

สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568								
แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)								
ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
1	โครงการทบทวนและ บูรณาการแผนการ บริหารและพัฒนาทุน มนุษย์กับแผนระดับ องค์กร	-ทบทวนแผนแม่บทและ แผนประจำปีด้านบริหาร และพัฒนาบริหารทุน มนุษย์ที่ผ่านมา (ก.พ.-เม.ย. 68) -วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ ภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารทุนมนุษย์ ขององค์กรและการ ดำเนินธุรกิจขององค์กร และการเปรียบเทียบการ ดำเนินงานที่สำคัญกับคู่ เทียบในรัฐวิสาหกิจ (HR Benchmarking) เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (ก.พ.-เม.ย. 68)	- วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอกและผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา - เปรียบเทียบ “แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ กับ รัฐวิสาหกิจ สาขาสาธารณูปการ การประปาส่วนภูมิภาค, การเคหะแห่งชาติ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย รัฐวิสาหกิจสาขาอื่น ๆ การไฟฟ้านครหลวง, ธนาคารอาคารสงเคราะห์ บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน), บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด - Benchmark กับคู่เทียบรัฐวิสาหกิจ หัวข้อ “ค่าใช้จ่ายบุคลากร” สาขาพลังงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาสาธารณูปการ การประปาส่วนภูมิภาค, การประปาส่วนภูมิภาค การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย การเคหะแห่งชาติ - Benchmark กับคู่เทียบรัฐวิสาหกิจ หัวข้อ “Productivity” รายได้, กำไร การนิคมอุตสาหกรรมแห่ง ประเทศไทย การประปาส่วนภูมิภาค	เป็นไป ตามแผน	-	ก.พ.-ธ.ค. 68	0.3 ล้านบาท	ฝทบ.

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568

แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			<p>การทำเรือแห่งประเทศไทย การเคหะแห่งชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เปรียบเทียบแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นๆ</li> <li>• การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง</li> <li>• การวางแผนการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพและผลงานสูง</li> <li>• แนวทางการสรรหา Talent</li> <li>• แนวทางการพัฒนา Talent</li> <li>• แนวทางการสร้างแรงจูงใจ Talent</li> <li>• แนวทางการใช้ประโยชน์ Talent</li> <li>• แนวทางการรักษา/ออกจากระบบ</li> </ul> <p>- สรุปรายงานการเปรียบเทียบ Benchmark กับคู่แข่งในธุรกิจ และแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นๆ</p>					
		<p>สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไป เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา และอุปสรรคด้านบริหารทุนมนุษย์ที่ผ่านมา และนโยบายในการบริหาร/พัฒนาทุนมนุษย์ของ ธพส. (เม.ย.-ก.ค. 68)</p>	<p>- สัมภาษณ์คณะกรรมการยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ และผู้บริหารระดับสูง เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2568 เพื่อรับทราบแนวนโยบายการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์</p> <p>- สรุปนโยบายและข้อเสนอแนะด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์</p> <p>การประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ และผู้บริหารระดับสูง</p>					
		<p>สัมมนาร่วมกับผู้บริหารและพนักงานในแต่ละฝ่าย (เม.ย.-ก.ค. 68)</p>	<p>- ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ แผนวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน 2568) เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2568</p>					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568  
 แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ ที่ครบถ้วนและเหมาะสม (ก.ค.-ต.ค. 68)	- สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับฝ่าย เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการยกระดับการบริหารทุนมนุษย์ รวมถึงแนวทางการบูรณาการแผนงานต่าง ๆ ระดับองค์กร เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2568					
		จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์และแผนปฏิบัติการประจำปี เชื่อมโยงกับแผนงานที่สำคัญต่าง ๆ ทบทวนแก้ไขและสรุปผล นำเสนอ คกก.ธพส. (ส.ค.-ต.ค. 68)	- ดำเนินการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน 2568) และแผนปฏิบัติการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2569 นำเสนอ คกก.ธพส. มีมติอนุมัติแผน เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2568 โครงการเชิงยุทธศาสตร์ 4 โครงการ ดังนี้ 1. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อให้เกิด Multi-Skill ให้สอดคล้องกับความสามารถพิเศษองค์กรในปัจจุบัน (CC) และอนาคต (FCC) และยุทธศาสตร์องค์กร โดยมุ่งเน้นคิดเป็นระบบองค์รวม (Holistic) 2. โครงการเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) 3. โครงการยกระดับการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) 4. โครงการบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับธุรกิจใหม่และแผนปฏิบัติการบริหาร ทุนมนุษย์ ปี 2569 โครงการระดับฝ่าย 10 โครงการ					
		สื่อสารและนำแผนไปปรับใช้ (ต.ค.-ธ.ค. 68)	• เผยแพร่แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน 2568) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2569 ผ่านระบบ esaraban email และระบบ HRIS เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2568					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568									
แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)									
ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	
2	โครงการทบทวน โครงสร้างอัตรากำลัง และ Scrum Team รองรับธุรกิจในอนาคต	- ทบทวนผลการ ดำเนินงานตามแผน อัตรากำลัง และผลการ ดำเนินงานของ Scrum Team (ม.ค.-มี.ค. 68)	-ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ประจำปี 2567 และเข้ารับนโยบายด้านอัตรากำลัง จาก คณะกรรมการยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ และ ผู้บริหารระดับสูง เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2568	เป็นไป ตามแผน	-	ม.ค. - ธ.ค. 68	0.4 ล้านบาท		ฝทบ.
		ทบทวนและจัดทำแผน อัตรากำลังระยะสั้นและ ระยะยาว (เม.ย.-มิ.ย. 68)	- ประชุมร่วมกับผู้อำนวยการฝ่ายบริหารศูนย์ราชการ 2 และฝ่ายบริหารอสังหาริมทรัพย์ ในการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและอัตรากำลังของโครงการเมือง อัจฉริยะ Smart City เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2568 และวันที่ 19 มิถุนายน 2568 - สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับฝ่าย/สปส. เพื่อทบทวน โครงสร้างอัตรากำลัง และหน้าที่ความรับผิดชอบ ประจำปี 2568 วันที่ 4 และ 17 กรกฎาคม 2568						
		การใช้ข้อมูลป้อนกลับ จากการดำเนินงานด้าน อัตรากำลัง Scrum Team (เม.ย.-มิ.ย. 68)	- เสนอแต่งตั้ง Scrum Team การประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับระบบงานของ ธพส. รองรับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน AI กับระบบงานของ ธพส. เสนอต่กรรมการผู้จัดการ						
		สรุปผลการดำเนินงาน ตามแผน และเสนอแนว ทางการปรับปรุง โครงสร้างอัตรากำลัง (ธ.ค. 68)	ดำเนินการสรรหาและบรรจุอัตรากำลังคนตามแผน ประจำปี 2568 เดือนมกราคม - เดือนธันวาคม 2568 รวม 36 คน 1. รองกรรมการผู้จัดการ จำนวน 1 คน 2. พนักงานสัญญาจ้าง 4 ปี จำนวน 2 คน 3. พนักงานสัญญาจ้าง 2 ปี จำนวน 26 คน 4. ลูกจ้างสัญญาจ้าง 1 ปี จำนวน 7 คน						

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568								
แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)								
ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			-ปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง คกก. ๓พส. ในการประชุมครั้งที่ 12/2568 เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2568 อนุมัติเพิ่มกรอบอัตรากำลัง จำนวน 11 อัตรา จากเดิม 259 อัตรา เป็น 270 อัตรา					
3	โครงการปรับปรุงระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และบูรณา การกับระบบบริหารทุน มนุษย์ที่เกี่ยวข้อง	ทบทวนหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อบูรณา การกับระบบบริหารทุน มนุษย์ที่เกี่ยวข้อง (ม.ค.-มี.ค. 68)	- ทบทวน รวบรวมความเห็นและข้อเสนอแนะในการ กำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ Enablers	เป็นไป ตามแผน	-	ฝทบ.	-	ฝทบ.
		เผยแพร่ สื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจ หลักเกณฑ์ประเมินผล การปฏิบัติงาน (ก.พ.-พ.ค. 68)	- ดำเนินการประชุมร่วมกับผู้อำนวยการฝ่าย เพื่อทบทวน การกำหนดตัวชี้วัด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน ประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2568					
		การถ่ายทอดตัวชี้วัด องค์กรสู่ตัวชี้วัดระดับ แผนงานโครงการ โดย กำหนดตัวชี้วัดระดับ บุคคลที่สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์องค์กร หรือภาระงานที่ รับผิดชอบ (มี.ค.-มี.ย. 68)	- นำเสนอเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน ปี 2568 เสนอกรรมการผู้จัดการ เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2568					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568

แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		จัดทำกระบวนการติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน/ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน (มี.ย.-ส.ค. 68)	- ทบทวนคู่มือการใช้งานระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ฉบับปรับปรุงปี 2568 ดังนี้ 1. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. กระบวนการการเปลี่ยนแปลงระบบ PMS ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน - ทบทวนคู่มือประเมินสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่ง ฉบับปรับปรุงปี 2568 เพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของ ทพส. ในปัจจุบัน - กำหนดตัวชี้วัด (KPI) ประจำปี 2568 และรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานรอบระหว่างปี 2568 - ติดตามการรายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด KPI ประจำปี 2568 (รอบครึ่งปี) ในการประชุม MM เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2568					
		การใช้ประโยชน์จากการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำมาเชื่อมโยงกับการให้ผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน และการนำไปใช้ในการเรียนรู้ และการพัฒนา (มี.ย.-ธ.ค. 68)	- นำผลการประเมินประจำปี 2567 มาเชื่อมโยงกับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทน มีความเป็นธรรมและสะท้อนความสามารถของบุคลากร ตามมติประชุมคณะกรรมการ ทพส. เรื่องหลักเกณฑ์ผู้มีสิทธิปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงาน ประจำปี 2568 ในอัตราร้อยละ 7.5 ของจำนวนเงินเดือนพนักงานที่มีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ในเดือนกรกฎาคม 2568					
		การทบทวนการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ประจำปี 2568 (ธ.ค. 68)	การทบทวนการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ประจำปี 2568 ให้เป็นไปตามหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานในปัจจุบัน ตามคำสั่งบริษัทฯ เรื่องแต่งตั้งโยกย้ายและเลื่อนระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2568					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568								
แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)								
ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
4	โครงการทบทวน ผลตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ของกลุ่ม/ ส่วนบุคคลากร เพื่อ นำไปใช้ประโยชน์	-เปรียบเทียบโครงสร้าง ผลตอบแทนกับตลาดที่ ครอบคลุมเงินเดือน (Salary) ผลตอบแทนจูง ใจ (Incentive Pay) และผลประโยชน์เกื้อกูล อื่น (Fringe Benefits) (ม.ค.-ธ.ค. 68)	- ดำเนินการเข้าร่วมโครงการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ ปี 2568 กับ HR Center ประกอบด้วย ครั้งที่ 1 ค่าจ้างเริ่มต้นสำหรับนักศึกษาจบใหม่ รายงาน ผลสำรวจแล้วเสร็จ ครั้งที่ 2 สวัสดิการและเงินช่วยเหลือ รายงานผลสำรวจ แล้วเสร็จ ครั้งที่ 3 ค่าตอบแทนตามตำแหน่งงาน ครั้งที่ 4 การปรับเงินเดือนและจ่ายโบนัส 2568-2569	เป็นไป ตามแผน	-	ฝทบ.	-	ฝทบ.
		สำรวจความต้องการของ กลุ่ม/ส่วนบุคคลากร โดย ครอบคลุมช่องทางต่างๆ ในการรับฟังบุคลากร (ก.ค.-ต.ค. 68)	- การสำรวจความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience) ผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ประจำปี 2568 ระหว่างวันที่ 16-19 กันยายน 2568					
		สรุปผลการเปรียบเทียบ ผลการสำรวจ นำ ความเห็นของกลุ่ม/ส่วน บุคลากรมาใช้ออกแบบ แนวทางการพัฒนา ผลตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์อย่างเป็นระบบ (ต.ค. ธ.ค. 68)	- สรุปข้อเสนอด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จาก การสำรวจตามกลุ่ม/ส่วนของพนักงาน 4 ข้อเสนอหลัก ได้แก่ 1) การปรับปรุงเงินเดือน 2) ปรับรูปแบบการตรวจสอบสุขภาพประจำปี 3) ทุนการศึกษาพนักงาน 4) สวัสดิการกีฬา/นันทนาการ - รายงานผลเข้าร่วมโครงการสำรวจค่าจ้างและสวัสดิการ ปี 2568 กับ HR Center ต่อกรรมการผู้จัดการ เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2568					
		จัดทำข้อเสนอ/ทบทวน ผลตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ของกลุ่ม/ส่วน	- เสนอโครงสร้างอัตราค่าจ้าง และโครงสร้างเงินเดือนต่อ คณะกรรมการ จพส. วันที่ 22 ธันวาคม 2568					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568

แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		บุคลากร เสนอต่อ ผู้บริหาร (ต.ค. - ธ.ค. 68)	- ประกาศบริษัทฯ เรื่องโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ชั้น สูงของผู้ปฏิบัติงาน ประกาศ ณ วันที่ 26 ธันวาคม 2568 มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2569 เป็นต้นไป					
5	โครงการสำรวจและ ยกระดับความผูกพัน องค์กร ผ่านการสร้าง ประสบการณ์ที่ดีให้แก่ บุคลากร (Employee experience) อย่าง ยั่งยืน	-จัดกิจกรรมกรรมการ ผู้จัดการพบพนักงาน ปี 2568 (มิ.ย.-ก.ย. 68)  ศึกษา วิเคราะห์ ระบุ วิธีการ รวมถึงการ กำหนดปัจจัยความ ผูกพันองค์กรให้ เหมาะสมในแต่ละกลุ่ม พนักงาน และครอบคลุม ถึงทุกปัจจัยที่สำคัญ (เม.ย.-มิ.ย. 68)	- จัดกิจกรรมกรรมการผู้จัดการพบพนักงาน ครั้งที่ 1/2568” เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2568 หัวข้อการสื่อสาร • การปรับเงินเดือนและโบนัสประจำปี • ผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม  - ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธพส. - วิเคราะห์ ข้อมูล ทบทวนแนวทางของ ธพส. ตามกลุ่ม บุคลากรแต่ละระดับ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่ม ผู้บริหารระดับกลาง กลุ่มผู้บริหารระดับต้น และกลุ่ม พนักงาน และลูกจ้าง - ทบทวนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร (Engagement Driver) และพฤติกรรมความผูกพันของ พนักงานและลูกจ้าง ธพส.	เป็นไป ตามแผน	-	ฝทบ.	0.3 ล้านบาท	ฝทบ.
		สำรวจความพึงพอใจ และความผูกพัน และ สรุปประมวลผลเชิงสถิติ และจำแนกความผูกพัน ตามกลุ่มผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่โดย เปรียบเทียบกับ Benchmark	- สำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience) ผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ประจำปี 2568 ระหว่างวันที่ 16-19 กันยายน 2568 • ผลประสบการณ์ที่ดี 4.86 ระดับดีเยี่ยม • ผลความพึงพอใจ 4.96 ระดับดีเยี่ยม • ผลความผูกพันองค์กร 4.96 ระดับดีเยี่ยม - Benchmark ความผูกพันกับองค์กร ในอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568

แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		ขององค์กรอื่น (ม.ย.-ก.ย. 68)	ที่ระดับ 4.17 ธพส. สูงกว่าค่าเฉลี่ยในอุตสาหกรรม					
		นำผลมาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา ความเห็นต่อปัจจัย และวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน รวมถึงการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร (ก.ค.-ต.ค. 68)	- สรุปผลปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ระดับดีเยี่ยม 3 ปัจจัย คือ 1) ความสมดุลในชีวิตระหว่างงานและครอบครัว 2) การสื่อสารภายใน ธพส. 3) ธพส. มีชื่อเสียง และภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคล และระบบงานอื่นๆ					
		สรุปความคิดเห็นข้อเสนอแนะของพนักงาน พร้อมจัดทำแผนการยกระดับ/ปรับปรุงความผูกพันองค์กร ระยะสั้นและระยะยาว (ส.ค.-ต.ค. 68)	- จัดทำแผนปรับปรุง Employee Touch Point (ETP) การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee experience) (1) ส่งเสริมผ่านกิจกรรม D-DNA ปลูกจริยธรรมและธรรมาภิบาลใน ธพส. (2) CUPID Role Model (Mr. Ms. CUPID 2025 - 2026) ส่งเสริมการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีรวมทั้งพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
		ดำเนินการตามแผนสรุปผล ติดตามและประเมินผล เพื่อปรับปรุงกระบวนการในปีถัดไป (ก.ย. - ธ.ค. 68)	ผลการดำเนินการยกระดับความผูกพัน ผ่านการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากร ตามแผนการสร้างความผูกพันเท่ากับ ร้อยละ 100 <u>การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร</u> 1. การจ้างงาน กิจกรรม : การสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของ ธพส. - การสื่อสารอัตลักษณ์องค์กร					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568

แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาและผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการจดจำในโอกาสสำคัญ</li> <li>- Line Sticker CUPID Boy ผูกพันองค์กรภาพรวม 4.96 หรือ 99.2%</li> <li>2. การเตรียมความพร้อมเข้าสู่การทำงาน กิจกรรม : การสร้างประสบการณ์ที่ดีของพนักงานใหม่               <ul style="list-style-type: none"> <li>- แนะนำพนักงานใหม่แก่ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>- ประชาสัมพันธ์ผู้ปฏิบัติงานผ่านช่องทางการสื่อสาร เช่น email Line</li> <li>- ผู้บริหารระดับสูงร่วมกล่าวต้อนรับพนักงานใหม่</li> <li>- ระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร = 4.80 หรือ 96.00 %</li> </ul> </li> <li>3. การเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (CUPID Day) การสนับสนุนความหลากหลายและความเสมอภาค (DEI&amp;B) กิจกรรม: ดำเนินการร่วมกับ Mr. &amp; Ms. CUPID และ Enablers ต่าง ๆ               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบ Onboard และระบบพี่เลี้ยง สำหรับพนักงานใหม่ เพื่อสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของ ฮพส.</li> <li>- ระดับความผูกพันองค์กรภาพรวม = 4.96 หรือ 99.2%</li> </ul> </li> <li>4. การบริหารผลการปฏิบัติงาน กิจกรรม: การปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับความผูกพันของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน               <ul style="list-style-type: none"> <li>- การถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับองค์กรสู่บุคคล</li> <li>- การกำหนดตัวชี้วัดมาตรฐานของแต่ละส่วนงาน และตัวชี้วัดร่วมการทำงานแบบบูรณาการ (Joint KPIs)</li> </ul> </li> </ul>					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568

แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินสมรรถนะบุคลากร (Core Competency)</li> <li>- ระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน = 4.41 หรือ 88.20%</li> <li>5. การพัฒนาศักยภาพพนักงาน กิจกรรม: การนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ การส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ ๆ ในสถานที่ทำงาน</li> <li>- ระดับความพึงพอใจด้านระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล = 4.52 ร้อยละ 90.40 (ดีเยี่ยม)</li> <li>กิจกรรม : การเพิ่มทักษะนวัตกรรม และการสร้างพื้นที่ให้พนักงานได้โอกาสในการแสดงแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้จนประสบความสำเร็จ</li> <li>- ระดับความพึงพอใจและความผูกพันด้านการจัดการความรู้ 4.07 หรือ 81.40%</li> <li>ด้านการจัดการนวัตกรรม 3.91 หรือ 78.20%</li> <li>5. การรักษาพนักงาน (Retention)</li> <li>- ระดับความผูกพันองค์กรภาพรวม = 4.96 หรือ 99.2%</li> <li>6. การเกษียณอายุงาน กิจกรรม: มูทิตาจิตผู้เกษียณอายุ</li> <li>- ปี 2568 มีผู้เกษียณอายุ จำนวน 3 ราย โดยมีกิจกรรมมอบของที่ระลึกผู้เกษียณอายุ ธพส. ประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2568</li> <li>- ระดับความผูกพันองค์กรภาพรวม = 4.96 หรือ 99.20% สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ปี 2567</li> <li>- ระดับความผูกพันองค์กรภาพรวม = 4.85 หรือ 95.80%</li> </ul>					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568								
แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)								
ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			ปี 2568 - ระดับความผูกพันองค์กรภาพรวม = 4.96 หรือ 99.20%					
6	โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	จัดทำแผนโครงการเพื่อกำหนดกิจกรรมโดยเสริมสร้างค่านิยม (เม.ย.-ก.ค. 68)	- จัดทำแผนกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร - ประชุมร่วมกับ ฝ่าย. เพื่อเตรียมงาน DAD CG&CUPID Day กำหนดรูปแบบงานและรายละเอียดกิจกรรม วันที่ 22 พฤษภาคม 2568 วันที่ 27 มิถุนายน 2568 วันที่ 2 และ 4 กรกฎาคม 2568	เป็นไปตามแผน	-	เม.ย.-ธ.ค. 68	0.9 ล้านบาท	ฝทบ.
		ขับเคลื่อนค่านิยมขององค์กร ผ่านการสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (พ.ค.-ต.ค. 68)	- กิจกรรม CUPID Role Model (Mr./Ms. CUPID) เพื่อให้พนักงาน มีความภาคภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจที่จะประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
		สำรวจความตระหนักรู้ด้านค่านิยม CUPID และการนำไปปรับใช้ในหน่วยงาน ของบุคลากรใน ธพส (ส.ค.-ก.ย. 68) สรุปผลการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และการนำไปปรับใช้ รวมถึง	- จัดกิจกรรม DAD CG & CUPID Day 2025 จัดกิจกรรมนิทรรศการ Showcase ผลงานที่ต่อยอดการก้าวเข้าสู่ Sustainability 8 เรื่อง เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2568 - สำรวจความตระหนักรู้ด้านค่านิยม CUPID และการนำไปปรับใช้ใน 2 หัวข้อ 1. การรับรู้ด้านค่านิยม ร้อยละของบุคลากร ธพส. ที่รับรู้พฤติกรรม DO & Don't ตาม CUPID ปี 2568 = 90.87% (ปี 2567 = 88.3%) 2. การนำไปปรับใช้					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568

แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และบทเรียนความสำเร็จ (ก.ย.-พ.ย. 68)	- ร้อยละของบุคลากร ธพส. ที่สามารถนำความรู้เกี่ยวกับค่านิยม CUPID ไปใช้ในงานประจำวัน = 90.43% (ปี 2567=88.3%) - ร้อยละของบุคลากร ธพส. ที่สามารถนำ AI และเทคโนโลยีที่ได้เรียนรู้ใหม่ ๆ ไปใช้ในงานประจำวัน = 90.14%					
		สรุปและประเมินผลความสำเร็จแก่คณะผู้บริหาร เพื่อสร้าง Quick Win รวมทั้งสรุปและประเมินผลเพื่อพัฒนากระบวนการในปีถัดไป (ต.ค. - ธ.ค. 68)	สรุปและประเมินผลความสำเร็จ Quick Win กิจกรรม DAD CG & CUPID Day 2025 ประจำปี 2568 1. ความตระหนักรู้ การรับรู้และนำมาใช้ (1) ระดับความพึงพอใจต่อภาพรวมกิจกรรม = 90.14% (สูงมาก) (2) ระดับการรับรู้และเข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ - ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer Relation) = 91.01% (สูงมาก) - ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงาน (Unity) = 92.03% (สูงมาก) - ความเชี่ยวชาญในงานและนวัตกรรม (Professional & Innovation) = 91.01% (สูงมาก) - ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น (Integrity) = 92.03% (สูงมาก) - ความรับผิดชอบต่อคำมั่นสัญญา (Dedication) = 91.45% (สูงมาก) (3) ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม CUPID และนำไปใช้ในงาน = 90.43% (สูงมาก)					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568

แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			<p>(4) สามารถนำ AI และเทคโนโลยีที่ได้เรียนรู้ใหม่ ๆ ไปใช้ในงานประจำวัน = 90.14% (สูงมาก)</p> <p>2. การมีส่วนร่วมผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรม CUPID Role Model (Mr./ Ms. CUPID 2025 - 2026) ทุกฝ่าย เสนอรายชื่อพนักงานตัวอย่างรวมจำนวน 16 ราย</li> <li>- กิจกรรมประกวด CUPID AI Together: ยกระดับกระบวนการ การสร้างสรรค์ด้วย AI รวมจำนวน 28 ผลงาน</li> <li>- กิจกรรม CUPID Digital Transformation Journey การนำดิจิทัลมาใช้ในการบวนการทำงาน/การปฏิบัติงานของตนเอง รวมจำนวน 26 ผลงาน</li> <li>- กิจกรรม CUPID DEI&amp;B Champions: ชื่นชมผู้ประพฤติตนตาม DEI&amp;B รวมจำนวน 117 เรื่อง</li> </ul> <p>3. พฤติกรรม "ต้นแบบ" ใน ธพส. จากกิจกรรม CUPID Role Model (Mr./Ms. CUPID)</p>					
7	โครงการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อรองรับโรคอุบัติใหม่และแนวโน้มในระดับสากล	<p>- ทบทวนแผนงาน/โครงการส่งเสริมความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดี (SSHE) (ก.พ.-มิ.ย. 68)</p> <p>กำหนด/สื่อสารกลไกให้พนักงานเข้าใจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม รวมถึง</p>	<p>- ทบทวนแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สุวีถีภาพ และสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน 2567) (ตามระเบียบปฏิบัติการจัดการความปลอดภัย กำหนดให้แผนงาน ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตามมาตรฐาน ISO 45001:2018)</p> <p>- กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสำนักงาน (White Collar) บรรยายและให้คำปรึกษาทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน</p>	เป็นไปตามแผน	-	ฝทบ.	-	ฝทบ.

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568								
แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)								
ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		สุขภาพ กาย จิต กิจกรรมสร้างความ ตระหนัก/สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความ ปลอดภัยและการสร้าง สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี (เม.ย.-ต.ค. 68)	เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2568 - จัดบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อ การเสริมสร้างและดูแล สุขภาพจิตใจ (Mental health) โดยนักจิตวิทยาคลินิก โรงพยาบาลจุฬารัตน์ เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2568 - การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย ISO 45001:2018 1) ข้อกำหนดมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ISO 45001:2018 เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2568 2) การตรวจติดตามภายในมาตรฐานระบบการจัดการอา ชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001:2018 เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2568 3) การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2568 4) การดับเพลิงขั้นต้น เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2568 - การจัดทำแนวทางในการแจ้งเตือนบุคลากรกรณีเกิด เหตุฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ธุรกิจ โดยใช้ระบบ Call Tree					
		ทบทวน/จัดทำแผนตาม มาตรฐานการจัดการ อาชีวอนามัย และความปลอดภัย (เม.ย.-ธ.ค. 68)	- ทบทวนคู่มือและมาตรการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามข้อกำหนดของ ระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001:2018 - จัดทำคู่มือการประชุมพยาบาลฉุกเฉินและการกู้ชีพขั้น พื้นฐาน และคู่มือวิธีการใช้งานเครื่อง AED (ทบทวน 2568)					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568  
แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			- ประชุมการทบทวนของฝ่ายบริหารคณะทำงานบริหารจัดการระบบ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มาตรฐาน ISO 45001 : 2018) เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2568					
		ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้โดยเชื่อมโยงกับกลไกต่างๆ รวมถึงระบบงานที่สำคัญ/BCP/ การดูแลสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่อง (เม.ย.-ธ.ค. 68)	- ดำเนินการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับแสงสว่างภายใน ธรพส. ตรวจวัดคุณภาพน้ำดื่มอ้างอิงมาตรฐานคุณภาพน้ำประปาเพื่อการบริโภค ตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อวันที่ 23-25 กันยายน 2568 อาคารธนพิพัฒน์ และอาคารรัฐประศาสนภักดี พื้นที่ส่วนกลาง ทุกพารามิเตอร์อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน - การซ้อมแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ในรูปแบบ Full BCP exercise เหตุการณ์อุทกภัย เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2568 - การซ้อมแผนเหตุการณ์ลอบวางระเบิดและก่อเหตุด้วยวัตถุระเบิด เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2568 - การฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ ประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2568 และวันที่ 11 พฤศจิกายน 2568					
		ติดตามและประเมินผลความสำเร็จเพื่อพัฒนากระบวนการในปีถัดไป (ต.ค. - ธ.ค. 68)	ธรพส. รับการตรวจรับรองระบบมาตรฐาน จากสถาบัน Certification Body (CB) (โดยบริษัท บูโรเวอร์ิตัส) (Surveillance การตรวจติดตามผล) : มาตรฐาน ISO 45001:2018 : มาตรฐาน ISO 22301:2019 เมื่อวันที่ 3-4, 18 ธันวาคม 2568					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568								
แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)								
ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลสำรวจความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปี 2568 ระดับ 4.82 หรือร้อยละ 96.40</li> <li>- แผนงานด้านความปลอดภัยฯ มีความเชื่อมโยงกับ แผนบริหารความเสี่ยง แผนการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Plan: BCP) เช่น การจัดทำระบบมาตรฐาน ภายใต้อุปเขตเดียวกัน</li> <li>1) การจัดทำระบบบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ มาตรฐาน ISO45001 : 2018 2) การจัดทำระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามมาตรฐาน ISO22301 : 2019</li> <li>- การแต่งตั้งคณะทำงานซึ่งเป็นทีมงานในกลุ่มเดียวกัน</li> <li>- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติโดยใช้กระบวนการบริหารงานแบบเดียวกัน</li> <li>- การกำหนดช่องทางการสื่อสารและผู้ติดต่อในช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน (Call Tree) แบบเดียวกันทั้งพนักงาน ธพส. และผู้รับจ้างจากภายนอก</li> <li>- การกำหนดหัวข้อการฝึกอบรมด้านการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจและการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับพนักงาน ธพส. และผู้รับจ้างภายนอก โดยใช้มาตรฐานและหัวข้อการฝึกอบรมแบบเดียวกัน</li> <li>- การกำหนดหัวข้อการเฝ้าติดตามและตรวจวัดร่วมกันของระบบบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจและการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและการจัดการภัยพิบัติขององค์กร เป็นต้น</li> <li>- การพัฒนากระบวนการโดยบูรณาการสุขภาพ เชื่อมโยงงานอาชีวอนามัยเข้ากับการส่งเสริมสุขภาพ (Health</li> </ul>					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568

แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/แนวทางแก้ไข	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงานรับผิดชอบ
			Promotion) ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในมิติสุขภาพต่างๆ					
8	โครงการสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินธุรกิจและการเชื่อมกับหน่วยงานคู่เทียบ	วางแผนและประสานงานกับรัฐวิสาหกิจในสาขาสาธารณูปการ (เม.ย.-ก.ค. 68)	- ดำเนินการวางแผนและประสานงานรัฐวิสาหกิจในกลุ่มสาธารณูปการ การจัดสัมมนาสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้าน HR	เป็นไปตามแผน	-	เม.ย.-ธ.ค. 68	1 ล้านบาท	ฝทบ.
		จัดสัมมนาสร้างเครือข่ายด้าน HR และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ของ HR อย่างน้อย 1 ครั้ง (ก.ค.-พ.ย. 68)	- จัดสัมมนาเครือข่ายรัฐวิสาหกิจกลุ่มสาธารณูปการ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2568 หัวข้อ “HR Analytic และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลลัพธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ตามเกณฑ์การประเมิน Core Business Enablers หมวด 6 การบริหารทุนมนุษย์”					
		จัดศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงานที่เป็น Best Practice (ก.ค.-พ.ย. 68)	- ประชุมสัมมนา งาน Future of Work APAC 2025 และศึกษาดูงาน แนวทางการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) เมื่อวันที่ 15 - 17 ตุลาคม 2568 ณ ประเทศสิงคโปร์ หัวข้อ “บทบาท HR และการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล” ในหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โดดเด่น Singapore Land Authority (SLA)					
		รายงานสรุปผลการสร้างเครือข่ายด้าน HR และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ รายงานสรุปผลการศึกษาดูงาน (ต.ค. - ธ.ค. 68)	- จัดทำรายงานผลการศึกษาดูงานรายงานผลการเข้าร่วมประชุมสัมมนา งาน Future of Work APAC 2025 และศึกษาดูงานแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM)					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568								
แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)								
ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			- จัดทำรายงานผลการสัมมนาเครือข่ายรัฐวิสาหกิจในกลุ่มสาธารณูปการ เพื่อยกระดับและแลกเปลี่ยนความร่วมมือ ด้านการบริหารทุนมนุษย์					
		สื่อสารและติดตามผล รายงาน สรุปองค์ความรู้ (ต.ค. - ธ.ค. 68)	สรุปองค์ความรู้ HR Analytic และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลลัพธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ตามเกณฑ์การประเมิน Core Business Enablers หมวด 6 การบริหารทุนมนุษย์ จากแบบสำรวจข้อมูลผลผลิตด้านการบริหารทุนมนุษย์สำหรับการสัมมนาเครือข่ายรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปการ ครั้งที่ 4 วันที่ 21 สิงหาคม 2568 1. ความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ 2. ความสำเร็จของการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง 3. ความสำเร็จในการสรรหาพนักงานตามกรอบอัตรากำลัง 4. ความสำเร็จในผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 5. ความสำเร็จในการเรียนรู้และการพัฒนา 6. ความสำเร็จในการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่ง 7. ระดับความผูกพัน / ร้อยละความพึงพอใจรวม 8. การสร้างการรับรู้/ประยุกต์ใช้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 9. การดำเนินการความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10. บทบาทของสายงาน HR นำเสนอกิจกรรมผู้จัดการเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2568					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568								
แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)								
ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
9	โครงการยกระดับฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้เป็น Strategic Partner ด้วย HR Analytic, HR Audit และการปรับปรุงระเบียบที่เหมาะสม	- ทบทวนจัดทำวางแผน HR Audit เพื่อกำหนดแนวทางในการ Audit เพื่อสอบทานเชิงป้องกัน (Preventive) (ม.ค.-มี.ค. 68)	- ดำเนินการทบทวนจัดทำวางแผน HR Audit เพื่อกำหนดแนวทางในการ Audit เพื่อสอบทานเชิงป้องกัน (Preventive) โดยกำหนดการแผนการ HR Audit จำนวน 18 กระบวนการ	เป็นไปตามแผน	-	ฝทบ.	0.3 ล้านบาท	ฝทบ.
		ดำเนินการ HR Audit โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ต้องควบคุมเป็นพิเศษหรือมีจุดวิกฤตหรือเป็นขั้นตอนที่ผิดพลาดได้ง่าย (เม.ย.-มิ.ย. 68)	- ดำเนินการประเมินกระบวนการ ด้าน HR โดยพิจารณาจาก 1. ผลกระทบของแผนยุทธศาสตร์ 2. ผลการประเมิน Enablers 3. ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน 4. ความผิดพลาดของกระบวนการที่ผ่านมา เพื่อเลือกกระบวนการที่ต้องควบคุมเป็นพิเศษหรือมีจุดวิกฤตหรือเป็นขั้นตอนที่ผิดพลาดได้ง่าย และจะดำเนินการ HR Audit ต่อไป					
		พัฒนาเจ้าหน้าที่ของทรัพยากรบุคคล ให้เป็นมืออาชีพ และได้รับการรับรองโดยหน่วยงานอื่นๆ (มิ.ย.-ธ.ค. 68)	- ฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่งพนักงาน 10 คน เข้าร่วมงานสัมมนา “THAILAND HR TECH Conference & Exposition 2025” เมื่อวันที่ 17-18 มิถุนายน 2568					
		นำข้อมูลดิจิทัลด้าน HR (HR Analytic) และผลจากการทำ HR Audit มาใช้ประโยชน์ (มิ.ย.-ธ.ค. 68)	- ดำเนินการเตรียมข้อมูลดิจิทัลด้าน HR Analytic เพื่อใช้ในการจัดทำข้อเสนอในการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง (Workforce landscape) ประจำปี 2568 และการปรับปรุงงานด้านสิทธิประโยชน์ให้พนักงานปี 2568					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568								
แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)								
ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เสนอผลและปรับแนวทางการวิเคราะห์ผลด้าน HR ให้สอดคล้องกับมาตรฐานISO34014:2018 (ต.ค.-ธ.ค. 68)	- จัดทำรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HR Analytic) โดยรายงานตามมาตรฐาน ISO30414: 2018 และนำเสนอกรรมการผู้จัดการ เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2568					
		สรุปผลการดำเนินงานตามแผน (ต.ค.-ธ.ค. 68)	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผ่านการสอบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี 2568 ระดับ 4 จำนวน 6 คน					
10	โครงการยกระดับข้อมูลด้าน HR มาใช้ในการวิเคราะห์ คาดการณ์ และบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่าย	- กำหนดแนวทางและข้อมูลด้าน HR มาใช้ประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รพส. (ก.ค.-ต.ค. 68)	- วิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน และนำมาจัดทำแผนงาน/กิจกรรม ในการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน	เป็นไปตามแผน	-	ก.ค.-ธ.ค. 68	0.2 ล้านบาท	ฝทบ.
		วิเคราะห์ข้อมูลด้าน HR ตามแนวทางที่กำหนด (ก.ย. - ต.ค. 68)	- จัดทำรายงานสวัสดิการคำปรึกษาพยาบาลประจำปี 2568 - จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงสวัสดิการ - การส่งเสริมสุขภาพเกี่ยวกับกลุ่มอาการออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) - การตรวจสุขภาพตามช่วงอายุพนักงาน - การจัดทำ MOU รพ. คำปรึกษาพยาบาล					
		เสนอข้อมูลการวิเคราะห์ด้าน HR เพื่อจัดทำข้อเสนอใหม่ ด้านบริหาร	นำข้อมูลด้านสวัสดิการมาวิเคราะห์ 1. คำปรึกษาพยาบาล ระหว่างเดือนมกราคม-สิงหาคม 2568 ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการรักษาพยาบาลเกี่ยวกับระบบกล้ามเนื้อ โครงสร้างและเนื้อเยื่อเสริมมากที่สุด ซึ่งจะ					

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568								
แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)								
ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		และพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่คณะผู้บริหาร (ต.ค. - ธ.ค. 68) สรุปข้อเสนอแนะและเริ่มนำไปใช้ (ต.ค. - ธ.ค. 68)	นำไปสู่การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเกี่ยวกับกลุ่มอาการออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2568 2. จากสถิติการเข้ารับการรักษาพยาบาลในกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases: NCDs) ได้แก่ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง และโรคอ้วนลงพุง ฯลฯ ในสัดส่วนที่สูง อันเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน อัตราการลาป่วย และคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ในระยะยาว จัดทำ “โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติการ” โดยใช้พื้นที่ Fitness Big Gym ณ ศูนย์ราชการฯ อาคารซี เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2568 3. การเสนอโปรแกรมตรวจสุขภาพเฉพาะกลุ่มโรค/ตามช่วงอายุ เพื่อลดค่าใช้จ่ายระยะยาว					
11	โครงการจัดการการเปลี่ยนแปลง	ศึกษาสถานการณ์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อวิเคราะห์ถึงการเปลี่ยนแปลง (เม.ย.-ก.ย. 68) กำหนดแนวทางการเปลี่ยนแปลงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (มิ.ย.-ต.ค. 68)	- ตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการครบกำหนดสัญญา มีการรับสมัครตำแหน่ง รกจ. เพื่อทดแทนตำแหน่งที่เกษียณ/เพื่อทดแทนตำแหน่งที่หมดสัญญาจ้าง - กำหนดให้มีการเรียนรู้ในหลักสูตร Change Management เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2568	เป็นไปตามแผน	-	เม.ย.-ธ.ค.68	0.2 ล้านบาท	ฝทบ.

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568

แผน 9 แผนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (โครงการระดับฝ่ายด้านบริหารทุนมนุษย์ 11 โครงการ)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		เสนอและตกลงแนว ทางการทำงานร่วมกันใน ระยะยาวกับคณะทำงาน (ก.ย.-พ.ย. 68)	- เสนอให้มีการแต่งตั้ง Scrum Team การประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับระบบงานของ ธพส. รองรับ จัดการการเปลี่ยนแปลงด้าน AI กับระบบงานของ ธพส. เสนอต่อกรรมการผู้จัดการ					
		สื่อสารและติดตามผล (ก.ย. - พ.ย. 68)	- มีการนำองค์ความรู้จากกิจกรรม Digital Transformation Journey มาพัฒนาระบบงาน ผ่านการประกวด CUPID AI					
		รายงานและสรุปองค์ ความรู้ (พ.ย. - ธ.ค. 68)	Together : ยกระดับกระบวนการ การสร้างสรรค์ด้วย AI สร้าง ความสุขที่ยั่งยืน และสามารถนำไปใช้งานได้จริง จำนวน 9 ระบบงาน (ส่งผลงานจำนวน 26 ผลงาน)					

กรอบอัตรากำลัง ตามแผนการสรรหาอัตรากำลังและผลการดำเนินงานประจำปีบัญชีปัจจุบัน ปี 2568

ลำดับ	สังกัด	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	การสรรหาอัตรากำลังและผลการดำเนินงานประจำปีบัญชีปัจจุบัน ปี 2568					
				อัตรารว่าง	ประเภท	อัตราทดแทน	อัตราใหม่	ระดับ	หมายเหตุ
1	กรรมการผู้จัดการ	1	1	-					
2	รองกรรมการผู้จัดการ	2	2	-					
3	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ	4	4	-					
4	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	1	-	1					
5	ผู้เชี่ยวชาญ	1	1	-					
6	ส่วนประชาสัมพันธ์	6	5	1	สัญญาจ้าง	1		เจ้าหน้าที่	ตามแผน
7	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	1	1	-					
	ส่วนตรวจสอบภายใน	5	4	1					
	ส่วนกลยุทธ์และพัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบ	2	2	-	สัญญาจ้าง		1	เจ้าหน้าที่	ตามแผน
8	ฝ่ายบัญชี	1	1	-					
	ส่วนบัญชีทั่วไป	9	7	2					
	ส่วนบัญชีบริหารและงบประมาณ	3	3	-		2		เจ้าหน้าที่ ผู้จัดการ	ตามแผน
9	ฝ่ายการเงิน	1	1	-					
	ส่วนการเงิน	7	4	3	สัญญาจ้าง	1	1	เจ้าหน้าที่ ผู้จัดการ	ตามแผน
	ส่วนบริหารเงินทุน	2	2	-	สัญญาจ้าง	1		เจ้าหน้าที่	ตามแผน
10	ฝ่ายจัดซื้อ	1	1	-					
	ส่วนพัสดุและจัดซื้อจัดจ้าง	8	8	-	สัญญาจ้าง		2	เจ้าหน้าที่	ตามแผน
	ส่วนทะเบียนทรัพย์สิน	4	4	-					

ลำดับ	สังกัด	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	การสรรหาอัตรากำลังและผลการดำเนินงานประจำปีบัญชีปัจจุบัน ปี 2568					
				อัตรารว่าง	ประเภท	อัตราทดแทน	อัตราใหม่	ระดับ	หมายเหตุ
11	ฝ่ายกฎหมาย	2	2	-					
	ส่วนกฎหมาย 1	3	3	-	สัญญาจ้าง	1		เจ้าหน้าที่	ตามแผน
	ส่วนกฎหมาย 2	3	2	1					
12	ฝ่ายธรรมาภิบาลและความยั่งยืน	1	1	-	สัญญาจ้าง		1	ผู้บริหาร	ตามแผน
	ส่วนกำกับดูแลกิจการที่ดี	4	4	-	สัญญาจ้าง		1	เจ้าหน้าที่	ตามแผน
	ส่วนธุรกิจเพื่อสังคม	4	4	-					
13	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	1	1	-					
	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล	7	6	1					
	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3	3	-					
	ส่วนจัดการความรู้และนวัตกรรม	6	5	1	สัญญาจ้าง		2	เจ้าหน้าที่	ตามแผน
14	ฝ่ายอำนวยการ	1	1	-					
	ส่วนบริหารการประชุม	5	5	-					
	ส่วนช่วยอำนวยการ	5	6	- 1					
15	ฝ่ายดิจิทัล	1		1					
	ส่วนพัฒนาระบบดิจิทัล	7	4	3	สัญญาจ้าง	1		ผู้จัดการ	ตามแผน
	ส่วนระบบเครือข่ายสารสนเทศ	8	5	3	สัญญาจ้าง	3	1	เจ้าหน้าที่	ตามแผน
	ส่วนแผนและโครงการพิเศษ	5	2	3	สัญญาจ้าง	1		เจ้าหน้าที่	ตามแผน
16	ฝ่ายแผนและบริหารความเสี่ยง	1	1	-					
	ส่วนแผน	3	3	-					
	ส่วนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	4	4	-	สัญญาจ้าง	1		เจ้าหน้าที่	ตามแผน
	ส่วนติดตามและประเมินผล	3	3	-					
17	ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	2	2	-					

ลำดับ	สังกัด	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	การสรรหาอัตรากำลังและผลการดำเนินงานประจำปีบัญชีปัจจุบัน ปี 2568					
				อัตรารว่าง	ประเภท	อัตราทดแทน	อัตราใหม่	ระดับ	หมายเหตุ
	ส่วนพัฒนาธุรกิจ 1	6	4	2					
	ส่วนพัฒนาธุรกิจ 2	6	5	1					
	ส่วนพัฒนาธุรกิจ 3	6	5	1	สัญญาจ้าง		1	เจ้าหน้าที่	ตามแผน
18	ฝ่ายการตลาด	3	3	-					
	ส่วนการตลาด 1	11	8	3	สัญญาจ้าง		2	เจ้าหน้าที่	ตามแผน
	ส่วนการตลาด 2	6	5	1	สัญญาจ้าง	1	1	เจ้าหน้าที่	ตามแผน
	ส่วนการตลาด 3	6	3	3	สัญญาจ้าง		1	เจ้าหน้าที่	ตามแผน
19	ฝ่ายบริหารศูนย์ราชการ 1	4	4	-					
	ส่วนวิศวกรรม 1	10	6	4					
	ส่วนบริหารอาคาร 1	15	6	9					
20	ฝ่ายบริหารศูนย์ราชการ 2	4	3	1					
	ส่วนวิศวกรรม 2	5	4	1					
	ส่วนบริหารอาคาร 2	12	4	8					
21	ฝ่ายบริหารอสังหาริมทรัพย์	3	3	-					
	ส่วนบริหารโครงการ	13	7	6	สัญญาจ้าง		1	เจ้าหน้าที่	ตามแผน
	ส่วนบริหารคลังสินค้า	5	3	2					
	ส่วนอาชีพอนามัยและความปลอดภัย	6	6	-					
รวม		259	197	62		13	15		

สรุปอัตรากำลัง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 กรอบมีเงิน 259 อัตรา กรอบคนครอง 197 อัตรา กรอบว่าง 62 ดำเนินการสรรหาบรรจุในปี 2568 รวมจำนวน 28 อัตรา (ไม่รวมรองกรรมการผู้จัดการ และลูกจ้างชั่วคราว)

รายงานสรุปผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568 (โครงการเชิงยุทธศาสตร์ 2 โครงการ และโครงการระดับฝ่ายด้านพัฒนาทุนมนุษย์ 1 โครงการ)									
ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ	
1	โครงการประเมินและ พัฒนา Multi-Skill ให้สอดคล้องกับ ความสามารถพิเศษ องค์กรในปัจจุบัน (CC) และอนาคต (FCC) และ ยุทธศาสตร์องค์กร โดยมุ่งเน้นคิดเป็น ระบบองค์รวม (Holistic)	จัดทำแนวทางการสร้าง ระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ของ ธพส (มี.ค. - เม.ย. 68)	- ดำเนินการขออนุมัติแผนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568 โดยกรรมการผู้จัดการ อนุมัติแล้ว เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2568 และได้เผยแพร่ให้บุคลากรทราบทั่วทั้งองค์กรแล้ว เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2568 - ดำเนินการจัดทำโครงการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้และพัฒนา (Learning Ecosystem) ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (ธพส.) ปี 2568 และกรรมการผู้จัดการ อนุมัติแล้ว เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2567 และดำเนินการจัดกิจกรรม Kick off โครงการฯ แพลตฟอร์มชื่อ DAD Learning Space X FutureSkill โดยรองกรรมการผู้จัดการ (1) เป็นประธานและกล่าวเปิด เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2568	เป็นไป ตาม แผน	-	มี.ค.-ธ.ค 68	1.5 ล้าน บาท	ฝทบ.	
		ทบทวนสมรรถนะ CC / FCC สมรรถนะหลัก และสมรรถนะราย ตำแหน่งที่ส่งเสริมให้ บุคลากรคิดเป็นระบบ องค์รวม จากภารกิจ หลักและแนวทางการ ดำเนินธุรกิจขององค์กร (เม.ย. 68 - ก.ค. 68)	- ทบทวน Functional Competency รายละเอียดจาก Job Description ปี 2567 ตามโครงสร้างใหม่ - ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะความรู้ Campaign Skill Loading เรียนครบจบปี มั่นใจสู้รับโชค! ระหว่างวันที่ 6 พ.ค. - 6 มิ.ย. 68						
		ดำเนินการประเมิน ช่องว่างสมรรถนะของ บุคลากรใน ธพส. อย่าง ครบถ้วนมีคุณภาพ และ สรุปผล เพื่อนำไป	- ดำเนินการประเมินช่องว่างสมรรถนะดำเนินการพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาพื้นฐานการคิดแบบองค์รวม (Holistic Thinking) เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2568 - จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ในชื่อ สงครามเรียนด่วน Mad (Re) Multi-Skill ไม่มีเวลาให้หลัง เพราะโลกของงานไม่รอใคร!						

รายงานสรุปผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568  
(โครงการเชิงยุทธศาสตร์ 2 โครงการ และโครงการระดับฝ่ายด้านพัฒนาทุนมนุษย์ 1 โครงการ)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		ประกอบ วางแผนการ พัฒนาบุคลากร (TRM / IDP) ในปี ต่อไป (พ.ค. - ต.ค. 68)	ระหว่างวันที่ 7 เดือน 7 (กรกฎาคม) 2568 เวลา 07.00 PM ถึงวันที่ 31 เดือน 7 (กรกฎาคม) 2568 เวลา 07.00 AM					
		ดำเนินการพัฒนา บุคลากรใน ธพส. ให้มี สมรรถนะที่หลากหลาย รูปแบบ (Multi-Skill) และแนวความคิดเป็น ระบบองค์รวม (Holistic) (ก.ค. - ธ.ค. 68)	ดำเนินการจัดอบรมพัฒนาพื้นฐานการคิดแบบองค์รวม (Holistic Thinking) เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2568					
		สรุปผลการดำเนินการ (ธ.ค. 68)	รายงานผลการจัดฝึกอบรมตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2568					
2	โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการ พัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่ม	ทบทวนแผนการบริหาร จัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) (มี.ค. - มิ.ย. 68)	- ดำเนินการขยายผล Project Assignment ตามที่คณะกรรมการ CMC ได้มอบหมายในคราวการประชุมเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2568 ดังนี้ กลุ่มที่ 3 : กำหนดแนวทางความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) คุณลักษณะ (Attribute) ของผู้ชำนาญการ เพื่อเป็นแนวทางในการ กำหนดคุณสมบัติของการขึ้นตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการ กลุ่มที่ 5 : การบริหารการกำกับ Outsource ให้มีประสิทธิภาพ กลุ่มที่ 6 : แนวทางการบริหารความหลากหลายในองค์กร (Diversity Management Culture)	เป็นไป ตาม แผน	-	มี.ค.- ธ.ค. 68	1 ล้านบาท	ฝทบ.
		กำหนด/มอบหมาย Assignment Talent แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ	- ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CMC) พิจารณาแผนพัฒนาโครงการบริหารจัดการจัดการผู้มีศักยภาพสูง					

รายงานสรุปผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568  
(โครงการเชิงยุทธศาสตร์ 2 โครงการ และโครงการระดับฝ่ายด้านพัฒนาทุนมนุษย์ 1 โครงการ)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		(มี.ค. - มิ.ย. 68)	(Talent Management Project) และโครงการบริหารจัดการผู้มี ศักยภาพสูง รุ่น Young Blood ปีที่ 3 พร้อมมอบหมาย Assignment เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2568 - ดำเนินการจัด Group Coaching เพื่อให้คำปรึกษา Project Assignment จำนวน 4 กลุ่ม ภายใต้โครงการบริหารจัดการผู้มี ศักยภาพสูง (Talent Management Project) - ดำเนินการจัดอบรมพัฒนา จำนวน 3 หลักสูตร พร้อมมอบหมาย Job Assignment การนำเสนอ Vision ในงานตนเอง ภายใต้โครงการ บริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง รุ่น Young Blood ปีที่ 3					
		ดำเนินการพัฒนาตาม แผนการบริหารจัดการ ผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) (เม.ย. - พ.ค. 68)	ดำเนินการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Young Blood) แล้วเสร็จ ตามแผนพัฒนา ประกอบด้วย 1. หลักสูตรการวางแผนและบริหารเวลา Planning & Time Management เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2568 2. หลักสูตรการตัดสินใจและแก้ปัญหา Decision Making & Problem Solving เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2568 3. หลักสูตรทักษะการโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจ Persuasion and Motivation Skills เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2568					
		สรุปผลและรายงานผล ต่อคณะกรรมการ CMC (พ.ย. - ธ.ค. 68)	- ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงาน โครงการบริหารจัดการผู้มี ศักยภาพสูง รุ่น Young Blood ต่อกรรมการผู้จัดการ เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2568					
3	โครงการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	ทบทวนตำแหน่ง Critical Position / Key Strategic Position เพื่อจัดทำแผน ผู้สืบทอดตำแหน่ง (มี.ค. - พ.ค. 68)	- ทบทวนตำแหน่ง Critical Position / Key Strategic Position เพื่อ จัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยกำหนดการประชุมในไตรมาส 2	เป็นไป ตาม แผน	-	มี.ค.- ธ.ค. 68	479,360 บาท	ฝทบ.

รายงานสรุปผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปี 2568  
(โครงการเชิงยุทธศาสตร์ 2 โครงการ และโครงการระดับฝ่ายด้านพัฒนาทุนมนุษย์ 1 โครงการ)

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ไตรมาส 4/2568 และประจำปี 2568	สถานะ	ปัญหา/อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (ผลการเบิกจ่าย)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
		ออกแบบแผนการพัฒนา ผู้สืบทอดตำแหน่ง ตาม Critical Position / Key Strategic Position (พ.ค. - มิ.ย. 68)	- คณะกรรมการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CMC) ดำเนินการ พิจารณาพิจารณาทบทวนตำแหน่งเชิงกลยุทธ์/ตำแหน่งที่สำคัญระดับ ผู้อำนวยการฝ่าย ปี 2568 และแผนพัฒนาโครงการพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor) และมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2568					
		ดำเนินการพัฒนาตาม แผนพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor) (มิ.ย. - พ.ย. 68)	ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ใน รูปแบบ Online Self-Learning (Micro Learning with LS&M) และ Class Room ประกอบด้วย 1. Build Executive Mentoring in Organization 2. Complex Problem Solving & Systematic Decision Making 3. Situation Management by Professional และ Group Clinic & Mentor Follow Up					
		ประเมินผลและรายงาน ผลต่อคณะกรรมการ CMC (พ.ย. - ธ.ค. 68)	- รายงานผลการดำเนินงาน โครงการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Plan) ประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2568					