับสนุน)	-	-
2.ทำการกำหนดกลุ่มพนักงาน (Employee Segmentation) อาทิ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ตำแหน่งที่พักอาศัย ค่านิยม กิจกรรม สันติภาพ เพื่อกำหนดเป็นโมเดลในการสำรวจ เก็บข้อมูล และ/หรือ ดึงเอาข้อมูลจากฐานข้อมูล ด้านสวัสดิการของพนักงานมาวิเคราะห์เพื่อหา ช่องว่างในการออกแบบสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อตอบสนองพนักงานกลุ่มต่าง ๆ	การออกแบบสวัสดิการ เพิ่มเติมเพื่อตอบสนอง พนักงานกลุ่มต่าง ๆ														

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน		
3.ปรึกษาหารือ ประชุม และร่วมออกแบบสวัสดิการที่จะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานกลุ่มต่าง ๆ ร่วมกับผู้บริหารแต่ละสายงาน (Line Managers) เพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการ	ผลการประชุมสวัสดิการที่จะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานกลุ่มต่าง ๆ																					
4.ดำเนินการตามกระบวนการในการขออนุมัติในการส่งเสริมสวัสดิการในรูปแบบใหม่ๆ ให้กับพนักงานกลุ่มต่าง ๆ	การส่งเสริมสวัสดิการในรูปแบบใหม่ ๆ																					
5.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																					
ปีงบประมาณ 2568 - 2570 (เพื่อพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application)																						
1.ศึกษารูปแบบของการให้บริการด้านสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและจัดเตรียมฐานข้อมูลที่เป็นสำหรับการพัฒนาระบบ HRIS ตามโครงการที่ 3.1.1 และ HR Mobile Application ตามแผนงานที่ 3.1.2	ข้อมูลที่เป็นสำหรับการพัฒนาระบบ HRIS และ HR Mobile Application																		ฝสท. กสร.(หลัก) กบด. (สนับสนุน)			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)		
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน	
2.ติดตามและประเมินผลการใช้งานในระบบ HRIS and HR Mobile Application เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																				
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี																					
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี																	กสร.ฝสก. ฝบบ.			
2.ดำเนินการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน	ผลการดำเนินงานปรับกระบวนการทำงานรวมถึงกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน																				
3.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																				

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T2-P3 โครงการยกระดับการจัดการมาตรฐานด้าน สวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (S-SHE excellence)	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบ องค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้าน ทรัพยากรบุคคล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: - กองความปลอดภัย สวัสดิภาพและ อาชีวอนามัย (กปช.) - กองบริการทางการแพทย์ (กบพ.ฝสภ.) - ผู้ช่วยผู้ว่าการ (ระบบผลิตน้ำ) - ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บำรุงรักษา)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T2 กลยุทธ์การยกระดับการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ (HRM Excellence)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ระดับความพึงพอใจในมิติ “Compensation”, “Work-Life” “Performance” / > 4.30 2. ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “ระบบงานและกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล” / 4.20 3. ความสำเร็จในการบูรณาการ กระบวนการประเมินผลปฏิบัติงาน กับ กระบวนการอื่น ๆ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (อาทิ การบริหารค่าตอบแทนและเงินรางวัล การพัฒนาบุคลากร การวางแผน ผู้สืบทอดตำแหน่ง การจัดการความรู้ / ดำเนินการแล้วเสร็จ	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวม ทุกปี (ลบ.): 25.00 ล้านบาท	
7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อยกระดับให้องค์กรมีการบริหารจัดการและมาตรฐานความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม (S-SHE Excellence) อย่างเป็นระบบ 2. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และ แผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: IMO1-T2-P1 โครงการยกระดับ สภาพแวดล้อมทางด้านนวัตกรรม	
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. องค์กรต้องมีมาตรฐานความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบตรงตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้ 2. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของดัชนีชี้วัด S-SHE ทั้ง 4 มิติที่กำหนด ดังนี้ 1.1 Safety : (1) โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ได้ รักษาระบบ (Maintain) การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก (66-70) (2) โรงงานผลิตน้ำบางเขน ได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก (ปี 66) รักษาระบบ (Maintain) การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก (ปี 67-70) 1.2. Security : (1) โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่ง จัดทำรายงานทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติ หรือการก่อวินาศกรรม (2) สำนักงานประปาสาขาและสำนักงานใหญ่จัดทำรายงานทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน (3) ร้อยละของการติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) ครอบคลุมพื้นที่จุดเสี่ยง (66-70) 1.3 Health : (1) ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร (2) จัดทำรายงานผลการศึกษาแนวทางการจัดเก็บสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงานและติดตามผลการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงที่ผิดปกติ (66) 1.4 Environment (1) จัดประกวดผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ. แล้วเสร็จ (2) ผลการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลักษณะงาน เช่น แสง เสียง ความร้อน สารเคมี ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” 3. คณะกรรมการ คปอ. แต่ละชุดจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	1.1 Safety (1) ภายใน ก.ย. (2) ภายใน ก.ย. 1.2. Security (1) ภายใน ก.ย. (2) ภายใน ก.ย. (3) ร้อยละ 80 1.3 Health (1) ≥ร้อยละ 80 (2) ภายใน ก.ย. 1.4 Environment (1) ภายใน ก.ค. (2) ร้อยละ 100 2. 4.00 3. อย่างน้อย 1 กิจกรรม	1.1 Safety (1) ภายใน ก.ย. (2) ภายใน ก.ย. 1.2. Security (1) ภายใน ก.ย. (2) ภายใน ก.ย. (3) ร้อยละ 80 1.3 Health (1) ≥ร้อยละ 80 (2) ภายใน ก.ย. 1.4 Environment (1) ภายใน ก.ค. (2) ร้อยละ 100 2. 4.05 3. อย่างน้อย 1 กิจกรรม	1.1 Safety (1) ภายใน ก.ย. (2) ภายใน ก.ย. 1.2. Security (1) ภายใน ก.ย. (2) ภายใน ก.ย. (3) ร้อยละ 80 1.3 Health (1) ≥ร้อยละ 80 (2) ภายใน ก.ย. 1.4 Environment (1) ภายใน ก.ค. (2) ร้อยละ 100 2. 4.10 3. อย่างน้อย 1 กิจกรรม	1.1 Safety (1) ภายใน ก.ย. (2) ภายใน ก.ย. 1.2. Security (1) ภายใน ก.ย. (2) ภายใน ก.ย. (3) ร้อยละ 80 1.3 Health (1) ≥ร้อยละ 80 (2) ภายใน ก.ย. 1.4 Environment (1) ภายใน ก.ค. (2) ร้อยละ 100 2. 4.15 3. อย่างน้อย 1 กิจกรรม	1.1 Safety (1) ภายใน ก.ย. (2) ภายใน ก.ย. 1.2. Security (1) ภายใน ก.ย. (2) ภายใน ก.ย. (3) ร้อยละ 80 1.3 Health (1) ≥ร้อยละ 80 (2) ภายใน ก.ย. 1.4 Environment (1) ภายใน ก.ค. (2) ร้อยละ 100 2. 4.20 3. อย่างน้อย 1 กิจกรรม

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ผลการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของดัชนีชี้วัด S-SHE ทั้ง 4 มิติที่กำหนด ดังนี้ 1.1 Safety : (1) - ดำเนินการจ้างที่ปรึกษารักษา (Maintain) ระบบ ISO45001 ของ ฝผม. (66- 70) - การตรวจเพื่อรักษา (Maintain) ระบบ ISO45001 ของ ฝผม. (66-70) (2) - ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาขอรับรองระบบ ISO45001 ของ ฝผข. (66) - ดำเนินการรักษา (Maintain) ระบบ ISO45001 ของ ฝผข. (ปี 67-70) 1.2. Security : (1) โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่ง ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉิน รองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติ หรือการก่อวินาศกรรม (2) สำนักงานประปาสาขาและสำนักงานใหญ่ ดำเนินการทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน (3) กำหนดนิยามพื้นที่เสี่ยงและจัดทำ Layout ให้ครอบคลุมพื้นที่จุดเสี่ยง 1.3 Health : (1) ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรได้ตามแผน (2) ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี กับการประปานครหลวง (66) 1.4 Environment (1) กำหนดหลักเกณฑ์การประกวดแล้วเสร็จ (2) ความถี่ในการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลักษณะงาน เช่น แสง เสียง ความร้อน สารเคมี	1.1 Safety (1) - ภายใน ก.พ. - ภายใน ส.ค. (2) - ภายใน ก.พ. - ภายใน ส.ค. 1.2. Security (1) ภายใน ก.ค. (2) ภายใน ก.ค. (3) ภายใน มิ.ย. 1.3 Health : (1) ร้อยละ 100 (2) ภายใน ธ.ค. 1.4 Environment (1) ภายใน เม.ย. (2) อย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง	1.1 Safety (1) - ภายใน ก.พ. - ภายใน ส.ค. (2) - ภายใน ก.พ. - ภายใน ส.ค. 1.2. Security (1) ภายใน ก.ค. (2) ภายใน ก.ค. (3) ภายใน มิ.ย. 1.3 Health : (1) ร้อยละ 100 1.4 Environment (1) ภายใน เม.ย. (2) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1.1 Safety (1) - ภายใน ก.พ. - ภายใน ส.ค. (2) - ภายใน ก.พ. - ภายใน ส.ค. 1.2. Security (1) ภายใน ก.ค. (2) ภายใน ก.ค. (3) ภายใน มิ.ย. 1.3 Health : (1) ร้อยละ 100 1.4 Environment (1) ภายใน เม.ย. (2) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1.1 Safety (1) - ภายใน ก.พ. - ภายใน ส.ค. (2) - ภายใน ก.พ. - ภายใน ส.ค. 1.2. Security (1) ภายใน ก.ค. (2) ภายใน ก.ค. (3) ภายใน มิ.ย. 1.3 Health : (1) ร้อยละ 100 1.4 Environment (1) ภายใน เม.ย. (2) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1.1 Safety (1) - ภายใน ก.พ. - ภายใน ส.ค. (2) - ภายใน ก.พ. - ภายใน ส.ค. 1.2. Security (1) ภายใน ก.ค. (2) ภายใน ก.ค. (3) ภายใน มิ.ย. 1.3 Health : (1) ร้อยละ 100 1.4 Environment (1) ภายใน เม.ย. (2) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
1. ปัญหาจากอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	ค่อนข้างสูง		1. OVD2 การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
2. ปัญหาจากสถานการณ์จากภัยพิบัติ หรือการก่อวินาศกรรม	ค่อนข้างสูง		2. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		
3. ปัญหาจากภาวะฉุกเฉิน	ค่อนข้างสูง		3. OVD12 การซ่อมบำรุงและปรับปรุงโรงงาน		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวน มาตรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือ แผนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนงานมีความ ครอบคลุมชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงโดยการนำเอาข้อมูล ปัจจัยนำเข้าจากการส่งเสริมความพึงพอใจและ ผูกพันของบุคลากร ในโครงการ 2.3.2 และแผน แม่บทอื่น ๆ มาประกอบการดำเนินโครงการนี้	รายงานผลการรวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาทบทวนกิจกรรม	ตัวชี้วัด 1. ผลการดำเนินงานที่ เป็นไปตามเป้าหมาย ของดัชนีชี้วัด S-SHE ทั้ง 4 มิติที่กำหนด ดังนี้ 1.1 Safety : (1) โรงงานผลิตน้ำ มหาสวัสดิ์ได้ รักษา ระบบ (Maintain) การจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย (ISO45001) จาก หน่วยงานภายนอก (66-70) (2) โรงงานผลิตน้ำ บางเขน ได้รับการรับรอง ระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก (ปี 66) รักษาระบบ (Maintain) การจัดการ อาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก (ปี 67-70)																กปช. ชวก.(ผน) ชวก.(บร) ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร บุคคล คปอ. กบพ.	25.00 ล้านบาท	-
2.กำหนดมาตรฐานด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งประเด็นดัชนีต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ เพื่อหาช่องว่างในการปรับปรุงและพัฒนา โดยกำหนดแผนงาน/ กิจกรรม ด้านต่าง ๆ ดังนี้	มาตรฐานด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน																			
ด้านความปลอดภัย (Safety) : 2.1 โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์ รักษา ระบบ (Maintain) การจัดการอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก	ได้รับใบรับรองรักษาระบบ (Maintain) การจัดการอาชี วอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001)																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
2.2 โรงงานผลิตน้ำบางเขน ขอรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก (ปี 66) รักษาระบบ (Maintain) การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001) จากหน่วยงานภายนอก (ปี 67-70)	ได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (ISO45001)	1.2. Security : (1) โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่ง จัดทำรายงานทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติ หรือการก่อวินาศกรรม (2) สำนักงานประปาสาขาและสำนักงานใหญ่จัดทำรายงานทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน											กปช. ชวก.(ผน) ชวก.(บร) ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล คปอ. กบพ.		
2.3 จัดให้มีการฝึกอบรมตามหัวข้อที่กฎหมายกำหนด (S-SHE Training)	ดำเนินการจัดอบรมตามหัวข้อที่กฎหมายกำหนด (S-SHE Training)	(3) ร้อยละของการติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) ครอบคลุมพื้นที่จุดเสี่ยง (66-70)													
ด้านสวัสดิภาพ (Security) : 2.4 ทบทวนมาตรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือแผนงานด้านสวัสดิภาพ และจัดทำแผน/นโยบายในภาพรวมองค์กร เพื่อกระจายสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ	มาตรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือแผนงานด้านสวัสดิภาพ และแผน/นโยบายในภาพรวมองค์กร ที่ผ่านการทบทวน	1.3 Health : (1) ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม													
2.5 โรงงานผลิตน้ำ 4 แห่งทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติ หรือการก่อวินาศกรรมตามแผน BCP ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของระบบ BCMS	รายงานผลการทบทวนแผนปฏิบัติการฉุกเฉินรองรับสถานการณ์จากภัยพิบัติ หรือการก่อวินาศกรรม	ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร (2) จัดทำรายงานผลการศึกษาแนวทางการจัดเก็บสถิติการเจ็บป่วย													
2.6 สำนักงานประปาสาขาและสำนักงานใหญ่ ทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินตามแผน BCP ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของระบบ BCMS	รายงานผลการทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	จากการทำงานและติดตามผลการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงที่ผิดปกติ (66)													

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
2.7 กำหนดนิยามพื้นที่เสี่ยงและจัดทำ Layout โดยมีการติดตั้ง CCTV ให้ครอบคลุมพื้นที่จุดเสี่ยง	นิยามพื้นที่เสี่ยงและ Layout โดยมีการติดตั้ง CCTV ให้ครอบคลุมพื้นที่จุดเสี่ยง	1.4 Environment : (1) จัดประกวดผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ.													
ด้านอาชีวอนามัย (Health) : 2.8 การทบทวนแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ	แผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ	แล้วเสร็จ (2) ผลการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลักษณะงาน เช่น แสง เสียง ความร้อน สารเคมี ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด													
2.9 ศึกษาออกแบบและสร้างกิจกรรมในการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน (Employee Wellness) เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร (Mental Health)	กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากร (Mental Health)	2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “สภาพแวดล้อมในการทำงาน”													
2.10 ศึกษาแนวทางการจัดเก็บสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน และติดตามผลการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงที่ผิดปกติ	รายงานผลการศึกษาแนวทางการจัดเก็บสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน และ ติดตามผลการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงที่ผิดปกติ	3. คณะกรรมการ คปอ. แต่ละชุดจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้าง													
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment): 2.11 ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีภายในองค์กร ผ่านการดำเนินการจัดประกวดผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ.	รายงานผลการจัดประกวดผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ คปอ.	สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน													

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
2.12 ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลักษณะงาน เช่น แสง เสียง ความร้อน สารเคมี	รายงานผลการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลักษณะงาน เช่น แสง เสียง ความร้อน สารเคมี	<u>ค่าเป้าหมาย</u> 1.1 Safety (1) ภายใน ก.ย. (2) ภายใน ก.ย. 1.2. Security (1) ภายใน ก.ย. (2) ภายใน ก.ย. (3) ร้อยละ 80 1.3 Health (1) ≥ร้อยละ 80 (2) ภายใน ก.ย. 1.4 Environment (1) ภายใน ก.ค. (2) ร้อยละ 100 2. 4.20 3. อย่างน้อย 1 กิจกรรม																		
3.คณะกรรมการ คปอ. แต่ละชุดจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	กิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน																			
4.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)					18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)		
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน	
ปีงบประมาณ 2566-2570 - ร่วมสังเกตการณ์ เป็นที่ปรึกษาและบูรณาการงานด้าน S-SHE กับหน่วยงานต่าง ๆ แบบเชิงรุก - แผนงาน Rolling ทุกปี											
1.จัดทำแผนผังที่เชื่อมโยงแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายใน กปน. ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมิติความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ Cyber Security, PDPA, Ergonomic Workplace, Hybrid Workplace, Well-being, การส่งเสริม Risk Culture และทำการวิเคราะห์ว่ากอง S-SHE จะเข้าไปมีบทบาทในการสังเกตการณ์ เป็นที่ปรึกษา และ/หรือ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับมาตรฐานและมุมมองด้าน S-SHE เพื่อให้แผนงาน/กิจกรรม เหล่านั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น	แผนผังเชื่อมโยงแผนงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายใน กปน. ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมิติ S-SHE									กปช.	
2.วิเคราะห์การมีเข้ามามีบทบาทของกอง S-SHE	ผลการวิเคราะห์การเข้ามามีบทบาทของกอง S-SHE										
3.ร่วมสังเกตการณ์ เข้าไปเป็นที่ปรึกษา และ/หรือ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับมาตรฐานและมุมมองด้าน S-SHE เพื่อให้แผนงาน/กิจกรรม เหล่านั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น	คำแนะนำเกี่ยวกับมาตรฐานและมุมมองด้าน S-SHE										
4.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง										

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)					18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)				
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน			
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี													
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันรายปี									กปช.			
2.ดำเนินการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน	ผลการดำเนินงานปรับกระบวนการทำงานรวมถึงกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน												
3.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง												

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T2-P4 โครงการวางแผนการเป็น Hybrid Workplace	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: - ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบป.) - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพป.) - ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (ฝสก.) - ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล (ฝคท.) - ฝ่ายกฎหมาย (ฝกม.)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T2 กลยุทธ์การยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ (HRM Excellence)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ระดับความพึงพอใจในมิติ “Compensation”, “Work-Life” “Performance” / > 4.30 2. ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “ระบบงานและกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล” / 4.20 3. ความสำเร็จในการบูรณาการ กระบวนการประเมินผลปฏิบัติงาน กับกระบวนการอื่น ๆ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (อาทิ การบริหารค่าตอบแทนและเงินรางวัล การพัฒนาบุคลากร การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง การจัดการความรู้ / ดำเนินการแล้วเสร็จ	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): -	
7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อจัดทำการวางแผนการเป็นองค์กร Hybrid Workplace และทดลองจัดทำ Hybrid Workplace กับกลุ่มพนักงานตัวอย่างเพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพและผลการดำเนินงาน			8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เกี่ยวข้อง: DTO1-T2-P2 โครงการบูรณาการและยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. องค์กร Hybrid Workplace ด้วยการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ระดับความพึงพอใจบุคลากรที่ใช้งานระบบ Hybrid Workplace	1. > 4.50	1. > 4.50	1. > 4.50	1. > 4.50	1. > 4.50
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสำเร็จในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการจัดทำ Hybrid Workplace	1. ดำเนินการ	1. -	1. -	1. -	1. -
2. จำนวนสายงานที่มีการทำงานแบบ Hybrid Workplace (ในกรณีที่ กปน. สามารถดำเนินงานแบบ Hybrid Workplace ได้)	แล้วเสร็จ	2. จำนวน 1 สายงาน	2. จำนวน 1 สายงาน	2. จำนวน 1 สายงาน	2. จำนวน 1 สายงาน
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
1. ความล่าช้าจากการจัดทำรายละเอียดกิจกรรม	ปานกลาง		1. OVD2 การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
2. การดำเนินการปรับกระบวนการทำงานไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ค่อนข้างสูง		2. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)		
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568				ปี 2569				ปี 2570		งบทำการ
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อดูความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการจัดทำ Hybrid Workplace	รายงานผลการรวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาทบทวนกิจกรรม	<u>ตัวชี้วัด</u> 1. ระดับความพึง พอใจบุคลากรที่ใช้ งานระบบ Hybrid Workplace <u>ค่าเป้าหมาย</u>																	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก.	-	-
2.การสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรทุกสายงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลถึงปัญหาและความท้าทายใน การทำงานในรูปแบบ WFH เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้า ในการวิเคราะห์งานที่สามารถ WFH ได้	รายงานการวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย ปัญหา อุปสรรคจาก พนักงานทุกระดับ ใน หน่วยงานที่มีการ WFH	1. > 4.50																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
3. นำผลสำรวจที่ได้มาวิเคราะห์ลักษณะงานและตำแหน่งงานที่สามารถปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย หรือ ที่อื่น ๆ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อกระตือรือร้นต่อการดำเนินธุรกิจหลัก ซึ่งสามารถพิจารณาจากแกนด้านความจำเป็นในการต้องประจำอยู่ ณ หน่วยงานตนเอง (Static) หรือ ยืดหยุ่นได้ในเรื่องของสถานที่ทำงาน (Mobile) และแกนเรื่องของลักษณะงานที่เป็นการทำงานตัวคนเดียว (individual worker) หรือ เป็นการทำงานเป็นทีม (team worker) (ศึกษาต่อได้ที่ https://www.pwc.com/us/en/industries/industrial-products/library/new-hybrid-workforce.htm) *ดำเนินการร่วมกับส่วนมาตรฐานตำแหน่ง กองโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงาน	ผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง/หน่วยงานที่สามารถ WFH ได้ โดยไม่กระทบต่อองค์กร														

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
4.ศึกษาโมเดลต่าง ๆ ของการทำ Hybrid Workplace จากองค์กรคู่เทียบหรือ Best Practice เพื่อประกอบการพิจารณา ออกแบบโมเดลที่เหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะ วิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ Hybrid Workplace ที่เหมาะสมกับบริบทองค์กร ภาครัฐ รวมทั้งศึกษาความเป็นไปได้ในการทบทวน กฎระเบียบข้อบังคับและความผิดทางวินัยในด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการรูปแบบการทำงาน แบบ Hybrid Workplace เช่น การลงนามใน เอกสารต่าง ๆ การลงเวลาปฏิบัติงานและการ บันทึกผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น *ดำเนินการ ร่วมกับ กองบริหารงานบุคคล และฝ่ายกฎหมาย	1. ผลการศึกษา Best Practice จากองค์กรที่มีการทำ Hybrid Workplace 2. แนวทางการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบ Hybrid Workplace ที่เหมาะสมกับบริบทองค์กร 3. การทบทวนกฎระเบียบ ข้อบังคับและความผิดทาง วินัยในด้านการปฏิบัติงาน												ฝบบ. ฝพบ. ฝสก. ฝกม.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
5.จัดตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างสายงาน HR และ DT เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการเตรียมความพร้อมในเรื่องของสถานที่ เครื่องมือและอุปกรณ์ IT แพลตฟอร์มการสื่อสาร เครื่องมือ และ Application ในการทำงานร่วมกัน ระบบการจัดการเอกสาร ระบบความปลอดภัย และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นด้านอุปกรณ์การทำงานในการขับเคลื่อน Hybrid Workplace รวมทั้งการพิจารณาทดลองใช้เครื่องมือตามท้องตลาดที่มีให้ใช้ฟรี อาทิ Slak, Asana, Monday.com ก่อน โดยสายงาน HR มีบทบาทสำคัญในการพิจารณากระบวนการและความครบถ้วนของความต้องการ ในขณะที่สายงาน DT ให้คำปรึกษาเรื่องเชิงเทคนิคและการสรรหาผู้ให้บริการที่เหมาะสม (Vendor Sourcing) *ดำเนินการร่วมกับส่วนโครงสร้างองค์กร และ อัตรากำลังกองโครงสร้างองค์กร และตำแหน่งงาน รวมทั้งสายงานเทคโนโลยีดิจิทัล	1. แผนการจัดสรรงบประมาณในการจัดเตรียมอุปกรณ์รองรับการทำงานแบบ Hybrid Workplace 2. แผนการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่รองรับการทำงานแบบ Virtual Office																	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก. ฝคท.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
6.หาหรือกับฝ่ายสวัสดิการ เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับในการเบิกสวัสดิการที่สนับสนุน การทำงานแบบ Hybrid Workplace เช่น ค่าชั่วโมงอินเทอร์เน็ต ค่าโทรศัพท์ในการติดต่อ ประสานงาน (ทั้งพนักงานที่ WFH และพนักงาน ที่ปฏิบัติหน้าที่หน้างาน หรือกำหนดให้พนักงาน ทุกคนในราคาเหมาจ่าย) เป็นต้น เพื่อขอความ เห็นชอบจากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กปน. *ดำเนินการร่วมกับ กองสวัสดิการและแรงงาน สัมพันธ์ ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์	1.(ร่าง) กฎระเบียบข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่สนับสนุน การทำงานแบบ Hybrid Workplace 2.มติและข้อเสนอแนะจาก คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กปน.													ฝบบ. ฝพบ. ฝสก.	
7.ศึกษาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ หน่วยงานที่มีรูปแบบการทำงานแบบ Hybrid Workplace โดยเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบบันทึก ผลการปฏิบัติงาน * นำผลการศึกษาในการ ประเมินผลมาจากโครงการที่ 4.1 PMS	1. ผลการศึกษาวិธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานที่มีรูปแบบ การทำงานแบบ Hybrid Workplace														
8.ขออนุมัติในหลักการต่อคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดทำ Hybrid Workplace ที่รวมไปถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และความผิดทาง วินัย โดยเสนอทดลองกับหน่วยงานนำร่องในสังกัด รวก.(บ) และ รวก.(ท) ในปีงบประมาณ 2567	1.ผลการพิจารณาในหลักการ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดทำ Hybrid Workplace ที่รวมไป ถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และ ความผิดทางวินัย													ฝบบ. ฝพบ. ฝสก. ฝกม. ฝคท.	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
9.สื่อสารให้พนักงานทั้งองค์กรรับรู้ในเบื้องต้น โดยสร้างความตระหนักให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการทำงานแบบ Hybrid Workplace แนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมทั้งวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่รองรับการทำงาน	การสื่อสารแนวทางปฏิบัติ วัตถุประสงค์ของการทำงาน แบบ Hybrid Workplace รวมทั้งวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน																	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก.		
10.นำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ กปน. คณะกรรมการ HRC และ คณะอนุกรรมการ HR รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ มาเป็นข้อมูล ป้อนกลับ เพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบการทำงาน แบบ Hybrid Workplace เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	รายงานข้อเสนอแนะจาก กรรมการชุดต่าง ๆ เพื่อนำ มาเป็นข้อมูลป้อนกลับใน การปรับปรุงรูปแบบการ ทำงานแบบ Hybrid Workplace																			
11.นำปัจจัยนำเข้าที่มีการศึกษาในปีงบประมาณ 2566 ได้แก่ ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการชุดต่าง ๆ กฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง สวัสดิการ ที่จำเป็น แผนการทดแทนคอมพิวเตอร์ วิธีการ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น รวมทั้ง แนวนโยบายของ กปน. และผลการประเมิน องค์กรตามเกณฑ์ประเมินผล SE-AM มาทบทวน เพิ่มเติมแล้วนำเสนอคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อเริ่มใช้ กับหน่วยงานนำร่อง	1. มติจากคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดทำ Hybrid Workplace ที่รวมไป ถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และ ความผิดทางวินัย 2. มติให้นำไปใช้กับหน่วยงาน นำร่อง																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
12.ทดลองการจัดทำ Hybrid Workplace กับหน่วยงานนำร่องเพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพ และผลการดำเนินงานภายใต้รูปแบบดังกล่าว	ผลการดำเนินงานของหน่วยงานนำร่องในการทำงานแบบ Hybrid Workplace																	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก. ฝคท.		
13.ประเมินผลการทดลองจัดทำ Hybrid Workplace	ผลการประเมินในการทำงานแบบ Hybrid Workplace ของหน่วยงานนำร่อง																			
14.นำผลการศึกษาการทดลองทำงานแบบ Hybrid Workplace และร่างระเบียบข้อบังคับทุกฉบับที่เกี่ยวข้องนำเสนอคณะอนุ HR และคณะกรรมการ กปน. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	มติเห็นชอบจากอนุ HR และคณะกรรมการ กปน. เกี่ยวกับการทำงานแบบ Hybrid Workplace และร่างระเบียบข้อบังคับทุกฉบับที่เกี่ยวข้อง																	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก.		
15.นำผลการพิจารณาจากข้อ 6. นำเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในสังกัดกรมสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ หรือ นำเสนอเข้าคณะรัฐมนตรี	มติเห็นชอบจากคณะกรรมการของกรมสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ หรือ คณะรัฐมนตรี																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
16.สื่อสารให้พนักงานรับทราบความก้าวหน้าของโครงการ หรือสื่อสารมติของคณะรัฐมนตรีที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางขององค์กรในอนาคต	สื่อสารมติของคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ วัตถุประสงค์ของการทำงาน แบบ Hybrid Workplace กฎระเบียบข้อบังคับและวันเริ่มมีผลบังคับใช้																			
17.สำรวจความคิดเห็นของพนักงานในหน่วยงาน นำร่อง หรือข้อมูลป้อนกลับจากการติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และผลสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในหน่วยงาน นำร่อง																			
18.นำปัจจัยนำเข้าที่ได้จากปีงบประมาณ 2567 ได้แก่ ผลสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบบันทึกผลการปฏิบัติงานและระบบประเมินผลบุคคล ผลการประเมินองค์กรตามเกณฑ์ประเมินผล SE-AM เป็นต้น มาทบทวนกิจกรรมที่สำคัญเพื่อยกระดับรูปแบบการทำงานแบบ Hybrid Workplace ให้มีประสิทธิภาพต่อไป	ผลการรวบรวมปัจจัยนำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาทบทวนกิจกรรม																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
19.สื่อสารผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาและพิจารณาขยายผลการทำงาน Hybrid Workplace ไปยังสายงาน รวก.(ง) และ รวก.(พ)	1. สื่อสารผลการดำเนินงานที่ผ่านมา 2. การขยายผลการทำงานแบบ Hybrid Workplace ไปยังสายงาน รวก.(ง) และ รวก.(พ)																			
20.ดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน Hybrid Workplace ของสายงาน รวก.(บ) รวก.(ท) รวก.(ง) และ รวก.(พ)	รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน Hybrid Workplace ของสายงาน รวก.(บ) รวก.(ท) รวก.(ง) และ รวก.(พ)																	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก. ฝคท.		
21.นำแนวทางการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace และสิทธิสวัสดิการที่ได้รับไปเชื่อมโยงกับการดำเนินงานสรรหาบุคคลภายนอกเชิงรุก เพื่อดึงดูดผู้ที่มีคุณสมบัติในการสอบคัดเลือกมาเป็นพนักงาน กปน.	จัดทำคลิป VDO การทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace ของ กปน. ใช้ในการสรรหาพนักงานใหม่																	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
			ปี 2566					ปี 2567					ปี 2568						ปี 2569					ปี 2570					งบทำการ	งบลงทุน																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
22.สำรวจความคิดเห็นของพนักงานในหน่วยงาน นำร่องทั้ง 4 สายงาน หรือใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด	ผลสำรวจความคิดเห็นของ พนักงานในหน่วยงานนำร่อง ทั้ง 4 สายงาน																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		</

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)		
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน	
25.ดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน Hybrid Workplace ของทุกสายงาน และสำรวจความคิดเห็นของพนักงานทั้งองค์กร	รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน Hybrid Workplace ของ กปน.																	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก. ฝคท.			
26.เชื่อมโยงผลการดำเนินงานกับโครงการที่ 2.3.3 โครงการพัฒนาระบบงานด้านทุนมนุษย์สู่ความเป็นเลิศ (MWA Best Employer Award)	จัดทำข้อมูลสนับสนุนโครงการที่ 2.3.3																				ฝบบ. ฝพบ. ฝสก.
27.ใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	รายงานการติดตามและประเมินผลของการดำเนินงานโครงการ																				

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T3-P1 โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองนโยบายและวางแผนพัฒนางานบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กนพ.ฝบบ.)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T3 กลยุทธ์การยกระดับประสบการณ์ที่ดีของบุคลากรและการสร้างแบรนด์องค์กรให้น่าจดจำ (Leading in Employee Experience & Employer Branding)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ระดับความพึงพอใจในมิติ “Corporate” / > 4.20 2. ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “การปฏิบัติงานเชิงรุกที่มุ่งผลประโยชน์องค์กรและการสร้างสุขภาวะที่ดีของบุคลากร” / 4.20	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): 1.70 ล้านบาท	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์
แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของแผนงาน/โครงการในการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรตามแผนวิสาหกิจฉบับที่ 6 2. เพื่อให้มีแนวทางและขั้นตอนที่ชัดเจนในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร 3. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมในระบบ HR Mobile Application 4. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน	8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: IMO1-T2-P4 โครงการยกระดับกระบวนการประเมินผล (CC/FC)
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจ และมีพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมองค์กรของแผนวิสาหกิจฉบับที่ 6 2. ข้อมูลกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมในระบบ HR Mobile Application ที่ครบถ้วน 3. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร	KMO1-T1-P2 ส่งเสริมบุคลากรให้มีการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ CGO1-T3-P1 โครงการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล CMO4-T1-P1 โครงการการให้บริการธุรกิจพัฒนาระบบประปา อปท. CMO4-T1-P2 โครงการยกระดับธุรกิจการฝึกอบรมเทคโนโลยีประปา CMO4-T1-P3 โครงการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ธุรกิจด้านการบริการหลังมาตรวัดน้ำ CMO4-T2-P1 โครงการยกระดับการให้บริการธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ค่านิยมองค์กร	1. 80	1. 85	1. 90	1. 95	1. 100
2. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร	2. 75	2. 80	2. 85	2. 90	2. 95
3. ร้อยละบุคลากรที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยการวัดจาก Assessment Tools	3. –	3. -	3. ≥ ร้อยละ 80	3. ≥ ร้อยละ 85	3. ≥ ร้อยละ 90
4. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัย “ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร”	4. 4.00	4. 4.05	4. 4.10	4. 4.15	4. 4.20
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. อัตราความถี่ในการสื่อสารค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร	1. ≥ 2 ครั้ง/ไตรมาส	1. ≥ 2 ครั้ง/ไตรมาส	1. ≥ 2 ครั้ง/ไตรมาส	1. ≥ 2 ครั้ง/ไตรมาส	1. ≥ 2 ครั้ง/ไตรมาส
2. ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรกับกระบวนการอื่นในรูปแบบ Culture in Process	2. ≥ ร้อยละ 60	2. ≥ ร้อยละ 65	2. ≥ ร้อยละ 70	2. ≥ ร้อยละ 75	2. ≥ ร้อยละ 80
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
1. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ค่านิยมใหม่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ความเสี่ยงสูง		1. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)					18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน		
1.Review Culture												
1.1วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวนระบบ กลไก สมรรถนะหลัก (Core Competencies) การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และกิจกรรมต่างๆ ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจน พฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องตามค่านิยม และทิศทางองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนใหม่ภายใต้ แผนวิสาหกิจฉบับที่ 6 และเชื่อมโยงกับเกณฑ์ ประเมิน Enablers พร้อมจัดทำ Cultural Roadmap ปีงบประมาณ 2566-2570 หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงโดยการนำเอาข้อมูล ปัจจัยนำเข้าจากการกำหนด Core Competency ที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใน โครงการ 2.2.1 / การส่งเสริมความพึงพอใจและ ผูกพันของบุคลากร ในโครงการ 2.3.2 และ แผนวิสาหกิจกปน. ฉบับที่ 6 มาประกอบการ ดำเนินโครงการนี้	รายงานผลการรวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาทบทวนกิจกรรม	ตัวชี้วัด 1. ร้อยละของ บุคลากรที่รับรู้ ค่านิยมองค์กร 2. ร้อยละของ บุคลากรที่เข้าใจ พฤติกรรมที่ประสงค์ ตามค่านิยมองค์กร 3. ร้อยละบุคลากร ที่มีพฤติกรรม สอดคล้องกับค่านิยม องค์กร โดยการวัด จาก Assessment Tools 4. ระดับความ พึงพอใจของบุคลากร ต่อปัจจัย “ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร” ค่าเป้าหมาย 1. 100 2. 95 3. ≥ ร้อยละ 90 4. 4.20								กนพ.ฝบบ.	1.70 ล้านบาท	-

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)		
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	งบทำการ	งบลงทุน							
2.Educate Culture																
2.1สื่อสารประชาสัมพันธ์ค่านิยมใหม่ สมรรถนะหลักที่ได้ทำการทบทวน การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และเน้นย้ำถึงวัฒนธรรมองค์กรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ คู่มือการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม การจัด Town Hall Meeting รายไตรมาสโดยผู้บริหารระดับสูง การจัดทำ Posters และ Cultural Wall การทำ Screenshot ใน คอมพิวเตอร์ ผ่านมือถือ Podcast และ Social Media รวมทั้ง ของแจก ที่ระลึก เช่น เสื้อ สมุด เป็นต้น	การสื่อสารค่านิยมใหม่ สมรรถนะหลักการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการเน้นย้ำถึงวัฒนธรรมองค์กร														กนพ.ฟบบ.	
(1) สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ ค่านิยม QWATER ด้วยนิยามและพฤติกรรมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจ ฉบับที่ 6 ให้พนักงานทราบ	การสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ของค่านิยม QWATER ด้วยนิยามและพฤติกรรมใหม่ที่สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจ															
(2) สร้างความเข้าใจต่อค่านิยม QWATER เพื่อให้พนักงานเข้าใจนิยามและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม QWATER ตลอดจนตระหนักถึงความสำคัญของค่านิยม QWATER	การสร้างความเข้าใจและการตระหนักถึงค่านิยม QWATER ของพนักงาน															
(3) กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตามค่านิยม QWATER	การกระตุ้นพนักงานให้เกิดพฤติกรรมตามค่านิยม QWATER															

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)					18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)				
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน			
3. Live Culture													
3.1ผู้บริหารระดับสูง (รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ และเทียบเท่า) เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตนตามค่านิยม สื่อสาร และสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ กปน.	ต้นแบบจากผู้บริหารระดับสูง ในการปฏิบัติตนตามค่านิยม สื่อสารและสนับสนุนในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร										กนพ.ฝบบ.		
3.2 (1) ทบทวนแนวทางการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบตามค่านิยมองค์กร เพื่อให้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรใหม่ รวมถึงปรับบทบาทหน้าที่ให้ครอบคลุมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) คัดเลือกบุคลากรต้นแบบตามค่านิยมองค์กร เพื่อให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการเสริมสร้างค่านิยม สื่อสาร และนำการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร เพื่อร่วมกำหนดแผนการเสริมสร้างค่านิยม สื่อสารและนำการเปลี่ยนแปลง												

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
3.3บูรณาการกับแผนแม่บทอื่น ๆ ที่ต้องการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม วัฒนธรรมการจัดการองค์ความรู้ วัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยง วัฒนธรรมด้านอื่น ๆ เป็นต้น โดยการออกแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมไปในในทุกกระบวนการด้านทรัพยากร ดังนี้ (หมายเหตุ : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีความเชื่อมโยงกับด้านต่าง ๆ ใน Enablers ดังนี้ -ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หัวข้อ 2.7 (ข้อ 5.1 การสร้างวัฒนธรรมเพื่อมุ่งเน้นนวัตกรรม) -การจัดการองค์ความรู้ หัวข้อ 2.7 (ข้อ 3.2 วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงาน) -การบริหารความเสี่ยง หัวข้อ 2.3 (ข้อ 1.3 บรรยากาศและวัฒนธรรมสนับสนุนการบริหารความเสี่ยง) -นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังเชื่อมโยงกับเกณฑ์ Enablers ด้านอื่น ๆ ด้วยพฤติกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ กปน. -ระบบงานอื่น อาทิ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลบุคคล การสืบทอดตำแหน่ง)	แผนการบูรณาการการส่งเสริมวัฒนธรรมในที่เชื่อมโยงกับแผนแม่บทอื่น ได้แก่ วัฒนธรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การจัดการองค์ความรู้ การบริหารความเสี่ยง รวมถึงด้านอื่น ๆ												กนพ.ฝบบ. ฝพบ. ฝนอ. ฝบส.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
(1) การคัดสรรบุคลากร (Recruitment) โดยกำหนดน้ำหนัก รวมทั้งเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ที่มี Person-culture Fit ไปควบคู่กับ Person-job Fit	เกณฑ์การคัดสรรบุคลากรโดยกำหนดน้ำหนัก และคัดเลือกผู้ที่มี Person-culture Fit ควบคู่กับ Person-job Fit														
(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร (Performance Management) โดยกำหนดให้มี KPI หรือ CC ที่วัดในเรื่อง Core Values และวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน และการให้บุคลากรแวดล้อมที่นอกเหนือจากหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินในเรื่องดังกล่าว	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดให้มี KPI หรือ CC ที่วัดเรื่อง Core Value และวัฒนธรรมองค์กร														
(3) การอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยจัดอบรมพนักงาน (Training) เกี่ยวกับ Core Values/ Culture ในหลักสูตรต่าง ๆ ได้แก่ หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานใหม่ หลักสูตรผู้นำองค์กร หลักสูตรของ Talents and Successors รวมทั้งผ่านกระบวนการสอนงาน และการปฏิบัติงานจริง (Non-training)	การอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับ Core Values/Culture ในหลักสูตรต่าง ๆ														
(4) การเลือก Talents และ Successors โดยคำนึงถึงการเป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้องตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	บุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้องตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร														

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	งบทำการ	งบลงทุน													
4. Reward Culture																						
4.1กำหนดเกณฑ์การพิจารณาให้รางวัล รวมถึง ออกแบบและกำหนดรางวัลทั้งที่เป็นตัวเงิน (Financial Reward) อาทิ โบนัส และ ที่ไม่ใช่ ตัวเงิน (Non-financial Reward) อาทิ การให้ รางวัลบุคคลที่เป็นตัวอย่างด้านการประพฤติปฏิบัติ ตามค่านิยม QWATER หรือการยกย่องชมเชย บุคคลที่ปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมตัวใด ตัวหนึ่ง/มีพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม/การจัดการความรู้/ การบริหารความเสี่ยง	1. เกณฑ์การให้รางวัลบุคคลที่เป็น ตัวอย่างด้านการปฏิบัติ ตามค่านิยม QWATER หรือ สอดคล้องกับค่านิยมตัวใดตัว หนึ่ง 2. รางวัลสำหรับบุคคลที่เป็น ตัวอย่างด้านการปฏิบัติตาม ค่านิยม QWATER หรือ สอดคล้องกับค่านิยมตัวใดตัว หนึ่ง																		กนพ.ฝบบ.			
5. Measure Culture																						
5.1ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อเสนอผู้บริหารหรือ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																			กนพ.ฝบบ		
ปีงบประมาณ 2568 - 2570 (เพื่อพัฒนาระบบ HR Mobile Application)																						
1.จัดเตรียมฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา ระบบ HRIS และ HR Mobile Application ตามแผนงานที่ 3.1.1 และ 3.1.2 ให้มี Inunction ในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร อาทิ - การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรอัปโหลดรูปที่ แสดงถึงการประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร - การยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานแบบ Real-time ด้วย Badges โดยผู้ที่ชมเชยและผู้ที่ได้รับการชมเชย ต่างได้ Token จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ	ฐานข้อมูลที่จำเป็นในการ พัฒนาระบบ HRIS และ HR Moblie Application ให้มี Function ส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กร																			กนพ.ฝบบ		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570			งบทำการ	งบลงทุน	
2.ติดตามและประเมินผลการใช้งานในระบบ HR Mobile Application เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวน ทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและ บทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																					
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสิทธิภาพพนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี																						
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์ เพื่อการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับ ประสิทธิภาพพนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจ และ ความผูกพันรายปี																		กนพ.ฝบบ.			
2.ดำเนินการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพพนักงาน	กระบวนการทำงานที่ดีขึ้น หรือกิจกรรมเสริมสร้างและ ยกระดับประสิทธิภาพ พนักงาน																					
3.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อเสนอผู้บริหารหรือ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																					

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T3-P2 โครงการเสริมสร้างและยกระดับ ประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงาน ที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้าน ทรัพยากรบุคคล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองนโยบายและวางแผนพัฒนางาน บุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กนพ.ฟบบ.)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T3 กลยุทธ์การยกระดับประสบการณ์ที่ดีของบุคลากรและการสร้าง แบรินด์องค์กรให้น่าจดจำ (Leading in Employee Experience & Employer Branding)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ระดับความพึงพอใจในมิติ “Corporate” / > 4.30 2. ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “การปฏิบัติงานเชิงรุกที่มุ่งผลประโยชน์องค์กรและการสร้างสุขภาวะที่ดี ของบุคลากร” / 4.20	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวม ทุกปี (ลบ.): 12.50 ล้านบาท	
7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อยกระดับการส่งเสริมความพึงพอใจและผูกพันของบุคลากร 2. เพื่อจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับการสำรวจความผูกพันและพึงพอใจในรูปแบบใหม่ๆ แบบ Real-time ผ่าน HR Mobile Application		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และ แผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: IMO1-T2-P1 โครงการยกระดับ สภาพแวดล้อมทางด้านนวัตกรรม	
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพัน ด้วยการขับเคลื่อนโครงการด้านการเพิ่มความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกับหน่วยงานต่างๆ อย่างใกล้ชิดโดยใช้ Bottom-up Approach 2. การสำรวจความผูกพันและพึงพอใจในรูปแบบใหม่ๆ แบบ Real-time ผ่าน HR Mobile Application		CGO1-T2-P1 โครงการเสริมสร้าง ความตระหนักรู้และการประยุกต์ใช้ ธรรมมาภิบาลในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน CSRO3-T1-P1 โครงการส่งเสริม ความตระหนักรู้ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร กปน.	1. ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 80	1. ร้อยละ 80
2. โมเดลการวิเคราะห์ที่สามารถตอบสนองปัจจัยความพึงพอใจ (Employee Satisfaction Drivers) ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรได้อย่างแม่นยำ	2. 1 โมเดล	2. 1 โมเดล	2. 1 โมเดล	2. 1 โมเดล	2. 1 โมเดล
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร กปน. ผ่านการตอบสนองความต้องการของแต่ละสายงานต่าง ๆ	1. 4 กิจกรรม	1. 5 กิจกรรม	1. 6 กิจกรรม	1. 7 กิจกรรม	1. 8 กิจกรรม
2. จำนวนโครงการภายใต้แผนแม่บท HR ที่มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อยกระดับความพึงพอใจของบุคลากร	2. 12 โครงการ	2. 12 โครงการ	2. 12 โครงการ	2. 12 โครงการ	2. 12 โครงการ
3. จำนวนการสำรวจความผูกพันและพึงพอใจของบุคลากรตามเส้นทางการเดินทางของพนักงาน (Employee Journey) ในรูปแบบใหม่ อาทิ Pulse Survey	3. -	3. -	3. 2 ครั้ง	3. 4 ครั้ง	3. 6 ครั้ง
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
1. การดำเนินงานขับเคลื่อนแผนงานด้านการเพิ่มความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดโดยใช้ Bottom-up Approach ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	ค่อนข้างสูง		1. OVD2 การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
2. ความล่าช้าจากการขออนุมัติการสำรวจความผูกพันในรูปแบบใหม่ๆ แบบ Real-time ผ่าน HR Mobile Application	ค่อนข้างสูง		2. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570			งบทำการ	งบลงทุน
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของคู่แข่ง และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อพิจารณา ปรับปรุง พัฒนา และ/หรือเพิ่มแนวทาง กระบวนการ และวิธีการบริหารจัดการ ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรภายใน องค์กร โดยเน้นมิติใหม่ของการขับเคลื่อนเรื่อง ความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานผ่าน (1) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนด กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันและพึงพอใจ (2) การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจใน รูปแบบใหม่เพื่อการสร้างประสบการณ์พนักงาน ตลอดเส้นทางการทำงาน รวมทั้ง (3) การการคำนึงถึงบริบทใหม่ภายใต้การทำงาน แบบ Post COVID-19 และ แนวทาง การดำเนินงานภายใต้แผนวิสาหกิจฉบับที่ 6 หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงโดยการนำเอาข้อมูล ปัจจัยนำเข้าจากแผนวิสาหกิจกปน. ฉบับที่ 6 มาประกอบการดำเนินโครงการนี้	รายงานผลการรวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาทบทวนกิจกรรม	ตัวชี้วัด 1. ร้อยละ ความสำเร็จของ กิจกรรมเสริมสร้าง ความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจ บุคลากร กปน. 2. โมเดลการ วิเคราะห์ที่สามารถ ตอบสนองปัจจัย ความพึงพอใจ (Employee Satisfaction Drivers) ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของ บุคลากรได้อย่าง แม่นยำ ค่าเป้าหมาย 1. ร้อยละ 80 2. 1 โมเดล											กนพ.ฝทบ.	12.50 ล้านบาท	-

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
			ปี 2566					ปี 2567					ปี 2568					ปี 2569					ปี 2570						งบทำการ	งบลงทุน																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
2.ทำการทบทวนกระบวนการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจรายปี (Annual survey) โดยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงการปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น รวมทั้งพิจารณาปรับข้อคำถาม และ Drivers ให้เหมาะสมกับบริบทใหม่ของการทำงานแบบ Post COVID-19 และ แนวทางการดำเนินงาน ภายใต้แผนวิสาหกิจฉบับที่ 6	ผลการทบทวนกระบวนการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจรายปี																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)							
			ปี 2566					ปี 2567					ปี 2568						ปี 2569					ปี 2570		
4.1 มิติที่ 1: ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานเจ้าของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญภายในสายงานทรัพยากรบุคคลในการช่วยส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรภายในแผนงานของตนเอง (โดยได้ทำการกำหนดไว้เป็นกิจกรรมสำคัญของแผนงานต่าง ๆ ของแผนทุนมนุษย์ไว้แล้ว)	ผลการดำเนินการส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานเจ้าของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญในสายงานทรัพยากรบุคคล																									
4.2 มิติที่ 2: ดำเนินงานร่วมกับสายงานต่าง ๆ ภายใน กปน. ในการส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร โดยการให้สายงานต่าง ๆ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการออกความเห็นและนำเสนอประเด็นปัญหาและแนวทางการขับเคลื่อนจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กรที่จะดำเนินการต่อในข้อ 5	1. ผลการดำเนินงานในการส่งเสริมและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในการดำเนินงานร่วมกับสายงานต่าง ๆ ภายใน กปน. 2. แนวทางการขับเคลื่อนจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กร																									

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
			ปี 2566					ปี 2567					ปี 2568						ปี 2569					ปี 2570					งบทำการ	งบลงทุน																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
5.จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กรให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันทุกกลุ่มบุคลากร ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีกิจกรรมที่คำนึงถึง Employee Well-being ที่สอดคล้องตาม Employee Journey ได้แก่ (1) การเริ่มทำงาน (2) การสร้างความผูกพัน (Engagement) (3) การพัฒนาศักยภาพ (Development) และ (4) การออกจากองค์กร (Departure)	แผนการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันบุคลากร																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)					18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)					
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน				
ปีงบประมาณ 2568 - 2570 (เพื่อพัฒนาระบบ HR Mobile Application)														
1.ทบทวนผลการวิเคราะห์เรื่องการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในรูปแบบใหม่ที่เน้นการสร้างประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน (ที่ได้วิเคราะห์ไว้ในไตรมาสแรกของปี 2566) เพื่อประกอบการตัดสินใจออกแบบ และทดลองการสำรวจความผูกพันและพึงพอใจในรูปแบบใหม่ๆ แบบ Real-time ผ่าน HR Mobile Application อาทิ - การทำ Pulse Survey เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละกลุ่มในมิติต่าง ๆ ในประเด็นที่สำคัญรายไตรมาส - การสำรวจบุคลากรบางกลุ่มตาม Employee Journey อาทิ กลุ่มผู้เข้าทำงานใหม่ (Entry Survey) กลุ่มผู้ที่อยู่มานานและยังไม่ได้รับการเลื่อนขั้น กลุ่มที่จะออกจากงาน (Exit Survey)	ข้อมูลที่ใช้เป็นสำหรับการพัฒนาระบบ HR Mobile Application											กนพ.ฝบบ.		
2.ขออนุมัติการสำรวจความผูกพันในรูปแบบใหม่ๆ แบบ Real-time ผ่าน HR Mobile Application	ผลการอนุมัติการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจในรูปแบบใหม่ ๆ													

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)					
			ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570			งบทำการ	งบลงทุน				
3.จัดเตรียมฐานข้อมูลที่เป็นสำหรับการพัฒนาระบบ HR Mobile Application ให้รองรับการสำรวจความผูกพันและพึงพอใจในรูปแบบใหม่ ๆ แบบ Real-time ผ่าน HR Mobile Application ตามโครงการที่ 3.1.2	ข้อมูลที่เป็นสำหรับการพัฒนาระบบ HR Mobile Application																		
4.ทำการสื่อสารให้บุคลากรทั้งองค์กรทราบถึงหลักการ แนวคิด และวัตถุประสงค์การสำรวจในรูปแบบใหม่นี้	การสื่อสารหลักการ แนวคิด และวัตถุประสงค์ในการสำรวจความพึงพอใจในรูปแบบใหม่																		
5.ทำการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร พร้อมวิเคราะห์และสรุปผล รวมทั้งสื่อสารให้บุคลากรต่าง ๆ ทราบ	1. ผลการสำรวจและบทวิเคราะห์ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร 2. การสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร																		
6.ติดตามและประเมินผลการใช้งานในระบบ HR Mobile Application เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	รายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO2-T3-P3 โครงการพัฒนาระบบงานด้านทุนมนุษย์สู่ความเป็นเลิศ	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570			โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO2 สร้างประสบการณ์พนักงานแบบองค์รวมเพื่อขับเคลื่อนการทำงานที่เป็นเลิศ	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ร้อยละบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร / ร้อยละ 95 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล / 4.20			4. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองนโยบายและวางแผนพัฒนางานบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กนพ.ฟบบ.)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO2-T3 กลยุทธ์การยกระดับประสบการณ์ที่ดีของบุคลากรและการสร้างแบรนด์องค์กรให้น่าจดจำ (Leading in Employee Experience & Employer Branding)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ระดับความพึงพอใจในมิติ “Corporate” / > 4.30 2. ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร HR ในมิติ “การปฏิบัติงานเชิงรุกที่มุ่งผลประโยชน์องค์กรและการสร้างสุขภาวะที่ดีของบุคลากร” / 4.20			6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): 1.50 ล้านบาท	
7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อยกระดับภาพลักษณ์ด้านการพัฒนาระบบงานด้านทุนมนุษย์ที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศ 2. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน				8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: -	
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. ได้รับรางวัล "สุดยอดนายจ้างดีเด่น (MWA Best Employer Award)" และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนากระบวนการด้าน HR และ/หรือ ปรับปรุงเพื่อการชิงรางวัลในปีต่อไป 2. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร					
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. จำนวนระบบงานด้าน HRM/HRD ที่ได้นำเอา Feedback จากการสมัครมาปรับใช้ในการพัฒนาการทำงาน 2. ได้รับรางวัลสุดยอดนายจ้างดีเด่น (MWA Best Employer Award) 3. ระดับความพึงพอใจด้าน “ภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร”	1. - 2. - 3. -	1. - 2. - 3. -	1. > 1 ระบบงาน 2. - 3. 4.40	1. > 1 ระบบงาน 2. - 3. 4.45	1. > 1 ระบบงาน 2. ได้รับรางวัลสุดยอดนายจ้างฯ 3. 4.40

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. การสมัครเข้าแข่งขัน Best Employer Award	1. -	1. -	1. ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	1. ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	1. ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
1. ความไม่พร้อมในการนำเสนอผลงาน	ปานกลาง		1. OVD2 การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
			2. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
1. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของคู่แข่ง และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR ศึกษาประเภทและเกณฑ์ของรางวัลที่เหมาะสมกับองค์กร พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลภายในถึงศักยภาพความพร้อมในการไปชิงรางวัลแต่ละประเภทต่าง ๆ ของ PMAT อาทิ The Best Recruitment Employer Brand, The Best Learning and Development Brand, The Best Performance Management Brand, The Best Reward and Recognition Brand, The Best Employee Relation and Engagement, The Best HR Tech and Analytics)	รายงานผลการรวบรวมปัจจัยนำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาทบทวนกิจกรรม	ตัวชี้วัด 1. จำนวนระบบงานด้าน HRM/HRD ที่ได้นำเอา Feedback จากการสมัครมาปรับใช้ในการพัฒนาการทำงาน 2. ได้รับรางวัลสุดยอดนายจ้างดีเด่น (MWA Best Employer Award) 3. ระดับความพึงพอใจด้าน “ภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร” ค่าเป้าหมาย 1. > 1 ระบบงาน 2. ได้รับรางวัลสุดยอดนายจ้างฯ 3. 4.40											กนพ.ฟบป.	1.50 ล้านบาท	-

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
2.ศึกษาดูงานหน่วยงาน Best Practice ที่เคยได้รับรางวัลสุดยอดนายจ้างดีเด่น เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลของ กปน.																				
3.ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ระหว่างสถานะปัจจุบัน (As is) และสิ่งที่ กปน. ต้องการไปถึง (To be) กำหนดประเภทของรางวัลสุดยอดนายจ้างที่ กปน. จะร่วมเข้าประกวด และออกแบบแนวทางการยกระดับเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรนายจ้างดีเด่น																				
4.ปรับปรุงยกระดับระบบและการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางในข้อ 3.																				
5.ประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงพัฒนาก่อนสมัครเข้าประกวด																				
6.ทำการสมัคร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานของสายงานทรัพยากรบุคคลเพื่อประกอบการนำเสนอผลงาน	ผลงานกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานของสายงานทรัพยากรบุคคล																			
7.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	ผลการติดตามและประเมินผลและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)			
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	งบทำการ	งบลงทุน								
ปีงบประมาณ 2566 (เพื่อเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน) - แผนงาน Rolling ทุกปี																	
1.สนับสนุนโครงการ 2.3.2 โดยการนำเอาผลจากการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันรายปี รวมทั้ง Pulse Survey มาพิจารณา/วิเคราะห์เพื่อการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน (เชื่อมกับข้อ 4.1 มิติที่ 1 ของโครงการ 2.3.2)	ผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันรายปี														กนพ.ฟบบ.		
2.ดำเนินการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น และ/หรือ ออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน	ผลการดำเนินงานในการปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น รวมถึงผลกิจกรรมเสริมสร้างและยกระดับประสบการณ์พนักงาน																
3.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	ผลการติดตามและประเมินผลและบทวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO3-T1-P1 โครงการยกระดับการบูรณาการงานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System)	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต --- HCMO3 ก้าวสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : - ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI) / 3.66 เท่า - ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent pool) / ≥ร้อยละ5 - ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 --- - จำนวนแบบจำลองในการทำนายในเชิงธุรกิจด้านทรัพยากรบุคคล (Predictive HR Models) เพื่อได้มาซึ่งข้อมูลป้อนกลับ / 1 - ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อประสบการณ์การใช้ HR เทคโนโลยีดิจิทัล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: - ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบบ.) - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพบ.) - ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (ฝสก.) - ฝ่ายพัฒนาระบบงานดิจิทัล (ฝพท.) - ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล (ฝคท.)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO3-T1 กลยุทธ์ยกระดับการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลและการขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูล (HR Digital Transformation)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : - ร้อยละของจำนวนผู้ใช้ระบบ HRIS / ร้อยละ 100 - จำนวนโครงการของ HR ที่นำเอาข้อมูลเชิงลึกจากระบบ HRIS มาดำเนินกิจกรรมใหม่ ๆ / 2 โครงการ	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): -	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อให้มีบูรณาการข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System and e-HR Platform)				8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เชื่อมโยง: DTO1-T2-P2 โครงการบูรณาการและยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล DTO2-T2-P2 โครงการ Data Analytics	
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Integrated HRIS System and e-HR Platform) สำหรับการบูรณาการข้อมูล					
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสามารถในการดึงข้อมูลจากระบบ HRIS เพื่อนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสำเร็จในการส่งมอบความต้องการ (Requirement) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้กับสายงาน DT	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	-	-	-	-
2. ความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรใช้งาน HRIS ได้	-	-	-	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:		ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า	
1. ความล่าช้าจากการจัดทำรายละเอียดกิจกรรม		ปานกลาง		1. OVD2 การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
				2. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568		ปี 2569		ปี 2570			งบทำการ	งบลงทุน
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวนและ วิเคราะห์กระบวนการขั้นตอนปัจจุบันด้าน การจัดการทรัพยากรบุคคล (Streamlining process and revision of enterprise architecture) ร่วมกับฝ่ายการจัดการ องค์ความรู้ (KM) และสายงาน DT โดยเน้น กระบวนการที่เข้าถึงวงจรการทำงานของบุคลากร (Employee Journey) ครอบคลุมตั้งแต่ การรับสมัคร (Attraction) การจ้างงาน (Hiring) การเริ่มทำงาน (Onboard Program) การบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การพัฒนาศักยภาพ (Development) จนถึงการพัฒนาการเป็น พนักงานจากองค์กร (Departure) รวมทั้ง การออกแบบขั้นตอนการทำงานในอนาคตเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	รายงานผลการรวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาทบทวนกิจกรรม	<u>ตัวชี้วัด</u> 1. ความสามารถในการ ดึงข้อมูลจาก ระบบ HRIS เพื่อ นำมาวิเคราะห์ เกี่ยวกับงานด้าน ทรัพยากรบุคคล <u>ค่าเป้าหมาย</u> 1. ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน											ฝบบ. ฝพบ. ฝสก.	-	-

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
2.จัดตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างสายงาน HR และ DT เพื่อทบทวนภาพ As-is อาทิ ความซ้ำซ้อนของระบบ HRIS ต่าง ๆ ที่มีการใช้งาน และการจัดวาง HRIS Roadmap หรือภาพ To-be ที่อยากจะเห็น เพื่อมุ่งสู่การรวมซอฟต์แวร์ด้านงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ ที่มีอยู่ปัจจุบันให้เป็นหนึ่งระบบตอบโจทย์การดำเนินงานเชิงบูรณาการโดยอาศัยข้อมูลจากข้อที่ 1	รายงานการปรึกษาหารือกับฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) ในการรวบรวมซอฟต์แวร์ด้านงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ และ HRIS Roadmap ของ กปน.																	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก. ฝพท. ฝคท.		
3.ศึกษา/เลือก และ ขออนุมัติการจัดซื้อ/จัดทำซอฟต์แวร์ด้านงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Software) อาทิ เช่น SAP Success Factors แบบ Full Function หรือ Workday และทำการตรวจสอบ แก้ไข ถ่ายโอน (Data Cleansing) ชุดข้อมูลของพนักงานให้พร้อมสำหรับการใช้งานในระบบใหม่ ร่วมกับฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) โดยซอฟต์แวร์ดังกล่าวต้องสามารถสนับสนุนการทำงานผ่าน IOS/ Android ได้ (เชื่อมกับโครงการ 3.1.2 เรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านระบบ IOS/Android)	1. รูปแบบซอฟต์แวร์ด้านงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2. ผลการอนุมัติจัดซื้อ/จัดทำซอฟต์แวร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล																			
4.ทำการทดสอบระบบแต่ละ HR modules ที่มีแผนจะขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพผ่าน E-HR Platform อาทิ Modules ด้านความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากร ด้านการบริหารจัดการประเมินผลปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสวัสดิการและการยกย่องชมเชยพนักงาน เป็นต้น	ผลการทดสอบระบบแต่ละ HR Modules																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
5.ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้ใช้งานระบบ HR Modules ต่าง ๆ ได้	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้ใช้งานระบบ HR Modules ต่าง ๆ																	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก.		
6.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผลการดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	ผลการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์เพื่อเสนอผู้บริหาร																	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก. ฝพท. ฝคท.		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO3-T1-P2 โครงการยกระดับการให้บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านมือถือ (HR Mobile Application)	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางธุรกิจในอนาคต --- HCMO3 ก้าวสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI) / 3.66 เท่า 2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent pool) / ≥ร้อยละ5 3. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 --- 1. จำนวนแบบจำลองในการทำนายในเชิงธุรกิจด้านทรัพยากรบุคคล (Predictive HR Models) เพื่อได้มาซึ่งข้อมูลป้อนกลับ / 1 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อประสบการณ์การใช้ HR เทคโนโลยีดิจิทัล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: - ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบป.) - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ฝพป.) - ฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์ (ฝสก.) - ฝ่ายพัฒนาระบบงานดิจิทัล (ฝพท.) - ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล (ฝคท.)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO3-T1 กลยุทธ์ยกระดับการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลและการขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูล (HR Digital Transformation)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ร้อยละของจำนวนผู้ใช้ระบบ HRIS / ร้อยละ 100 2. จำนวนโครงการของ HR ที่นำเอาข้อมูลเชิงลึกจากระบบ HRIS มาดำเนินกิจกรรมใหม่ ๆ / 2 โครงการ		6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): -
7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อให้ธุรกิจเติบโตก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง (Disruption) ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล ด้วยการมีฟังก์ชันที่สามารถตอบโจทย์การทำงานผ่าน Mobile Application 3. เพื่ออำนวยความสะดวก และสร้างประสบการณ์ของผู้ใช้งาน (User Experience) ที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร ด้วยการใช้ผ่าน Mobile Application		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เกี่ยวข้อง: DTO1-T2-P2 โครงการบูรณาการและยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	
9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรในองค์กรสามารถใช้งานและมีประสบการณ์ของผู้ใช้งาน (User Experience) ที่ดี ผ่าน Mobile Application			DTO2-T2-P2 โครงการ Data Analytics

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสามารถในการดึงข้อมูลจาก HR Mobile Application เพื่อนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสำเร็จในการส่งมอบความต้องการ (Requirement) ด้านการพัฒนาระบบ HR Mobile Application ให้กับสายงาน DT	-	-	-	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน
2. ความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรใช้งาน HR Mobile Application ได้	-	-	-	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน	ดำเนินการแล้ว เสร็จตามแผน
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:		ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า	
1. ความล่าช้าจากการจัดทำรายละเอียดกิจกรรม	ปานกลาง	1. OVD2 การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
		2. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล			

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)										18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของคู่เทียบและ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านระบบ iOS/Android หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงโดยการนำเอาข้อมูลปัจจัยนำเข้าจากรูปแบบซอฟต์แวร์ด้านงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โครงการ 3.1.1	รายงานผลการรวบรวมปัจจัยนำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาทบทวนกิจกรรม	ตัวชี้วัด 1. ความสามารถในการดึงข้อมูลจาก HR Mobile Application เพื่อนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคล เป้าหมาย 1. ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน											ผบ.บ. ผ.บ.บ. ผ.ส.ก.	-	-

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
2.จัดตั้งคณะทำงานร่วมระหว่างสายงาน HR และ DT เพื่อหารือเรื่องการเตรียมข้อมูล และความต้องการที่ครบถ้วนของสายงาน HR ให้กับสายงาน DT ในการจัดทำ Employee Self Service (ESS) ผ่านระบบ IOS/Android เพื่อให้มีฟังก์ชันงานที่	ข้อมูลและความต้องการในการจัดทำEmployee Self Service (ESS) ผ่านระบบ IOS/Android																	ฝบบ. ฝพบ. ฝสก. ฝพท. ฝคท.		
1. อำนวยความสะดวกให้กับพนักงานทุกคนในการใช้บริการด้าน HR อาทิ ฟังก์ชันการ Check-in ผ่านมือถือ ฟังก์ชันการติดต่อและสื่อสารภายในหน่วยงานผ่านการ Chat, VDO Call ส่งไฟล์ ฟังก์ชัน Portal ที่รวบรวมระบบต่างๆ ของทั้งองค์กรไว้ในที่เดียวเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและเข้าถึงระบบ ฟังก์ชันการจัดการงานของตนเอง มอบหมายงาน และ ติดตามสถานะงานของคนในทีม ฟังก์ชันการเข้าถึงข้อมูลส่วนตัวของตนเอง เป็นต้น																				
2. สนับสนุนให้สายงาน HR ทำงานหลังบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชิงรุกมากขึ้น อาทิ การสร้างระบบยกย่องชมเชยผ่านการให้เหรียญรางวัลพนักงาน (Recognition Token) การส่งเสริมเรื่องวัฒนธรรมองค์กรแบบ interactive และ real-time การทำการสำรวจด้านต่าง ๆ อาทิ Pulse Survey ได้อย่างสม่ำเสมอ																				

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลของบุคลากรเพื่อใช้ในการ การทำ HR data analytics ต่อไป เป็นต้น 3. ขับเคลื่อนการมีฐานข้อมูลด้านบุคลากรที่สำคัญ สำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงกับ โครงการ 2.1.1 ในการขับเคลื่อนให้เกิดฐานข้อมูลด้าน HR ที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมการทำงานของทีม HR Analytics และ เป้าหมายในการสร้าง HR predictive models																				
3.ร่วมทดสอบระบบ Employee Self Service (ESS) ผ่านระบบ IOS/Android กับทางฝ่าย พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (DT)	ผลการทดสอบระบบ Employee Self Service (ESS) ผ่านระบบ IOS/Android																			
4.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกอย่างอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	ผลการติดตามประเมินผล การดำเนินงานและบท วิเคราะห์เพื่อนำเสนอผู้บริหาร และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

1. แผนปฏิบัติการ: HCMO3-T1-P3 โครงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	2. ระยะเวลาดำเนินโครงการ: ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	โครงการใหม่	โครงการต่อเนื่อง
3. สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์: HCMO1 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบโจทย์ทิศทางการธุรกิจในอนาคต --- HCMO3 ก้าวสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย SO : 1. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล (Human Capital ROI) / 3.66 เท่า 2. ร้อยละของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มคนเก่ง (Talent pool) / $\geq$ ร้อยละ 5 3. ร้อยละของบุคลากรที่มี Core, Functional และ Leadership Competency ตามระดับที่คาดหวัง สำหรับขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต (หลังจากจัดตั้ง Assessment Center) / ร้อยละ 80 --- 1. จำนวนแบบจำลองในการทำนายในเชิงธุรกิจด้านทรัพยากรบุคคล (Predictive HR Models) เพื่อได้มาซึ่งข้อมูลป้อนกลับ / 1 2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อประสบการณ์การใช้ HR เทคโนโลยีดิจิทัล / 4.20	4. ผู้รับผิดชอบหลัก: กองแผนและพัฒนาขีดความสามารถฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กพข.ฝพบ)	
5. สนับสนุนกลยุทธ์: HCMO3-T1 กลยุทธ์ยกระดับการใช้งานระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลและการขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลด้วยข้อมูล (HR Digital Transformation)	ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมายกลยุทธ์ : 1. ร้อยละของจำนวนผู้ใช้ระบบ HRIS / ร้อยละ 100 2. จำนวนโครงการของ HR ที่นำเอาข้อมูลเชิงลึกจากระบบ HRIS มาดำเนินกิจกรรมใหม่ ๆ / 2 โครงการ	6. มูลค่าโครงการ/งบประมาณรวมทุกปี (ลบ.): 16.00 ล้านบาท	
7. วัตถุประสงค์โครงการ: 1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ผ่านเครื่องมือการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Learning Everywhere) 2. เพื่อส่งเสริมให้มีรูปแบบ/เครื่องมือในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายนอกเหนือจากการฝึกอบรม (Training) ตลอดจนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม 3. เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมและยกระดับประสบการณ์พนักงานตลอดเส้นทางการทำงาน		8. โครงการของแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทอื่นที่เกี่ยวข้อง: -	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

9. ผลลัพธ์โครงการ (Outcome): 1. บุคลากรสามารถเรียนรู้ผ่านเครื่องมือการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Learning Everywhere) 2. ผลสำรวจความผูกพันองค์กรและความพึงพอใจบุคลากร					
10 ตัวชี้วัดตาม / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม (Lagging KPI / Lagging KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาผ่านระบบ LMS/MLS	1. -	1. ร้อยละ 50	1. ร้อยละ 60	1. ร้อยละ 70	1. ร้อยละ 80
2. จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร/คน/ปีผ่านระบบ LMS/MLS	2. 40	2. 45	2. 50	2. 55	2. 60
11. ตัวชี้วัดนำ / ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดนำ (Leading KPI / Leading KPI Target)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1. ความสำเร็จในการเข้าใช้งานระบบ LMS/MLS ที่มีหลักสูตรต่าง ๆ สอดคล้องตาม Development Roadmap ในแผนงาน 1.2.3	1. เริ่มเปิดใช้งานระบบ LMS ภายในปี 66	1. ดำเนินการต่อสัญญาเข้าใช้งานระบบแล้วเสร็จภายใน ก.ย. ของทุกปี	1. ดำเนินการต่อสัญญาเข้าใช้งานระบบแล้วเสร็จภายใน ก.ย. ของทุกปี	1. ดำเนินการต่อสัญญาเข้าใช้งานระบบแล้วเสร็จภายใน ก.ย. ของทุกปี	1. ดำเนินการต่อสัญญาเข้าใช้งานระบบแล้วเสร็จภายใน ก.ย. ของทุกปี
12. ปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้โครงการไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโครงการจัดการ:	ระดับความเสี่ยง		13. ปัจจัยขับเคลื่อนมูลค่า		
1. ความล่าช้าในการดำเนินการเข้าใช้งานระบบ KMS/MLS	ปานกลาง		1. FVD2 รายได้ค่าบริการ		
			2. FVD4 รายได้ธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่อง (เสริม)		
			3. OVD5 การบริหารทรัพยากรบุคคล		

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568				ปี 2569				ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
1.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวน แนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาการเรียนรู้ บุคลากรด้วยระบบออนไลน์ Learning Management System (LMS) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยเลือกใช้เครื่องมือการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตรและบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย หมายเหตุ: ทำการเชื่อมโยงโดยการนำเอาข้อมูล ปัจจัยนำเข้าจากเครื่องมือการเรียนรู้ที่สนับสนุน การพัฒนาบุคลากรระยะยาว ในโครงการ 1.2.3 / แผนพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารและภาวะผู้นำเพื่อ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารสายงาน ในโครงการ 2.1.2 / ผลสำรวจความพึงพอใจและ ความผูกพัน ในโครงการ 2.3.2 มาประกอบการ ดำเนินโครงการนี้	รายงานผลการรวบรวมปัจจัย นำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาทบทวนกิจกรรม	<u>ตัวชี้วัด</u> 1. ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาผ่าน ระบบ LMS/MLS 2. จำนวนชั่วโมงการ เรียนรู้และพัฒนาของ บุคลากร/คน/ปีผ่าน ระบบ LMS/MLS <u>ค่าเป้าหมาย</u> 1. ร้อยละ 80 2. 60																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566				ปี 2567				ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570		งบทำการ	งบลงทุน
2.วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ และ/หรือ Best Practices/เทรนด์ HR เพื่อทบทวนร่าง ขอบเขตงานการเข้าใช้งาน (Subscription) ระบบ LMS ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบัน โดยประชุมหารือ ร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ผลการรวบรวมปัจจัยนำเข้าจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาทบทวนกิจกรรม																			
3.ดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเข้าใช้งาน (Subscription) ระบบ LMS และสื่อสารแนวทางการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ LMS ให้แก่บุคลากรทราบ	1. การจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเข้าใช้งานระบบ LMS 2. การสื่อสารแนวทางการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ LMS																			
4.เตรียมฐานข้อมูลและความพร้อมของระบบเพื่อเปิดใช้งานระบบ LMS โดยเริ่มทดสอบระบบการใช้งานในหลักสูตรนำร่องตามแผนพัฒนาที่กำหนด และรวบรวมปัญหา อุปสรรคจากการใช้งานเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป หมายเหตุ: กิจกรรมข้อ 4 จะเชื่อมกับการทบทวนเครื่องมือการเรียนรู้ที่สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ โครงการ 1.2.2	1. ฐานข้อมูลระบบ LMS 2. ผลการทำสอบระบบ LMS และผลรวบรวมปัญหา และอุปสรรคจากการใช้งานระบบ																			

แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

แผนการดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2566-2570)

14. กิจกรรม	15. ผลลัพธ์ของกิจกรรม	16. ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ณ ปี 2570	17. ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี 2566-2570)															18. ผู้รับผิดชอบ	19. งบประมาณ (ลบ.)	
			ปี 2566			ปี 2567			ปี 2568			ปี 2569			ปี 2570				งบทำการ	งบลงทุน
5.ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทำรายงานผล การดำเนินงานและบทวิเคราะห์นำเสนอผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	ผลการติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานและบทวิเคราะห์ เพื่อนำเสนอผู้บริหารและ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง																			

วิสัยทัศน์แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์

“บุคลากรคุณภาพ เพื่อส่งมอบบริการที่ดีเลิศ”

