



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

เป็นแผนที่ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2568



แผนปฏิบัติการประจำปี 2568 (8 แผนงาน) ประกอบด้วย แผน Culture Cultivation แผน Smart Recruitment แผน Smart P4P (Pay for Performance) แผน Smart Learning and Development แผนบริหารอัตรากำลัง แผนการบริหารสายอาชีพ พนักงานศักยภาพสูง และการสืบทอดตำแหน่ง แผนการปรับปรุงระบบเทคโนโลยี เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนการสร้างทีมงานให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner) โดยครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. ชื่อแผนงานโครงการ : Culture Cultivation (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 1,200,000.- บาท)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1. ยกกระดับการสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์สู่สื่อดิจิทัล	กกบ. ปตธ.	30												
1.1 ผลิตรายการและ ยกระดับช่อง NT Cafe														
1.2 สร้าง "Internal Communication campaign"														
2. กระตุ้นและส่งเสริม ให้พนักงานมีพฤติกรรม ที่พึงประสงค์วัฒนธรรม องค์กร I AM NT		40												

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
2.1 สร้างแบบอย่าง Role Model ที่สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กร - รวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดคุณสมบัติ Role model - ค้นหา Role model	กกบ. สกบ. ทุกสายงาน													
2.2 กิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร - โครงการค้นหาสุดยอดไอเดียทางธุรกิจ	กกบ. สกบ. พรย. กกบ. กน.1 นป.1													
3. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน	กกบ. บยย. คณะทำงานบริหารพลังงานฯ	30												

2. ชื่อแผนงานโครงการ : Smart Recruitment (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 1,000,000.- บาท)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1. ศึกษารายละเอียดการเป็นสมาชิก LinkedIn & JobDB ภายในไตรมาสแรก ปี 2568 และจะสมัครสมาชิกเมื่อมีความต้องการสรรหาผ่าน LinkedIn & JobDB (เนื่องจากค่าสมาชิกมีอายุจำกัด)	สบกบ.	10												
2. ใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ไตรมาสแรก ปี 2568	สบกบ.	25												

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
3. รับสมัครผ่านระบบรับสมัคร Online ของบริษัท โดยไม่กำหนดช่วงเวลา การรับสมัคร เพื่อให้ผู้สมัครสามารถกรอกข้อมูลสมัครได้ตลอดเวลา พร้อมปรับวิธีการคัดเลือกให้กระชับ โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการคัดกรองข้อมูล Profile ผู้สมัคร ไตรมาส 2 ปี 2568	สบกบ.	20												
4. จัดให้มี NT Onboarding Program ที่เป็นมาตรฐานของบริษัท ไตรมาส 2 ปี 2568	สบกบ./ สกบ.	15												

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
5. รับนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านดิจิทัลจากสถาบัน การศึกษาของรัฐบาล อย่างน้อย จำนวน 2 แห่ง ภายในไตรมาส 3 ปี 2568	สบกบ.	20												
6. ประเมินความพึงพอใจ ในการดำเนินการสรรหา ของส่วนงานเจ้าของอัตรา ไตรมาส 4 ปี 2568	สบกบ.	10												

3. ชื่อแผนงานโครงการ : Smart P4P (Pay for Performance) (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : ไม่มี)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1. การประเมินผลสำเร็จและการให้รางวัลสำหรับโครงการสำคัญ เป้าหมายที่ท้าทาย														
1.1 กำหนดแนวทางและเกณฑ์การกำหนดว่าโครงการใดเป็นโครงการสำคัญ และแนวทางการกำหนดค่าเป้าหมายที่ท้าทาย	ผยย.	15												
1.2 กำหนดรูปแบบการให้รางวัลที่เหมาะสมหากดำเนินการได้ตามเป้าหมาย	ผยย. บกบ. สายงาน ง.	15												
1.3 นำการประเมินผลที่มีการกำหนดเป้าหมาย	ผยย.	15												

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
ที่ท้าทาย (เช่น การประเมินผลแบบ OKR) มาใช้สำหรับโครงการสำคัญ และมีการให้รางวัลหรือจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ (Rewards) สำหรับผู้ที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย														
2. ปรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการขึ้นเงินเดือน														
2.1 ปรับแนวทางการกำหนดตัววัดผลและค่าเป้าหมาย	บกบ. พยย.	15												
2.2 ปรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน	บกบ.	15												
2.3 ปรับแนวทางการขึ้นเงินเดือน	บกบ.	15												

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
3. สร้างความตระหนักและ ความเข้าใจให้ Line Managers	บกบ.													
- กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับ Line Manager	บกบ.	10												

4. ชื่อแผนงานโครงการ : Smart Learning and Development (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 40,000,000.- บาท)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
Talent		30												
1. จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานศักยภาพสูง	สทบ.	5												
2. รับรายชื่อพนักงานศักยภาพสูงจาก บกบ. พร้อมจัดกลุ่มการพัฒนา	บกบ. สทบ.	5												
3. พัฒนาพนักงานศักยภาพสูงตามกรรมวิธี โดยการเลือกรูปแบบการพัฒนา เช่น ด้าน Soft Skill (ทักษะการสื่อสาร, คิดอย่างมีกลยุทธ์ ฯ) / การคิดเชิงนวัตกรรม Design Thinking / การนำ AI มาใช้ในเชิงธุรกิจ / การบริหารงานโครงการ (Project Management) / Special Project เป็นต้น	สทบ.	15												

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
4. ประเมินผล สรุปผล การพัฒนา	สทบ.	5												
Successor		20												
1. จัดทำแนวทางการพัฒนา ผู้สืบทอดตำแหน่ง	สทบ.	5												
2. รับรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง จาก บกบ.	บกบ. สทบ.	2.5												
3. พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง ตามกรรมวิธีโดยการเลือก รูปแบบการพัฒนา เช่น Shadowing / Coaching / Motoring เป็นต้น	สทบ.	10												
4. ประเมินผล สรุปผล การพัฒนา	สทบ.	2.5												

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
กลุ่มอาชีพเป้าหมาย		50												
1. พัฒนากลุ่มอาชีพเป้าหมายตามกรรมวิธีที่กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัล เช่น Generative AI, และ Cybersecurity เป็นต้น และการเลือกรูปแบบการพัฒนา เช่น การอบรม / Self Learning / OJT / วิธีอื่นๆ รวมถึงพัฒนาทักษะด้าน AI Literacy	สกบ.	45												
2. ประเมินผล สรุปผล การพัฒนา	สกบ.	5												

5. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนบริหารอัตรากำลัง (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : ไม่มี)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1. ทบทวนวิเคราะห์กรอบ อัตรากำลังภาพรวมบริษัท / สายงาน ส่วนงานให้สอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์ แผน ธุรกิจ โครงสร้างองค์กร และเป้าหมายด้านต่าง ๆ ขององค์กร	บกบ.	40												
2. บริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสม		60												
2.1 ดำเนินโครงการ ปรับเปลี่ยนสายอาชีพช่าง เป็น Technical Sale/Sale Engineer	บกบ.สกบ.	30												
2.2 สรรหาภายใน/เกลี่ย ย้ายภายใน	บกบ.	30												

6. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนการบริหารสายอาชีพ พนักงานศัภยภาพสูง และการสืบทอดตำแหน่ง

(งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : ใช้งบประมาณของแผน Smart Learning and Development)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1. Talent														
1.1 คณะกรรมการโครงการ บริหารพนักงานศัภยภาพสูง พิจารณาคัดเลือกพนักงาน เข้าสู่ Talent Pool	บกบ.	10												
1.2 บริหารและพัฒนา พนักงานจากการคัดเลือก เข้าสู่โครงการสำคัญของ บริษัท	บกบ. / สกบ.	15												
1.3 ติดตามและประเมินผล การดำเนินโครงการ	บกบ. / สกบ.	5												
1.4 นำเสนอ กบท. อนุมัติ แนวทาง หลักเกณฑ์การ ให้ทุนการศึกษาในสาขาวิชา ที่บริษัทกำหนดหรือมีความ จำเป็น	บกบ.	5												

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1.5 นำแนวทางการให้ทุน ที่ได้รับอนุมัติไปดำเนินการ	บกบ.	10												
2. Succession														
2.1 นำเสนอผู้มีอำนาจ อนุมัติ หลักเกณฑ์และ แนวทางการบริหารการ สืบทอดตำแหน่ง (รวมถึง การกำหนดตำแหน่งงาน สำคัญ ที่ต้องมีการจัดทำ Successor Pool)	บกบ.	10												
2.2 จัดทำ Success Profile ของตำแหน่งงานสำคัญ	บกบ.	5												
2.3 ประเมินและคัดเลือก รายชื่อ ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool)	บกบ.	10												
2.4 บริหารและพัฒนา Successor Pool	บกบ. / สทบ.	5												
3. Career														

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการ บริหารสายอาชีพ	บกบ.	10												
3.2 ประเมินสมรรถนะ พนักงานทั่วทั้งองค์กรและ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	บกบ.	15												

7. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 500,000.- บาท)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568												
			Q1			Q2			Q3			Q4			
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
1. การทบทวนระบบงานและบูรณาการระบบบริหารจัดการฐานข้อมูลบุคคล	สายงาน บ./กทท./ อทท.	70													
1.1 ทบทวนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการและระบบงาน ทางด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นมาตรฐานหนึ่งเดียว		35													
1.1.1 คัดเลือก/จัดลำดับความสำคัญของระบบงานทางด้าน HR		10													
1.1.2 ทบทวนและกำหนดกระบวนการ/ขั้นตอนของระบบงานทางด้าน HR ในเป็นมาตรฐานหนึ่งเดียว		15													

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568													
			Q1			Q2			Q3			Q4				
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.		
1.1.3 สรุปและจัดส่ง ความต้องการปรับปรุง พัฒนา ให้ทีมพัฒนา ระบบงานทางด้าน HR	สายงาน บ./ กทท./ อทท.	10														
1.2 วิเคราะห์ข้อมูลใน ฐานข้อมูลบุคคลที่ยัง แตกต่างกันดำเนินการ Cleansing Data และ ปรับปรุงข้อมูลให้เป็น ฐานข้อมูลชุดเดียวกัน		35														
1.2.1 จัดทำ Table/Field ฐานข้อมูลด้าน HR		10														
1.2.2 เปรียบเทียบ Table/Field ระหว่าง HANA-ecc.6		10														
1.2.3 ดำเนินการ Cleansing ให้เป็น มาตรฐานหนึ่งเดียว		15														

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568													
			Q1			Q2			Q3			Q4				
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.		
2. วิเคราะห์และจัดทำข้อมูล HR Data Analysis & Analytics	สายงาน บ./ คทท.	30														
2.1 เก็บรวบรวมข้อมูล และความต้องการในการใช้ ข้อมูลในเชิงวิเคราะห์ เพื่อ ประกอบการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคล		15														
2.2 วิเคราะห์ข้อมูลตาม ตัวชี้วัดทางด้านทรัพยากร บุคคล (HR Metrics) เพื่อเป็น ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การคาดการณ์ในอนาคต		15														

8. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนการสร้างทีมงานให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner) (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 250,000.- บาท)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1. พัฒนาทักษะและปรับ บทบาทบุคลากรด้าน HR ให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner)	สทบ. กทบ. บกบ.	30												
1.1 แลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับธุรกิจ บริการ และแนวทางการ จัดการทางด้านบุคลากร ระหว่างสายงาน/หน่วย ธุรกิจ กับทีมงานทาง ด้าน HR	สทบ.	15												
1.2 พัฒนาและส่งเสริม ให้บุคลากรด้าน HR สอบ HR Certificate	สทบ.	15												

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ (ส่วนงาน)	น้ำหนัก	ปีงบประมาณ 2568											
			Q1			Q2			Q3			Q4		
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
2. ดำเนินบทบาทการ เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner) ให้กับสายงานต่าง ๆ	หน่วยงาน ด้านทรัพยากร บุคคล	60												
3. ประเมินความพึงพอใจ ของสายงานที่ HR ให้คำปรึกษา	หน่วยงาน ด้านทรัพยากร บุคคล	10												