

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2566 ณ ไตรมาส 1/2566

รายงานผลตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566

1. การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566										
แผน 8 แผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์										
แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน	หน่วยรับผิดชอบ	ผลการดำเนินงานตามแผน ไตรมาส 1/2566	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข	ข้อเสนอแนะ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
1. โครงการบูรณาการและทบทวนแผนบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	0.4 ล้านบาท	- จัดทำขอบเขตงานและจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ - ทบทวนหลักเกณฑ์ประเมินผลด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2566	ฝทบ.	- ขออนุมัติขอบเขตของงานและงานจ้างที่ปรึกษาทบทวนและพัฒนาแผนการบริหารทุนมนุษย์ ปี 2566 โดยกรรมการผู้จัดการอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566 - ทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน Enabler ด้านการบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ การขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง (น้ำหนักร้อยละ 10) "ผู้บริหารระดับสูงเป็นหนึ่งในหัวใจของการดำเนินงานในทุกเรื่อง โดยเฉพาะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์หรือการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้าน HCM ดังนั้น บทบาท/หน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ (Key Success Factor) ที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ" จัดทำคำสั่งบริษัทฯ ที่ 070/2566 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2566	ตามแผน	-	-	-	1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผน HCM 2. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผน HCM ที่ครบถ้วนตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	1. ร้อยละ 100 2. ร้อยละ 100

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2566 ณ ไตรมาส 1/2566

รายงานผลตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566

1. การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566										
แผน 8 แผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์										
แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน	หน่วยรับผิดชอบ	ผลการดำเนินงานตามแผน ไตรมาส 1/2566	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข	ข้อเสนอแนะ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
2. โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะหลักที่หลากหลยรูปแบบ	0.5 ล้านบาท	- จัดทำร่าง TOR โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะหลักที่หลากหลยรูปแบบเพื่อจัดจ้างที่ปรึกษา	ฝทบ.	- ขออนุมัติขอบเขตของงานและงานจ้างที่ปรึกษาทบทวนและพัฒนาแผนการบริหารทุนมนุษย์ ปี 2566 โดยกรรมการผู้จัดการอนุมัติแล้ว เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566 - จัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรประจำปี 2566 ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 - จัดอบรมตามแผนประจำปี หลักสูตร Microsoft Office Excel สำหรับวิเคราะห์และประมวลผล 1. กลุ่มที่ 1 อบรมวันที่ 28 มีนาคม 2566 2. กลุ่มที่ 2 อบรมวันที่ 29 มีนาคม 2566 - จัดอบรมพนักงานกลุ่ม Talent หลักสูตรการจัดทำองค์ความรู้ (Tacit to Explicit) เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2566	ตามแผน	-	-	-	1. ระดับความสามารถ/ทักษะของพนักงานที่เพิ่มขึ้น 2. ผลการประเมิน Competency Gap ลดลงอย่างต่อเนื่อง	1. เพิ่มขึ้นจำนวน 2 ทักษะ 2. ระดับ Competency Gap ลดลงร้อยละ 0.05 เทียบกับปี 2565

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2566 ณ ไตรมาส 1/2566

รายงานผลตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566

1. การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2566										
แผน 8 แผนปฏิบัติการด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์										
แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	แผนการดำเนินงาน	หน่วยรับผิดชอบ	ผลการดำเนินงานตามแผน ไตรมาส 1/2566	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข	ข้อเสนอแนะ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
3. โครงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	0.5 ล้านบาท	- จัดทำร่างโครงการผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เสนอต่อคณะกรรมการ CMC	ฝทบ.	- ดำเนินการจัดทำร่างแผนโครงการผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ CMC และพิจารณาการจัดทำการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2566	ตามแผน	-	-	-	1. ร้อยละความสำเร็จของโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง 2. ร่างแผนสืบทอดตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งที่สำคัญในการทำ Successor	1. ร้อยละ 100 2. เสนอต่อ กกก.ธพส.

1. โครงการบูรณาการและทบทวนแผนบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

ฝ่ายงาน : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
 ผู้รับผิดชอบ : นายนิกรณ์ ณ ลำพูน

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อทบทวนแผนบริหารทุนมนุษย์ประจำปี
2. เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับจากผลการดำเนินงานประจำปี และข้อมูลอื่น ๆ มาปรับแผนให้สะท้อนปัจจัยและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์ :

1. บูรณาการแผนบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนระดับองค์กร เพื่อขับเคลื่อน อพส.

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : กลุ่มพนักงานและหน่วยงานภายใน

งบประมาณโดยรวมทั้งโครงการ : งบดำเนินการ 0.4 ล้านบาท

วิธี/รูปแบบการดำเนินงาน : ดำเนินการเอง จัดจ้าง

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- SO1 พัฒนาทรัพย์สินของรัฐ ให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน
- SO2 สร้างประสบการณ์ที่ดี และคุณค่าร่วม (Shared Value) ให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- SO3 ส่งเสริมบริหารจัดการอาคารด้วย BCG Model
- SO4 ยกระดับบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
- SO5 ปรับเปลี่ยนระบบงาน ด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล และนวัตกรรม
- SO6 บริหารจัดการการเงินให้มีประสิทธิภาพ
- SO7 ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด		เป้าหมาย
ผลผลิต	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผน HCM	ร้อยละ 100
ผลลัพธ์	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผน HCM ที่ครบถ้วนตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	ร้อยละ 100

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	น้ำหนัก	2565	2566				2567	งบประมาณปี 2566 (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน
			มค-มีค	เมย-มิย	กค-กย	ตค-ธค			
1. ทบทวนแผนแม่บทและแผนประจำปีที่ผ่านมา เพื่อประเมินความสำเร็จและอุปสรรคที่เกิดขึ้น วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก และเปรียบเทียบการดำเนินงานที่สำคัญกับคู่แข่งในรัฐวิสาหกิจ	20%		20%				0.4	ฝทบ.สบบ.	
2. สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไป และรับฟังนโยบายในการบริหาร/พัฒนาทุนมนุษย์ของ อพส.	20%			20%					
3. รวบรวมและวิเคราะห์เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ นโยบายทางธุรกิจของรัฐบาล สคร. และ อพส. กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องบูรณาการร่วมกับแผนอื่นๆ เช่น แผน KM/IM แผนดิจิทัล แผนการตลาดและลูกค้า แผน CG&CSR เป็นต้น	50%				50%				
4. สื่อสารและนำแผนไปปรับใช้	10%					10%			
รวม	100%								

2. โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะหลักที่หลากหลายรูปแบบ

ฝ่ายงาน : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
 ผู้รับผิดชอบ : นายนิกรณ์ ณ ลำพูน

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อพัฒนาพนักงาน อพส. ให้มีความเชี่ยวชาญรอบด้าน (Multi Skill) และคิดเป็นระบบองค์รวมในหลากหลายรูปแบบ
2. เพื่อจัดทำหลักสูตรพัฒนา ให้รองรับสมรรถนะหลักและการปรับตัวตามสถานการณ์และธุรกิจ

กลยุทธ์ : พัฒนาผู้นำและบุคลากรให้มี Potential, Multi Skill และคิดแบบองค์รวมเพื่อรองรับสถานการณ์และแผนงานทุกด้านขององค์กร

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : กลุ่มพนักงานและหน่วยงานภายใน

งบประมาณโดยรวมทั้งโครงการ : งบทำการ 0.5 ล้านบาท

วิธี/รูปแบบการดำเนินงาน : ดำเนินการเอง จัดจ้าง

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- SO1 พัฒนาทรัพย์สินของรัฐ ให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน
- SO2 สร้างประสบการณ์ที่ดี และคุณค่าร่วม (Shared Value) ให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- SO3 ส่งเสริมบริหารจัดการอาคารด้วย BCG Model
- SO4 ยกระดับบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
- SO5 ปรับเปลี่ยนระบบงาน ด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล และนวัตกรรม
- SO6 บริหารจัดการการเงินให้มีประสิทธิภาพ
- SO7 ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด		เป้าหมาย
ผลผลิต	ระดับความสามารถ/ทักษะของพนักงานที่เพิ่มขึ้น	จำนวน 2 ทักษะ
ผลลัพธ์	ผลการประเมิน Competency Gap ลดลงอย่างต่อเนื่อง	ระดับ Competency Gap ลดลงร้อยละ 0.05 เทียบกับปี 2565

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	น้ำหนัก	2565	2566				2567	งบประมาณปี 2566 (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน
			มค-มีค	เมย-มิย	กค-กย	ตค-ธค			
1. การจัดทำร่าง TOR โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะหลักที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อจัดจ้างที่ปรึกษา	10%		10%					0.5	ฝทบ.สพบ.
2. ทบทวนสมรรถนะหลัก สมรรถนะรายตำแหน่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติ และความเชี่ยวชาญที่หลากหลายรอบด้าน คิดเป็นระบบองค์รวม	30%		30%						
3. ดำเนินการประเมินช่องว่างสมรรถนะ ของบุคลากรใน อพส. อย่างครบถ้วน และมีคุณภาพ เพื่อนำไปประกอบ การวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	30%			30%					
4. สรุปผลและวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ที่หลากหลาย	30%				30%				
รวม	100%								

3. โครงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

ฝ่ายงาน : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
 ผู้รับผิดชอบ : นายนิกรณ์ ณ ลำพูน

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อกำหนดตำแหน่งสำคัญ ที่จะมีผู้สืบทอดและเตรียมความพร้อมก้าวสู่ตำแหน่งสำคัญ
2. เพื่อวางแผนผู้มีความสัมพันธ์เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะมีการสืบทอดตำแหน่ง

กลยุทธ์ : แผนการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร และการพัฒนาผู้สืบทอด

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : กลุ่มพนักงานและหน่วยงานภายใน

งบประมาณโดยรวมทั้งโครงการ : งบทำการ 0.5 ล้านบาท

วิธี/รูปแบบการดำเนินงาน : ดำเนินการเอง จัดจ้าง

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- SO1 พัฒนาศักยภาพของรัฐบาล ให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน
- SO2 สร้างประสบการณ์ที่ดี และคุณค่าร่วม (Shared Value) ให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- SO3 ส่งเสริมบริหารจัดการอาคารด้วย BCG Model
- SO4 ยกระดับบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
- SO5 ปรับเปลี่ยนระบบงาน ด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล และนวัตกรรม
- SO6 บริหารจัดการการเงินให้มีประสิทธิภาพ
- SO7 ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด		เป้าหมาย
ผลผลิต	ร้อยละความสำเร็จของโครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	ร้อยละ 100
ผลลัพธ์	ร่างแผนสืบทอดตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งที่สำคัญในการทำ Successor	เสนอต่อ คกก.ธพส.

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	น้ำหนัก	2565	2566				2567	งบประมาณปี 2566 (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน
		มค-มีค	เมย-มิย	กค-กย	ตค-ธค				
1. การจัดทำร่าง TOR โครงการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อจัดจ้างที่ปรึกษา	10%	10%					0.5	ฟทบ.สทบ.	
2. ศึกษา วิเคราะห์ และทบทวน หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง	20%		20%						
3. พิจารณาแนวทางการเลือกตำแหน่งที่สำคัญ (Critical Position / Key Strategic Position) เพื่อจัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง	20%		20%						
4. กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สืบทอดตำแหน่ง	25%			25%					
5. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งเสนอต่อ คณะกรรมการ CMC และคณะกรรมการ ธพส.	25%				25%				
รวม	100%								