

สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ	
แผนที่ 1.1 ทบทวนและบูรณาการแผนบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์กับ แผนระยะยาวระดับองค์กรอื่น ๆ ปี 2567										
1	โครงการ ทบทวนแผน บริหารและ พัฒนาทุน มนุษย์	1.เพื่อทบทวนแผนบริหาร ทุนมนุษย์ประจำปี รวมถึง เชื่อมโยงกับแผนระดับ องค์กรอื่น ๆ 2.เพื่อนำข้อมูลป้อนกลับ จากผลการดำเนินงาน ประจำปี และข้อมูลอื่น ๆ มาปรับแผนให้สะท้อน ปัจจัยและสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป	- ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำแผน HCM - ร้อยละความสำเร็จใน การจัดทำแผน HCM ที่ ครบถ้วนตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ที่ กำหนดไว้ - ระดับคะแนน Enablers ด้าน HCM	- ร้อยละ 100 - ร้อยละ 100 - เพิ่มขึ้น 0.20 คะแนน จากปีก่อน	- แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน 2567) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2568 - แนวทางในการใช้ข้อมูลป้อนเพื่อนำไปทบทวนแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับ ทบทวน 2567) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร และ พัฒนาทุนมนุษย์ประจำปี 2568 - ผลบูรณาการแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทุน มนุษย์ โดยเชื่อมโยงกับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญต่างๆ - คณะกรรมการ ธพส. มีมติอนุมัติแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทุนมนุษย์ พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน 2567) และ แผนปฏิบัติการประจำปี 2568 ในการประชุมครั้งที่ 12/2567 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2567 - เผยแพร่แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน 2567) และแผนปฏิบัติการประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2567	ก.พ. 67- ธ.ค.67	0.3 ล้านบาท	เป็นไป ตามแผน	ไม่มี	ฝทบ. / สบบ.
			ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	นำเสนอ กจ.	รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ ปี 2567 ตามตัวชี้วัดและเป้าหมาย รวมจำนวน 12 โครงการ สถานะ เป็นไปตามแผน โดยเกิดผลผลิตและผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดและ เป้าหมายของโครงการ และนำเสนอให้กรรมการผู้จัดการ พิจารณาเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2567					
แผนที่ 1.2 ยกระดับ Scrum Team อัตรากำลัง และระบบงานรองรับธุรกิจในอนาคต										
2	โครงการ ทบทวน โครงสร้างและ อัตรากำลัง ธพส.	เพื่อให้เกิดการทบทวน โครงสร้างและอัตรากำลัง ใหม่ ให้สอดคล้องกับ ทิศทางธุรกิจของ ธพส. ยิ่งขึ้น	- ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน - ร้อยละ 100 โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังได้รับการ อนุมัติจาก กกก.ธพส.	- ร้อยละ 100 - ได้รับการ อนุมัติจาก กกก.ธพส.	- คณะกรรมการ ธพส. ในการประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2567 มีมติอนุมัติโครงสร้าง ธพส. ช่วงที่ 2 เริ่มใช้วันที่ 1 กรกฎาคม 2567 เพิ่มกรอบ อัตรากำลัง 44 อัตรา จากเดิม 215 อัตราเป็น 259 อัตรา - จัดทำคำสั่งบริษัทฯ ที่ 146/2567 เรื่องแต่งตั้งโยกย้ายและ เลื่อนระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2567 - จัดทำชื่อย่อตำแหน่งงานและชื่อย่อหน่วยงาน ตามโครงสร้าง องค์กร - จัดทำขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน (Functional Description) ตามโครงสร้างองค์กรฉบับใหม่	ม.ค. 67- มิ.ย.67	ไม่ใช่ งบประมาณ	เป็นไป ตามแผน	ไม่มี	ฝทบ. / สบบ.

โครงการ/กิจกรรม		วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
					- จัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ตามโครงสร้างองค์กรฉบับใหม่ - รายงานผลการทบทวนโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ธพส. และนำเสนอให้กรรมการผู้จัดการพิจารณาเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2567					
			ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	นำเสนอ กจ.						
3	โครงการปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานตามภารกิจ Scrum Team	1. เพื่อสะท้อนการทำงานแบบใหม่ ๆ เช่น Scrum Team ที่เน้นการบูรณาการกันข้ามหน่วยงาน 2. เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการใช้กำลังคนและรองรับธุรกิจใหม่ ๆ ในอนาคต	- ร้อยละความสำเร็จของ Scrum Team ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ - ระดับคะแนนการประเมินองค์กร ด้านการบริหารทุนมนุษย์ เพิ่มขึ้น	- ร้อยละ 100 - เพิ่มขึ้น 0.20 คะแนน จากปีก่อน	- การประเมินความสำเร็จของ Scrum Teams ในปี 2567 พบว่าการกำหนดโครงสร้างองค์กรในรูปแบบ Agile Structure และ Scrum Team เหมาะกับลักษณะงานที่ต้องการ การทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและความรวดเร็วในการตัดสินใจ แต่อาจจะไม่จำเป็นสำหรับลักษณะงานที่ดำเนินการตามภารกิจของส่วนงาน เช่น งานด้าน Enablers และงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เนื่องจากปัจจุบันสามารถประชุมในรูปแบบคณะทำงานที่มีผู้อำนวยการฝ่าย ผู้จัดการ และพนักงานจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าร่วม - จัดทำข้อเสนอให้ดำเนินการ Scrum Team เฉพาะลักษณะงานที่จำเป็นที่ต้องมีเท่านั้น ซึ่งจะไปประกอบการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรในรูปแบบ Agile Structure และ Scrum Team ของ ธพส. ในคราวถัดไป - เสนอให้กำหนด KPI และเป้าหมายของ Scrum Team ที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถนำไปสู่การประเมินผล การติดตามความสำเร็จ และเชื่อมโยงการจ่ายค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ	ม.ค. 67 - ธ.ค. 67	0.4 ล้านบาท	เป็นไปตามแผน	ไม่มี	ฝทบ. / สบป.
			ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	นำเสนอ กจ.	รายงานผลการประเมินความสำเร็จของ Scrum Teams ในปี 2567 และนำเสนอให้กรรมการผู้จัดการพิจารณารับทราบ เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2567					
แผนที่ 1.3 : พัฒนาระบบบริหารผลตอบแทนแบบองค์รวมที่สอดคล้องความต้องการที่แตกต่างกัน										
4	โครงการทบทวนผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกลุ่ม/ส่วนบุคลากร เพื่อ	1. เพื่อทบทวนค่าจ้างและแนวทางการจ่ายเงินเดือนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มบุคคล 2. เพื่อให้เกิดการสำรวจความต้องการของแต่ละ	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อเสนอผลตอบแทนใหม่ - ร้อยละความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่สูงขึ้น	1 ข้อเสนอใหม่ - ร้อยละความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนสูงขึ้น ร้อยละ	- มีผลการประเมินค่าจ้างตามโครงสร้างใหม่ - จัดทำสรุปผลเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของ ธพส. เทียบกับโครงสร้างเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองใหม่ - สรุปผลสำรวจความต้องการของกลุ่ม/ส่วนบุคลากร เพื่อรับฟังความต้องการสวัสดิการรูปแบบใหม่ โดยแยกตามตำแหน่งงาน ช่วงอายุ และ เพศ เพื่อนำความต้องการมาออกแบบ การพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์และร่างข้อเสนอสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับ ธพส.	ม.ค. 67 - ก.ย. 67	0.4 ล้านบาท	เป็นไปตามแผน	ไม่มี	ฝทบ. / สบป.

โครงการ/กิจกรรม		วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
	นำไปใช้ ประโยชน์	กลุ่มบุคคลและออกแบบ ให้เหมาะสม		0.02 เทียบกับ ปี 2566	- จัดทำข้อเสนอสวัสดิการใหม่ของ ธพส. รวมถึงข้อเสนอ ค่าตอบแทนรูปแบบอื่น ที่ไม่ใช่ตัวเงินจากผลการรับฟังความ คิดเห็นและผลการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ - จัดทำทศรงบประมาณที่ใช้ในการปรับค่าตอบแทน และ สวัสดิการของ ธพส. และแผนการนำไปใช้ (Implementation Plan) - ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาในช่วงเปลี่ยนผ่าน (Transition Plan) พร้อมคำขอปรับค่าตอบแทนตามมติ คณะรัฐมนตรีวันที่ 7 มิถุนายน 2562 - ข้อเสนอการปรับเงินเดือนและสวัสดิการ ดังนี้ 1. <u>การปรับเงินเดือน</u> การเยียวยาตามแนวทางของภาค ราชการพลเรือน ตามหนังสือเวียนที่ นร1012.3/ว9 วันที่ 9 เมษายน 2567 2. <u>สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์</u> 2.1 ปรับการตรวจสอบสุขภาพตามช่วงอายุของพนักงาน 2.2 ปรับรูปแบบวันลา 2.3 เพิ่มการให้ทุนการศึกษา 2.4 เพิ่มสวัสดิการค่าครองชีพ 2.5 เพิ่มโครงการส่งเสริมสุขภาพ 2.6 เพิ่มกิจกรรมแข่งกีฬา 2.7 เพิ่มการก่อตั้งชมรมของพนักงาน - ผลการสำรวจด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 4.09 คะแนน ระดับดีมาก คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน 0.04 คะแนน (ปี 2566 4.05 คะแนน)					
			ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	นำเสนอ กจ.	รายงานผลข้อเสนอการปรับเงินเดือนและสวัสดิการ และแนวทางในการแก้ปัญหาในช่วงเปลี่ยนผ่าน (Transition Plan) เสนอต่อกรรมการผู้จัดการ พร้อมจัดทำคำขอตามมติ รัฐมนตรี 7 มิถุนายน 2562 เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2567					

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ	
แผนที่ 1.4 : พัฒนาระบบทุนมนุษย์ด้วย Digital HR										
11	โครงการจัดทำ HR Analytic &HR Analysis และนำผลมาใช้สร้างประโยชน์ต่อระบบทรัพยากรบุคคล	1. เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีด้าน HC ที่นำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ธพส. โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบ HRIS และ PMS 2. เพื่อให้เกิดการเก็บวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศให้สามารถออกรายงานตามมาตรฐาน ISO30414: 2018 อย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี	• ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR	• มีแนวทางการปรับปรุงรายงานตามมาตรฐาน ISO30414: 2018 อย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี • ร้อยละ 80	• พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ประจำปี 2567 สำเร็จตาม แผนการดำเนินงาน • พัฒนาระบบ HRIS Module การขออัตรากำลัง ตามมาตรฐาน ISO 30414:2018 • ปรับปรุงเส้นทางการขอเบิกสวัสดิการ และการเบิกเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร • ปรับปรุงการจัดเก็บข้อมูล Competency สำหรับการฝึกอบรมภายใน • ปรับปรุงรายงานเงินเดือนพนักงานและรายงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ • ปรับปรุงระบบ PMS ตามแผนประจำปี • ปรับปรุงระบบ การกำหนดตั้งค่า Password การเข้าใช้งานตามนโยบายฝ่ายดิจิทัล • ผลสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนา Digital HR ปี 2567 4.42 คะแนน ระดับดีมาก (ร้อยละ 88.4)	มิ.ย. 67-ธ.ค. 67	0.2 ล้านบาท	เป็นไปตามแผน	ไม่มี	ผทบ. / สบป.
			ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	ดำเนินการร่วมกับฝ่ายดิจิทัล	• แผนการดำเนินการเพื่อปรับปรุงระบบสารสนเทศ ในปี 2569					
แผนที่ 1.5 : ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และบูรณาการกับระบบบริหารทุนมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง										
5	โครงการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลเชื่อมโยงกับแรงจูงใจ	1.เพื่อให้เกิดการการใช้ประโยชน์จากการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยนำมาเชื่อมโยงกับระบบทุนมนุษย์อื่น ๆ 2.เพื่อให้เกิดการใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ ธพส. อยู่เสมอตามพันธกิจ	• ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน และบูรณาการกับระบบบริหารทุนมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง • ความพึงพอใจต่อการพัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติงานใหม่	• แนวทางการปรับปรุงใหม่ 1 เรื่อง • ร้อยละ 80 (สำรวจพร้อม กับ Engagement Survey ประจำปี)	• ผลการเปรียบเทียบกับ Best Practice รวมถึงวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร/หน่วยงาน เช่น การไฟฟ้าภูมิภาค ธนาคารออมสิน การยาสูบแห่งประเทศไทย และปตท. และสรุปผลการเปรียบ เทียบ กับ ธพส. • สรุปข้อเสนอแนะทางในการบูรณาการ และเชื่อมโยงกิจกรรมด้านการบริหารทุนมนุษย์ • ประกาศบริษัทฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน ประกาศวันที่ 6 สิงหาคม 2567 • ปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ให้สอดคล้องกับประกาศบริษัทฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน แล้วเสร็จตามแผน	ม.ค. 67 - พ.ค. 67	0.3 ล้านบาท	เป็นไปตามแผน	ไม่มี	ผทบ. / สบป.

โครงการ/กิจกรรม		วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
		ให้มีระบบทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่			สรุปผลความพึงพอใจด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4.41 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 88.20 เพิ่มขึ้นจากปีก่อน 0.05 คะแนน (ปี 2566 4.36 คะแนน)					
			ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	การบูรณาการ ร่วมกับ Enablers	เกิดการบูรณาการและเชื่อมโยงกิจกรรมด้านการบริหารทุนมนุษย์ กับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องด้าน Enablers เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2567					

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาขีดความสามารถผู้บริหารและบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และคิดเป็นระบบองค์รวม พร้อมเป็นผู้นำด้านการพัฒนาและบริหารทรัพยากรของรัฐบาล

โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ	
แผนที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรให้คิดเป็นระบบองค์รวม รองรับสมรรถนะหลักและการปรับตัวตามสถานการณ์และธุรกิจ										
(1)	โครงการพัฒนาบุคลากรให้คิดเป็นระบบองค์รวม สอดรับการปรับตัวตามสถานการณ์และธุรกิจ	1.เพื่อพนักงาน ทรส. ความเชี่ยวชาญรอบด้าน (Multi Skill) และคิดเป็นระบบองค์รวมในหลากหลายรูปแบบ เช่น e-learning, Coaching 2.เพื่อจัดทำหลักสูตรพนักงาน ทรส. เพื่อรองรับสมรรถนะหลักและการปรับตัวตามสถานการณ์และธุรกิจ	• 1 ระดับความสามารถ/ทักษะของพนักงานที่เพิ่มขึ้น (จำนวนทักษะ)	• จำนวน 2 ทักษะ	• ดำเนินการถอดทักษะและสมรรถนะ เพื่อทบทวน Functional Competency ตาม Job Description โครงสร้างองค์กร ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2567 • จัดทำนิยามรายฝ่าย (Functional Competency Dictionary) • กำหนดทักษะรายงานฝ่าย • กำหนดค่าความคาดหวังรายตำแหน่ง • ดำเนินงานตามแผนติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2567 • พนักงานมีจำนวน Gap ร้อยละ 6.25 ของพนักงานทั้งหมด (<10% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด) • สรุปผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรในการฝึกอบรม (Training Need Survey) เพื่อจัดเตรียมหลักสูตรการพัฒนาในปี 2568 แล้วเสร็จ โดยเสนอกรรมการผู้จัดการ เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2567	มี.ค. 67 - ธ.ค. 67	1 ล้านบาท	เป็นไปตามแผน	ไม่มี	ฝทบ. / สทบ.
			• ร้อยละของบุคคลที่มี Gap ในระดับ	• <10% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด						
แผนที่ 2.2 ยกระดับผู้นำมืออาชีพและเกิดการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล										
(1.1)	โครงการพัฒนาบุคลากรให้คิดเป็นระบบองค์รวม (Holistic) สอดรับการปรับตัวตามสถานการณ์และธุรกิจ <i>(กิจกรรมภายใต้โครงการ 2.1)</i>	1.เพื่อพัฒนาผู้นำให้เป็นมืออาชีพและนำองค์กรสู่ความทันสมัย และเกิดความเป็นเลิศ 2.เพื่อให้ผู้นำสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับทุกส่วนขององค์กร (Digital Transformation)	• ร้อยละผู้บริหารที่เข้าร่วมกิจกรรมครบถ้วน • ร้อยละความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ (Digital Transformation)	• >95% ของกลุ่มเป้าหมาย • >80% ตามแผนที่กำหนดไว้	• จัดอบรมหลักสูตรการบริหารสัญญา-บริหารโครงการ-โครงการขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานกลุ่ม Core Business • จัดอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานตามกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด	ม.ค. 67 - พ.ย. 67	ไม่ใช้งบประมาณ	เป็นไปตามแผน	ไม่มี	ฝทบ. / สทบ.

โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ	
แผนที่ 2.3 วางแผนสืบทอดตำแหน่งและบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูงให้พัฒนาจุดแข็งและสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร										
(2)	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม	(1) เพื่อพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้สามารถขับเคลื่อนพันธกิจของ ธพส. (2) เพื่อให้ ธพส. มีระบบการบริหารและพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่เป็นระบบ (3) เพื่อเตรียมความพร้อมให้เกิดผู้สืบทอดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (4) เพื่อให้ ธพส. มีผู้สืบทอดที่เตรียมความพร้อมก้าวสู่ตำแหน่งสำคัญ (5) เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งและ Talent ที่เหมาะสมและส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ขององค์กร	- ร้อยละความสำเร็จการดำเนินงานตามแผน - องค์ความรู้ของกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง	- ร้อยละ 100 - องค์ความรู้ของ 4 ฝ่าย	- ทบทวนแผนการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) รุ่น Young Blood ปีที่ 2 - ดำเนินการมอบหมาย Assignment Talent แก่ผู้เข้าร่วมโครงการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) รุ่น Young Blood ปีที่ 2 - สรุปผลจัดทำองค์ความรู้ Talent Management Core Business รวม 21 องค์ความรู้ - สรุปผลจัดทำองค์ความรู้ Talent Management Support รวม 10 องค์ความรู้ - เผยแพร่องค์ความรู้บน Learning Space เมื่อเดือนกรกฎาคม 2567 แล้วเสร็จ รวมจำนวน 31 องค์ความรู้	ม.ค. 67 - ธ.ค. 67	1 ล้านบาท	เป็นไปตามแผน	ไม่มี	ฝทบ. / สทบ.
			ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	นำเสนอ คกก. CMC	รายงานผลการดำเนินงานโครงการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) รุ่น Young Blood ปีที่ 2 เสนอต่อคณะกรรมการ CMC เมื่อเดือนธันวาคม 2567					
7	โครงการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	(1) เพื่อพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้สามารถขับเคลื่อนพันธกิจของ ธพส. (2) เพื่อให้ ธพส. มีระบบการบริหารและพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่เป็นระบบ (3) เพื่อเตรียมความพร้อมให้เกิดผู้สืบทอดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (4) เพื่อให้ ธพส. มีผู้สืบทอดที่เตรียมความพร้อมก้าวสู่ตำแหน่งสำคัญ (5) เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งและ Talent ที่เหมาะสมและส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ขององค์กร	- แผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) - ระดับความสำเร็จตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	- ร้อยละ 100 - ร้อยละ 100	- จัดทำแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง ผ่านแนวคิดรูปแบบ one on one coaching แบบเดี่ยว - จัดทำแผนรายบุคคล ให้ผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการฝ่าย – ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ จำนวน 17 คน - คณะกรรมการ CMC เห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development Plan) 2567 เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2567 - ดำเนินการ 1-on-1 Coaching โครงการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development Plan) ดำเนินการตามแผนร้อยละ 100 - ดำเนินการจัดทำรายงานประเมินผลเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2567 และรายงานผลต่อคณะกรรมการ CMC เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2567	ม.ค. 67 - พ.ย. 67	0.5 ล้านบาท	เป็นไปตามแผน	ไม่มี	ฝทบ. / สทบ.
			ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	นำเสนอ กจ.	กรรมการผู้จัดการอนุมัติโครงการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development Plan) 2567 แล้ว เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2567					

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างความผูกพันและธำรงรักษาบุคลากรอย่างยั่งยืน

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ	
แผนที่ 3.1 เพิ่มความผูกพันองค์กร ผ่านการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee experience) อย่างยั่งยืน										
8	โครงการสำรวจและยกระดับความผูกพัน พร้อมปรับปรุง Touch Points เพื่อสร้าง Employee Experience	1. เพื่อให้มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ธพส. 2. เพื่อให้เกิดการนำผลสำรวจความผูกพันของพนักงานมาสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience) ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานใน ธพส. ตั้งแต่แรกเข้าจนถึงเกษียณจากองค์กร	- ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันโดยเปรียบเทียบที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับบริษัทในธุรกิจเดียวกัน - จำนวนการปรับปรุง Employee Touch Points (ETP)	- ร้อยละความผูกพันเพิ่มขึ้น 0.05 เทียบกับปี 2566 - ปรับปรุง ETP อย่างน้อย 1 เรื่อง	- ผลสำรวจและประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี 2567 - ระดับความพึงพอใจต่อองค์กรของ ธพส. เพิ่มขึ้นสูงกว่าปีที่ผ่านมา โดยเปรียบเทียบ (4.80, 4.86ตามลำดับ) - ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ธพส. เพิ่มขึ้นสูงกว่าปีที่ผ่านมา โดยเปรียบเทียบ (4.79, 4.85 ตามลำดับ) - ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ ธพส. สูงกว่าค่าเฉลี่ยของ HR Center ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของ ธพส. มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากกว่าตลาดเอกชนอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ (4.85, 4.15 ตามลำดับ) - ผลวิเคราะห์และสรุปผลความเห็นต่อปัจจัย และวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ (1) ความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Belonging) ของเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ใน ธพส. (2) ประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับนโยบายองค์กร ด้านความหลากหลายความเสมอภาค การหลอมรวม ความสัมพันธ์ต่อกัน (Diversity Equity Inclusion & Belonging: DEI&B) และ (3) ความมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีแผนการสร้าง ความผูกพัน - เกิดรูปแบบการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน (Employee experience). - เกิดรูปแบบการสร้าง ความผูกพันองค์กร (Employee engagement model) - การดำเนินการยกระดับความผูกพัน ผ่านการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากร ตามแผนการสร้าง ความผูกพันของ ธพส. ประจำปี 25667เท่ากับร้อยละ 100 - โดยเป็นการดำเนินงานสร้างประสบการณ์ และความประทับใจผ่านการดำเนินงาน/กิจกรรมที่องค์กรสามารถจัดให้บุคลากรเข้าถึงได้ (Touch Point) ตลอดชีวิตการทำงาน ของบุคลากร (Employee Journey)	มี.ค. 67 - ธ.ค. 67	0.2 ล้านบาท	เป็นไปตามแผน	ไม่มี	ฝทบ.

โครงการ/กิจกรรม		วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
					จัดทำแผนปรับปรุง Employee Touch Points (ETP) เรื่องการทบทวนผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อัตราค่าตอบแทนใหม่ จากผลการสำรวจความต้องการของกลุ่ม/ส่วนบุคลากร					
			ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	นำเสนอ กจ.	นำข้อเสนอการทบทวนผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อัตราค่าตอบแทนใหม่ จากผลการสำรวจความต้องการของกลุ่ม/ส่วนบุคลากร เสนอต่อกรรมการผู้จัดการ เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2567					
แผนที่ 3.2 ปลุกฝังค่านิยมและเสริมสร้างวัฒนธรรม CUPID ร่วมกับหลักธรรมาภิบาล และความเสมอภาค										
9	โครงการ ส่งเสริม วัฒนธรรมและ ค่านิยมเพื่อ รองรับการ เปลี่ยนแปลง	1.เพื่อให้เกิดการส่งเสริม ค่านิยม CUPID และคู่มือ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และไม่พึงประสงค์ 2. เพื่อให้เกิดกลไกที่ สามารถใช้ค่านิยมในการ บริหารการเปลี่ยนแปลงใน องค์กรได้ รวมถึงรองรับการส่งเสริม บรรยากาศ DEI&B	- จำนวนกิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรมและค่านิยม CUPID - ร้อยละความตระหนักถึง ค่านิยม CUPID	2 ครั้ง/ปี >90%	- แผนส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรระยะยาวและประจำปี - คู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร - กิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจ ในคุณค่าเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (CUPID Day) เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2567 - สำรวจระดับการรับรู้และนำมาใช้ของค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กรที่องค์กรคาดหวัง ใน 2 หัวข้อ คือ ระดับความพึงพอใจ และระดับการรับรู้ - ร้อยละการนำความรู้เกี่ยวกับ CUPID ไปใช้ในงานประจำวัน กว่า = 88.3% - ระดับการรับรู้และเข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ปี 2567 เฉลี่ย = 88.3% - ระดับการรับรู้และเข้าใจพฤติกรรม CUPID - ระดับการรับรู้และเข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer Relation) = 88.50% - ระดับการรับรู้และเข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของความ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงาน (Unity) = 88.50% - ระดับการรับรู้และเข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของความ เชี่ยวชาญในงาน และ นวัตกรรม (Professional & Innovation) = 88.50% - ระดับการรับรู้และเข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของความ ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น (Integrity) = 89.00%	ม.ค. 67 - ธ.ค. 67	0.9 ล้านบาท	เป็นไป ตามแผน	ไม่มี	ผทบ.

โครงการ/กิจกรรม		วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
			ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	นำเสนอ กจ.	- ระดับการรับรู้และเข้าใจพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของความรับผิดชอบต่อค่านิยมสัญญา (Dedication) = 89.20% - มีการสื่อสารและสร้างกลไกเพื่อสร้างความพร้อมของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงธุรกิจขององค์กรผ่านค่านิยมอย่างน้อย 2 บทเรียน - เรื่องการจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจ ในคุณค่าเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (CUPID Day) ประจำปี 2567 - เรื่องการจัดกิจกรรมวันธรรมมาภิบาล ประจำปี 2567 - กิจกรรมกรรมการผู้จัดการพบพนักงาน เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2567 หัวข้อการสื่อสาร - โครงสร้างองค์กรปัจจุบันของ ธพส. - ผลการดำเนินงานของ ธพส. - ทิศทางหรือการดำเนินงานในอนาคตของ ธพส. และโครงการใหม่					
แผนที่ 3.3 ยกระดับมาตรฐานปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อรองรับโรคอุบัติใหม่ และแนวโน้มในระดับสากล										
10	โครงการยกระดับมาตรฐานการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดี (SSHE) (ดำเนินการภายใต้กิจกรรมแผนงาน)	- เพื่อสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัย ให้กับพนักงาน - เพื่อดูแลสุขภาพกาย/สุขภาพจิตที่เหมาะสมให้กับพนักงาน	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยฯ ที่เชื่อมโยง SSHE กับระบบทุนมนุษย์ - ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการประเมินดัชนีด้านความปลอดภัยฯ	- เกิดแผนการพัฒนาระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ที่เชื่อมโยงระหว่าง SSHE และระบบทุนมนุษย์ที่เป็นรูปธรรม - รายงานการประเมินดัชนีด้านความปลอดภัยฯ	- จัดทำเป็นแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สวัสดิภาพ และสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2566-2570 และแผนปฏิบัติการปี 2567 - จัดทำแผนการพัฒนาระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยฯ - จัดฝึกอบรมข้อกำหนดมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001:2018 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2567 ผู้เข้าร่วมจำนวน 31 คน ผลการประเมินความเข้าใจ ผู้เข้าร่วมอบรมผ่านการประเมิน = ร้อยละ 100 - จัดฝึกอบรมกฎหมายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2567 ผลการทดสอบผู้เข้าร่วมอบรมผ่านการทดสอบความรู้ = ร้อยละ 100 - ประกาศบริษัทฯ เรื่องนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2567	ม.ค. 67 - ธ.ค. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	เป็นไป ตามแผน	ไม่มี	ผทบ.

โครงการ/กิจกรรม		วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
					การเสริมสร้างและดูแลสุขภาพจิตใจ - จัดบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อการเสริมสร้างและดูแลสุขภาพจิตใจ เพื่อให้บุคลากรของ ธพส. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างและดูแลสุขภาพจิต - ผลประเมินการรับรู้ของผู้เข้ารับฟังบรรยาย ร้อยละ 85.71 - การให้คำปรึกษาสุขภาพจิต (ระบบออนไลน์โดยนักจิตวิทยา) จำนวนพนักงานเข้ารับคำปรึกษา รวมจำนวน 30 ราย - ผลการสำรวจด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน 4.67 คะแนน ระดับดีเยี่ยม เพิ่มขึ้นจากปีก่อน 0.05 คะแนน (ปี 2566 4.62 คะแนน) - จัดลำดับปัจจัยลักษณะงาน 12 ด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน มีผลคะแนนสูงสุด					
			ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	ดำเนินงาน	ธพส. รับการตรวจรับรองระบบมาตรฐาน ISO 45001:2018 จากสถาบัน Certification Body (CB) (โดยบริษัท บูโรเวอร์ิตัส) และได้รับใบรับรองมาตรฐาน ISO 45001:2018 แล้ว					
แผนที่ 3.4 สร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางดำเนินธุรกิจและการเชื่อมกับหน่วยงานคู่เทียบ										
	ดำเนินการ ภายใต้ กิจกรรมระดับ ฝ่าย	1.เพื่อให้เกิดความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ในสาขาสาธารณูปโภค 2.เพื่อให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์กับภาคีเครือข่ายในระยะยาว	- จำนวนเครือข่ายด้าน HR ที่เพิ่มขึ้น - จำนวนองค์ความรู้ที่นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	1 เครือข่ายอย่างน้อย 1 เรื่อง ด้าน HR 1 องค์ความรู้	- ศึกษาดูงานแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ณ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในวันที่ 11 กันยายน 2567 - รายงานผลการศึกษาดูงานแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) สรุปประเด็นที่สำคัญ 4 ประเด็น - สัมมนาเครือข่ายรัฐวิสาหกิจในกลุ่มสาธารณูปการ เพื่อยกระดับและแลกเปลี่ยนความร่วมมือด้านการบริหารทุนมนุษย์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ “การจัดการวัฒนธรรมองค์กร/แนวทางการเปลี่ยนแปลง (Corporate Culture Change) และการเสริมสร้างค่านิยมผ่านกิจกรรมต่างๆ ตามเกณฑ์หลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers หมวด 6 การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM)”	ก.ค. 67 - ธ.ค. 67	0.2 ล้านบาท	เป็นไปตามแผน	ไม่มี	ผทบ.

โครงการ/กิจกรรม		วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
					- รายงานสรุปผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการจัดการวัฒนธรรมองค์กร/แนวทางการเปลี่ยนแปลง (Corporate Culture Change) และการเสริมสร้างค่านิยม - สรุปประเมินผลความพึงพอใจต่อกิจกรรมสัมมนาสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้าน HR รัฐวิสาหกิจในกลุ่มสาธารณูปการ ครั้งที่ 3 รวมทั้งสิ้น 30 ท่าน และผู้แทน Enablers จาก ธพส. รวม 25 ท่าน - ผลความพึงพอใจต่อกิจกรรมสัมมนา พบว่า ร้อยละ 92 สนใจเข้าร่วมสัมมนาในโอกาสต่อไป					
			ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้าน HR	- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันในรัฐวิสาหกิจกลุ่มสาธารณูปการอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2567 นี้จัดขึ้นเป็นปีที่ 3 - สอดคล้องตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) หมวด 6 การบริหารทุนมนุษย์ ในหัวข้อ 4.4 บทบาทของสายงาน HR และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ที่กำหนดในระดับ 2 ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน HR มีการสร้าง/เข้าร่วมเครือข่ายภายนอกและมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง					
แผนที่ 3.5 ยกระดับฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR Strategic & Business Partner ด้วย HR Analytic, HR Audit และการปรับปรุงระเบียบที่เหมาะสม										
12	โครงการยกระดับ HR Strategic Partner สู่ HRBP ในยุคดิจิทัล	1. เพื่อให้เกิดกระบวนการ HR Audit อย่างเป็นระบบ 2. เพื่อนำผล HR Audit มายกระดับ HR ให้เป็น HR Strategic & Business Partner ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อพัฒนาพนักงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ รวมถึงปรับปรุงระเบียบให้สอดคล้องกับสถานการณ์	- จำนวนกระบวนการด้าน HR Audit ที่ได้รับการปรับปรุง - เกิดกระบวนการ HR Audit อย่างเป็นระบบ	- อย่างน้อย 1 กระบวนการ - ระดับคะแนนการประเมินองค์กรด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน HR เพิ่มขึ้น	- จัดทำแผน HR Audit ประจำปี 2567 โดยกำหนดประเมินกระบวนการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 18 กระบวนการ เพื่อประเมินและคัดเลือกกระบวนการที่สำคัญในการทำ HR Audit ประจำปี - คัดเลือกกระบวนการที่สำคัญในการทำ HR Audit ประจำปี 2567 - สรุปข้อมูลและประเมินกระบวนการที่สำคัญ และมีข้อเสนอปรับปรุงกระบวนการสรรหาว่าจ้างตำแหน่งพนักงานใหม่ โดยปรับปรุงขั้นตอนในการสรรหาลูกจ้าง และการประเมินผลทดลองงาน ซึ่งนำไปประกอบการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างทดลองงานของ ธพส. - คำสั่งบริษัทฯ 419/2567 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างทดลองงาน ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567	ม.ค. 67 - ธ.ค. 67	0.5 ล้านบาท	เป็นไปตามแผน	ไม่มี	ผทบ.

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ผลผลิต/ผลงานส่งมอบสำคัญ (สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2567)	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	สถานะ	ปัญหา/ อุปสรรค	ผู้รับ ผิดชอบ
	ปัจจุบันและแผนวิสาหกิจ ของ ธพส.			- ผลการประเมินความพึงพอใจ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประจำปี 2567 ในหัวข้อเกี่ยวกับ “หลักเกณฑ์/ขั้นตอน/กระบวนการสรรหาคัดเลือกมีความเหมาะสม” อยู่ในระดับพอใจมาก = 3.90 คะแนน (เต็ม 5) - ผลการสำรวจด้านการจ้างงานและการสรรหาได้คะแนน 4.07 อยู่ในระดับดีมาก					
		ผลการดำเนินงานของ ธพส. มีประสิทธิภาพ	การพัฒนา เจ้าหน้าที่ ทรัพยากร บุคคลให้เป็น มืออาชีพ และ ได้รับการ รับรองโดย หน่วยงานอื่น ๆ	- พนักงานส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล และส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 100 - ปี 2567 พนักงานได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพเพิ่มเติม 3 คน (1) สาขาบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์อาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์การ ระดับ 6 (2) ด้านบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระดับ 4 (3) ด้านเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระดับ 3 และได้รับการปรับจากรดับ 3 เป็นระดับ 4 จำนวน 1 คน ในด้านเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล					

นายจิตรักษ์ พรธนา
เจ้าหน้าที่ชำนาญการ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดทำ/รวบรวมข้อมูล