

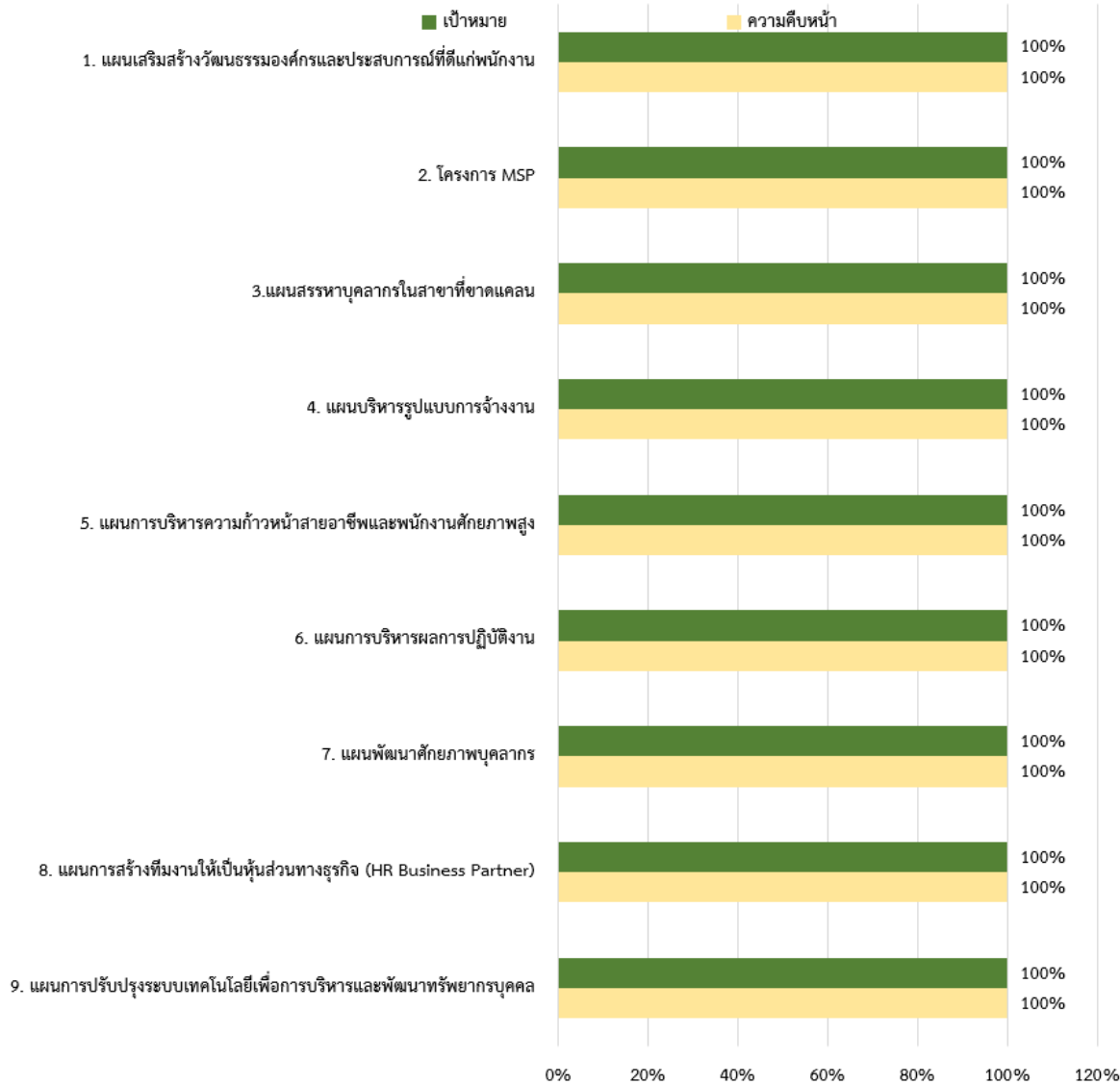
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2567

แผนปฏิบัติการประจำปี 2567 (9 แผนงาน) ประกอบด้วย แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน โครงการร่วมมือจากองค์กรตามข้อตกลงที่บริษัทกำหนดปี 2567 (MSP) แผนการสรรหาบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน แผนบริหารรูปแบบการจ้างงาน แผนการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพและพนักงานศักยภาพสูง แผนบริหารผลการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร แผนการสร้างทีมงานให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner) และแผนการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยผลการดำเนินงานของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2567 มีรายละเอียด ดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



ผลการดำเนินงาน
<p>ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับวัฒนธรรม “I AM NT” ร้อยละ 79.46 (เป้าหมาย : ร้อยละ 75) • ระดับความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 87.14 (เป้าหมาย : ร้อยละ 85) • ระดับความพึงพอใจในกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดี ร้อยละ 79.60 (เป้าหมาย : ร้อยละ 60)
<p>ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • จำนวนพนักงานเข้าร่วมโครงการ ทั้งสิ้น 1,200 คน (เป้าหมาย : 1,200 คน) • สัดส่วนค่าใช้จ่ายพนักงานต่อรายได้ ร้อยละ 30.36 (เป้าหมาย : ไม่เกินร้อยละ 32.03) • จำนวนพนักงาน ณ 31 ธ.ค. 67 = 10,576 คน (เป้าหมาย : 10,800 คน)
<p>ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • สรรหาบุคลากรตามความจำเป็นของบริษัทได้ ร้อยละ 66.46 จากจำนวนที่ได้รับอนุมัติ (เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จากจำนวนที่ได้รับอนุมัติ) • มีจำนวนบุคลากรด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้นจากปี 2566 ร้อยละ 14.97
<p>ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนฯ</p> <p>มีรูปแบบการจ้างงาน 4 รูปแบบ (Full-Time Contract , Part-Time Contract , Freelance/Casual , Project-Based Contract) (เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า 3 รูปแบบ)</p>
<p>ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • เริ่มนำแนวทางการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพมาใช้ในการพัฒนา สมรรถนะของพนักงาน • ส่งรายชื่อพนักงานที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติพนักงานศักยภาพสูง (Talent) เบื้องต้น ให้สายงานพิจารณา • เริ่มเชื่อมโยงระบบความก้าวหน้าสายอาชีพกับระบบการพัฒนาบุคลากร
<p>ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • นำหลักเกณฑ์การประเมินผลสัดส่วนน้ำหนักตัวชี้วัด (KPIs) : Competency ปี 2567 ระดับ รจญ. ขจญ. (100:0) ระดับ ผส. ขึ้นไป (90:10) และระดับพนักงาน (80:20) และแนวทางการประเมินงานมอบหมายพิเศษ (Special Assignment : SA) มาใช้ในการประเมินผลปี 2567 • เชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่ง และการขึ้นเงินเดือน
<p>ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะความรู้เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพตามกลุ่มเป้าหมาย ตาม Learning & Development Roadmap ร้อยละ 91.25 ของกลุ่มอาชีพกลุ่มเป้าหมาย (เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของกลุ่มอาชีพกลุ่มเป้าหมาย) • พนักงานได้รับการพัฒนาด้าน Digital Literacy ตามหลักสูตรที่กำหนด ร้อยละ 79.60 ของกลุ่มเป้าหมาย (8,883) (เป้าหมาย : ร้อยละ 60 ของกลุ่มเป้าหมาย) • พัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ (reskill/upskill) ตามความต้องการ ร้อยละ 97.50 (เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50)
<p>ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • สามารถดำเนินการในลักษณะหุ้นส่วนทางธุรกิจกับสายงานหลักได้ 3 สายงาน (น. กน. ภก.) (เป้าหมาย : 2 สายงาน) • มีผู้ผ่านการทดสอบและได้รับ HR Certificate ร้อยละ 87.50 ของสาขาทางด้าน HR (7/8 สาขา) (เป้าหมาย : ร้อยละ 30 ของสายงานทางด้าน HR)
<p>ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการเชื่อมโยง/การบูรณาการ ฐานข้อมูลบุคคล จาก SAP ECC 6 ไป SAP HANA • เชื่อมโยง/บูรณาการระบบเทคโนโลยีด้าน HR ที่สำคัญ ร้อยละ 50 (29/58 ของระบบงานด้าน HR) (เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25) • มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดทางด้านทรัพยากรบุคคล (HR Metrics) สำหรับ 5 กระบวนการสำคัญ (บริหารอัตรากำลัง บริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การเสริมสร้างความผูกพัน) (เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า 4 กระบวนการ)

1. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน

งบประมาณ : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 700,000.- บาท / งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : 620,550.- บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2567

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
1. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร							
1.1 สื่อสารพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กร						30	
1.1.1 ผ่านสื่อต่าง ๆ ภายในองค์กร						20	พนักงานรับทราบถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กร (ดำเนินการแล้วเสร็จ) - สื่อสารกิจกรรม NT FAIR 2024 และ กิจกรรม NT GAME ผ่านช่องทางสื่อสารภายในขององค์กรทุกช่องทาง
1.1.2 ผ่านบุคคล, เครือข่ายบุคคล HR Agent, NT Squad						10	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) แจ้งข้อมูลข่าวสารเรื่องของการปรับโครงสร้าง @2024 พร้อมแนวทางการจัดคนลงโครงสร้างกับ HR Agent เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถสื่อสารกับพนักงานในสายงานได้อย่างถูกต้อง

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
1.2 ดำเนินงานตาม โครงการ NT Creative Squad					20	กิจกรรมในการ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) ดำเนินการบันทึกคลิปรายการ NT Cafe โครงการ NT the Idol ด้านลดค่าใช้จ่าย ของคณะกรรมการบริหารจัดการ การพลังงานของ NT โดยมี รจณัฐ เป็นหัวหน้าคณะกรรมการ เมื่อวันที่ 11 พ.ย. 67
2. เสริมสร้างความผูกพัน และประสบการณ์ที่ดีของพนักงาน							
2.1 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความ ผูกพันในรูปแบบต่าง ๆ คลิปวิดีโอ เสียงตามสาย หรือรูปแบบอื่น ๆ					20	พนักงานรับทราบ สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพัน	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) - จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านแผ่นข่าว HR News ฉบับที่ 211 ลว. 11 ธ.ค. 67 เรื่อง การประเมินสมรรถนะและ การจัดทำ IDP ฉบับที่ 2 - จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านแผ่นข่าว HR News ฉบับที่ 212 ลว. 16 ธ.ค. 67 เรื่อง การใช้งาน Web HR เพื่อ ดำเนินงานด้านบุคคล สำหรับพนักงานทุกคน - จัดทำคลิปวิดีโอสำหรับประกาศผลผู้เข้าแข่งขันโครงการ NT FIT FUN FIRM เปลี่ยนคุณคนเดิมเป็นคนใหม่ใน 120 คน แล้วเสร็จ พร้อมประกาศผลการแข่งขัน ในวันที่ 20 ธ.ค. 67

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
2.2 สร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน					20	แผนงาน/กิจกรรมในการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน	
2.2.1 ทบทวนรูปแบบการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน					5		(ดำเนินการแล้วเสร็จ) ทบทวนรูปแบบการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงานแล้วเสร็จ
2.2.2 ทำความเข้าใจผู้เกี่ยวข้องสายงาน ก. เพื่อกำหนดแนวทางการดูแลสร้างประสบการณ์ที่ดีให้เหมาะสมกับพนักงาน					5		(ดำเนินการแล้วเสร็จ) - ประชุมทำความเข้าใจเรื่อง Employee Experience กับตัวแทนพนักงานสายงาน ก. เมื่อ 24 พ.ค. 67 - ทำข้อมูลการแบ่งกลุ่มพนักงานตามเกณฑ์ต่าง ๆ
2.2.3 ออกแบบแผนงาน/กิจกรรมให้รองรับการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานในแต่ละเรื่อง					5		(ดำเนินการแล้วเสร็จ) จัดกิจกรรมนำร่องการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานที่เข้าใหม่ เมื่อ 25 เม.ย. 67

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567								น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4			
2.2.4 จัดกิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน ที่ผ่านการอนุมัติ เช่น โครงการ Happy Heart Happy Healthy, โครงการเสริมสร้างความรู้/ทักษะ, NT Fair									5	แผนงาน/กิจกรรมในการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) - ดำเนินการจัดโครงการ NT FIT FUN FIRM เปลี่ยนคุณคนเดิมเป็นคนใหม่ใน 120 คน แล้วเสร็จ พร้อมประกาศผลการแข่งขันในวันที่ 20 ธ.ค. 67
3. ประเมินวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กร									10	รายงานสรุปผลการประเมิน	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) ประเมินแล้วเสร็จเมื่อ 4 ธันวาคม 2567 - พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร “I AM NT” ร้อยละ 79.46 - ระดับความผูกพัน 87.14
รวม									100		

2. ชื่อแผนงานโครงการ : โครงการร่วมใจจากองค์กรตามข้อตกลงที่บริษัทกำหนดปี 2567 (Mutual Separation Plan : MSP)

งบประมาณ : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 2,863.74.- ล้านบาท / งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : 4,537.57.- ล้านบาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 - 31 พฤษภาคม 2567

กิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการปี 2567								น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		Q1	Q2	Q3	Q4							
1.	นำเสนอโครงการตามลำดับชั้นจนถึงได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท									50	ได้รับอนุมัติโครงการจากคณะกรรมการบริษัท ฯ ภายใน ก.พ. 67	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) คณะกรรมการบริษัท มีมติอนุมัติให้ดำเนินโครงการฯ ในการประชุมครั้งที่ 24/2566 เมื่อวันที่ 15 พ.ย. 66 และมีมติอนุมัติการปรับเงื่อนไขการจ่ายเงินเพื่อดูแลสุขภาพและคุณสมบัติทั่วไป ในการประชุมครั้งที่ 29/2566 เมื่อวันที่ 22 ธ.ค. 66
2.	จัดทำประกาศโครงการฯ สำหรับการดำเนินงานในปี 2567									25	ประกาศโครงการฯ	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) กจญ. ลงนามในประกาศโครงการฯ เมื่อวันที่ 17 ม.ค. 67
3.	ดำเนินโครงการฯ ตั้งแต่เปิดรับสมัครจนถึงออกคำสั่งให้พนักงานพ้นสภาพ											(ดำเนินการแล้วเสร็จ) กจญ. ลงนามในคำสั่งบริษัทฯ ที่ ต.72/2567 และ ต.78/2567 โดยมีพนักงานเข้าร่วมโครงการ 1,019 คน และพ้นสภาพการเป็นพนักงานวันที่ 1 มิ.ย. 67

3. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนสรรหาบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน

งบประมาณ : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 300,000.- บาท / งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่มี

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2567

กิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการปี 2567								น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย ของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4			
1.	กำหนดอัตราสำหรับการสรรหา									15	อัตราสำหรับการสรรหา	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) กจญ. อนุมัติการจัดสรรอัตราสำหรับการสรรหาพนักงานใหม่ (รอบที่ 2) จำนวน 164 อัตรา เมื่อ 20 มี.ค. 67 โดยเป็นอัตรา ด้านดิจิทัล 159 อัตรา และด้านอื่น ๆ 5 อัตรา
2.	ทบทวนรูปแบบ / วิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากร									15	รูปแบบ/วิธีการสรรหาคัดเลือกที่เหมาะสม	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) กำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา แผนดำเนินงาน และร่างประกาศรับสมัครพนักงานใหม่ รอบ 2
3.	นำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ									10		(ดำเนินการแล้วเสร็จ) นำเสนอ รจญ.ก. ขออนุมัติหลักการ แผนดำเนินงาน และร่างประกาศรับสมัครพนักงานใหม่รอบ 2 จำนวน 164 อัตรา

กิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		Q1	Q2	Q3	Q4			
4.	ดำเนินการสรรหาภายใน/ย้าย/เกลี้ย ตามอัตราที่กำหนด					30	บริหารและจัดสรรอัตรา กำลังให้เป็นไปตามที่กำหนด (ดำเนินการแล้วเสร็จ) - ดำเนินการสรรหาภายในด้วยการย้ายตามความประสงค์ของพนักงานตามอัตราที่ได้รับอนุมัติปี 2567 (ครั้งที่ 1/2567) จำนวน 585 อัตรา ออกคำสั่งย้ายพนักงานแล้ว จำนวน 111 ราย ดังนี้ (1) คำสั่ง บมจ. โทรคมนาคมแห่งชาติ ที่ ต. 95/2567 จำนวน 101 ราย (2) คำสั่ง บมจ. โทรคมนาคมแห่งชาติ ที่ ต. 117/67 จำนวน 4 ราย (3) คำสั่ง บมจ. โทรคมนาคมแห่งชาติ ที่ ต. 120/67 จำนวน 6 ราย	

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
5. ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามความจำเป็นของบริษัท					30	บริหารและจัดสรรอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่กำหนด	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) ประกาศรับสมัครบุคคลภายนอก (รอบ 3) จำนวน 111 อัตรา แบ่งเป็นด้านดิจิทัล จำนวน 107 อัตรา และด้านอื่น ๆ ได้แก่ ตำแหน่ง นิติกร จำนวน 4 อัตรา มีผู้สอบผ่านข้อเขียนและความถนัดทางเชาวน์ปัญญา จำนวน 155 ราย แบ่งเป็นด้านดิจิทัล จำนวน 147 ราย และด้านอื่น ๆ (นิติกร) จำนวน 8 ราย ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างสอบสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ 6-19 ธ.ค. 67 โดยจะประกาศผลผู้ผ่านการคัดเลือก ในวันที่ 27 ธ.ค. 67
รวม					100		

4. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนบริหารรูปแบบการจ้างงาน

งบประมาณ : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : ไม่มี / งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่มี

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2567

กิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการปี 2567								น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		Q1	Q2	Q3	Q4							
1.	กำหนดประเภทงานที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานในแต่ละรูปแบบ โดยพิจารณาจากตลาดแรงงาน									20	ได้ประเภทงานที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานในแต่ละรูปแบบ	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) กำหนดรูปแบบการจ้างงานใหม่ โดยวิเคราะห์จากตลาดแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งกำหนดเป็น 4 รูปแบบ และเตรียมดำเนินการนำร่องสำหรับแรงงานด้านดิจิทัล
2.	หารือกับสายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมของบริษัท									20		(ดำเนินการแล้วเสร็จ) หารือกับสายงานด้านดิจิทัลเพื่อกำหนดรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมแล้วเสร็จ

กิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการปี 2567								น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		Q1	Q2	Q3	Q4							
3.	กำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแต่ละรูปแบบการจ้างงาน (ยกเว้น ประเภทการจ้างงานที่รวมอยู่ในต้นทุนบริการ)									20	ได้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแต่ละรูปแบบการจ้างงาน	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) นำเสนอคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 วันที่ 25 ม.ค. 67 แล้วที่ประชุมมีมติโดยสรุป เห็นชอบตามที่ฝ่ายจัดการนำเสนอ และให้ความเห็นหรือข้อพิจารณาของที่ประชุมไปปรับปรุงเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ เพื่อพิจารณา
4.	นำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ (กจญ./คณะกรรมการบริษัท)									10	ได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจ	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) คณะกรรมการบริษัทในการประชุมครั้งที่ 7/2567 เมื่อ 3 เม.ย. 67 มีมติเห็นชอบ หลักการ แนวทาง และรูปแบบการจ้างงานใหม่ พร้อมอัตราค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ตามที่ฝ่ายจัดการนำเสนอ และมอบอำนาจให้ กจญ. ดำเนินการบริหารการจ้างตามรูปแบบการจ้างใหม่ที่เสนอ

กิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการปี 2567												น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
		Q1			Q2			Q3			Q4						
5.	จ้างงานตามรูปแบบที่ได้รับ การอนุมัติ														25	ส่วนงานได้รับ บุคลากร จาก การจ้างงานใน รูปแบบต่าง ๆ ที่กำหนด	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) นำรูปแบบการจ้างงานใหม่ ได้แก่ ลูกจ้างมีกำหนดเวลา ตามสัญญาประเภทเต็มเวลา (Full-Time Contract) ไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายนอก รอบ 3
6.	ประเมินความพึงพอใจของ ส่วนงานต่อรูปแบบการจ้างงาน														5	ส่วนงานมี ความพึงพอใจ ต่อการจ้างงาน ในรูปแบบ ต่าง ๆ ที่กำหนด	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) ประเมินความพึงพอใจของส่วนงานต่อรูปแบบการจ้างงาน ใหม่ ได้แก่ ลูกจ้างมีกำหนดเวลาตามสัญญาประเภทเต็ม เวลา (Full-Time Contract) ในการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรภายนอก รอบ 3
รวม															100		

5. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพและพนักงานศักยภาพสูง

งบประมาณ : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 300,000.- บาท / งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่มี

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2567

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
1. นำหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าสายอาชีพที่ได้รับความเห็นชอบมาดำเนินการ							
1.1 นำเสนอหลักการ แนวทาง และหลักเกณฑ์ การบริหารสายอาชีพบนโครงสร้าง 8 ระดับชั้นงานต่อผู้มีอำนาจอนุมัติ					5	หลักการ แนวทาง และหลักเกณฑ์ การบริหารสายอาชีพ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) คณะกรรมการบริษัทฯ ในการประชุมครั้งที่ 9/2567 วันที่ 15 พ.ค. 67 มีมติเห็นชอบหลักการ แนวทาง และหลักเกณฑ์สำหรับการบริหารสายอาชีพ ฯ สำหรับ บมจ.โทรคมนาคมแห่งชาติ ตามที่ที่ปรึกษาด้านบริหารจัดการบุคลากร นำเสนอ
1.2 จัดทำ ร่างระเบียบ/คำสั่ง วิธีปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคู่มือความก้าวหน้าสายอาชีพ เพื่อรองรับโครงสร้างตำแหน่ง 8 ระดับชั้นงาน					15	ระเบียบ หรือคำสั่ง วิธีปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้อง และคู่มือ	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) จัดทำร่างคู่มือความก้าวหน้าสายอาชีพแล้วเสร็จสำหรับนำไปหารือกับคณะกรรมการบริหารสายอาชีพ

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสายอาชีพ เพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง					5	มีคณะกรรมการบริหารสายอาชีพ	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) - กบท. ในการประชุมครั้งที่ 12/2567 วันที่ 7 พ.ย. 67 เห็นชอบให้คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) ทำหน้าที่คณะกรรมการบริหารสายอาชีพไปก่อน จนกว่าจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารสายอาชีพ
2.	นำแนวทางการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพที่ได้รับความเห็นชอบมาบูรณาการระบบงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ระบบประเมินสมรรถนะ และ ระบบการพัฒนาบุคลากร						
2.1 นำเสนอนโยบาย แนวทาง กระบวนการ และการพัฒนาตามสมรรถนะ (Competency Based)					5	นโยบาย แนวทาง กระบวนการ ได้รับความเห็นชอบ	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) - นำเสนอระบบประเมินสมรรถนะและจัดทำ IDP ต่อที่ประชุมสายงาน ก. วันที่ 7 พ.ค. 67 - กบท. ในการประชุมครั้งที่ 9/67 เมื่อ 21 ส.ค. 67 มีมติเห็นชอบหลักการ แนวทาง และ วิธีการประเมินสมรรถนะ และการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามที่เสนอ

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
2.2 พัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะ รวมถึงจัดทำคู่มือการประเมินสมรรถนะและการทำ IDP					15	ระบบพร้อมใช้งาน และมีคู่มือสำหรับผู้ใช้งาน	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) พัฒนาระบบและจัดทำคู่มือฯ แล้วเสร็จพร้อมใช้งาน
2.3 นำเสนอ เรื่อง การนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมถึงการบริหารสายอาชีพ ต่อคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.)					5	นโยบาย แนวทาง กระบวนการ และแผนการดำเนินงาน ได้รับความเห็นชอบจาก กบท.	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) กบท. ในการประชุมครั้งที่ 9/67 เมื่อ 21 ส.ค. 67 มีมติเห็นชอบหลักการ แนวทาง และ วิธีการประเมินสมรรถนะและการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามที่เสนอ
2.4 สื่อสารผู้เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการประเมินสมรรถนะและจัดทำ IDP					10	กลุ่มเป้าหมายได้รับการประเมินสมรรถนะ และมี IDP	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) - จัดทำบันทึกแจ้งเวียน รจญ.ทุกท่าน ขอให้ติดตามและแจ้งผู้บริหารให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 12 ธ.ค. 67 - อีเมลแจ้งผู้จัดการส่วนให้เข้ามาดำเนินการ - ประสานงาน สกก. จัดทำสื่อ HR News และสื่อ Infographic อื่น เผยแพร่บนระบบ IDP รวมทั้งอินทราเน็ต และ email

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567			ผลการดำเนินงาน
---------	--------------------------	--	--	----------------

		Q1	Q2	Q3	Q4	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	
2.5	ติดตามให้คำแนะนำในการประเมินสมรรถนะและจัดทำ IDP					5	ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เกี่ยวข้อง	<p>(ดำเนินการแล้วเสร็จ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดตามการเข้ามาดำเนินการบนระบบ รวมถึงแนะนำและตอบข้อซักถามผู้ใช้งานระบบ - ประสานงาน อบก. พิจารณา กรณีที่มีการขอปรับกลุ่มอาชีพ และแก้ไขฐานข้อมูลตามผลการพิจารณา
2.6	สรุปและประเมินผลการดำเนินงาน					5	รายงานสรุปเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงาน	<p>(ดำเนินการแล้วเสร็จ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ณ วันที่ 17 ธ.ค. 67 พนักงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการประเมินสมรรถนะและจัดทำ IDP แล้ว จำนวน 93.55 % - แจ้งผู้จัดการส่วนที่ยังไม่ได้เข้ามาประเมินฯ ให้ดำเนินการภายใน 17 ธ.ค. 67 - ประสานงาน สสก. ออกแบบรายงานสรุปผลประเมินสมรรถนะบนระบบ IDP
		ดำเนินการต่อเนื่อง ม.ค. ปี 2568						

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	
	Q1	Q2	Q3	Q4				
3	บริหารและพัฒนาพนักงานศักยภาพสูง (Talent)							
3.1	นำเสนอโครงการบริหารพนักงานศักยภาพสูง ต่อคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) เพื่อพิจารณา					15	โครงการบริหารพนักงานศักยภาพสูง ได้รับความเห็นชอบ (ดำเนินการแล้วเสร็จ) กบท. ในการประชุมครั้งที่ 11/2567 วันที่ 28 ต.ค. 67 และ ครั้งที่ 12/2567 วันที่ 7 พ.ย. 67 มีมติเห็นชอบหลักการ แนวทาง และการดำเนินโครงการบริหารพนักงานศักยภาพสูง โดยให้รับข้อพิจารณาไปประกอบการดำเนินการ	
3.2	แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการ Talent Management					5	มีคณะกรรมการโครงการ Talent Management (ดำเนินการแล้วเสร็จ) กบท. ในการประชุมครั้งที่ 12/2567 วันที่ 7 พ.ย. 67 เห็นชอบให้คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.) ทำหน้าที่คณะกรรมการโครงการบริหารพนักงานศักยภาพสูง	

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย ของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
3.3 ต้นสังกัดประเมิน คุณลักษณะพนักงานที่ผ่าน เกณฑ์คุณสมบัติเบื้องต้น					10	ส่วนงานต้นสังกัด ได้รายชื่อ พนักงานที่มี คุณสมบัติตาม เกณฑ์ที่กำหนด และเริ่ม ดำเนินการ พิจารณา	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) - จัดทำบันทึกแจ้งสายงาน พิจารณาประเมินและ ให้ข้อมูลพนักงานที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเบื้องต้น
ดำเนินการต่อเนื่องแล้วเสร็จภายใน Q1/2568							
รวม					100		

6. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนการบริหารผลการปฏิบัติงาน

งบประมาณ : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : ไม่มี / งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่มี

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2567

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567								น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4			
1. นำเสนอหลักเกณฑ์การจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัด ประจำปี 2567 ต่อที่ประชุม MC ภายในเดือนมกราคม 2567									10	หลักเกณฑ์การจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัด ประจำปี 2567 ได้รับการอนุมัติ	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) กบท. ในการประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อ 20 ก.พ. 67 มีมติอนุมัติหลักเกณฑ์การจัดทำข้อตกลง ประจำปี 2567
2. จัดทำข้อตกลงตัวชี้วัด ประจำปี 2567 ของผู้บริหารและพนักงาน									20	ได้ข้อตกลงตัวชี้วัด ประจำปี 2567 ของผู้บริหารและพนักงาน	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีข้อตกลงตัวชี้วัด ประจำปี 2567 เรียบร้อยแล้ว

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
3. ติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของผู้บริหารและพนักงาน ประจำปี 2567					10	ได้ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของผู้บริหารและพนักงาน ประจำปี 2567	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) บันทึก รก./174 ลว. 11 ต.ค. 67 เรื่อง การติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงตัวชี้วัดผู้บริหารและพนักงาน ประจำปี 2567
4. นำเสนอหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประจำปี 2567 ต่อผู้มีอำนาจอนุมัติ - การกำหนดสัดส่วน (ร้อยละ) ตัวชี้วัด (KPIs) : พฤติกรรมหรือทักษะ ความสามารถ (Competency) - รูปแบบวิธีการประเมิน พฤติกรรมหรือทักษะ ความสามารถ					20	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2567 ได้รับการอนุมัติ	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) กบท. ในการประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อ 20 ก.พ. 67 มีมติอนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2567

กิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการปี 2567								น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		Q1		Q2		Q3		Q4				
5.	ปรับปรุงคำสั่งการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567									10	คำสั่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2567	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) คำสั่งที่ รค.3/2567 เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2567
6.	นำแนวทางการประเมินผลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานแบบ Cross Function ไปใช้กับส่วนงานเพื่อรองรับการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไปตามธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง									10	จำนวนส่วนงานที่ปฏิบัติงานแบบ Cross Function	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) แจ้งให้ผู้บริหารและพนักงานทราบแนวทางการประเมินงานมอบหมายพิเศษ (Special Assignment : SA) โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดพิเศษในกลุ่มตัวชี้วัดตามหน้าที่งาน กำหนดให้น้ำหนักไม่เกินร้อยละ 5 ตาม รค.3/2567 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
7. สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจกับผู้บริหารและพนักงาน					10	ผู้บริหารและพนักงานมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) แจ้งผู้บริหารและพนักงานรับทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดทำตัวชี้วัดและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 ตามบันทึก รก./118 ลว. 31 ก.ค. 67 เรื่อง การจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2567 และตามคำสั่ง รค.3/2567 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567
8. ปรับปรุงระบบ IT สำหรับใช้ในการจัดทำตัวชี้วัดผู้บริหารและพนักงาน					10	ได้ระบบ IT สำหรับใช้ในการจัดทำตัวชี้วัดและประเมินผลสำหรับผู้บริหารและพนักงานเป็นระบบเดียวกัน	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) พัฒนาระบบ PM-MC เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเข้าไปรับทราบตัวชี้วัดผ่านระบบได้เรียบร้อยแล้ว
รวม					100		

7. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 30,000,000.- บาท)

งบประมาณ : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 30,000,000.- บาท / งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : 29,953,858.- บาท

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2567

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		
	Q1	Q2	Q3	Q4					
1.	พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มอาชีพเป้าหมาย (รวมกลุ่มอาชีพดิจิทัล)								
1.1	กำหนดกลุ่มเป้าหมายจากการประเมิน IDP						5	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามกลุ่มอาชีพ	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) กำหนดกลุ่มเป้าหมายนำร่องเพื่อพัฒนาบุคลากรรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ พนักงานกลุ่มอาชีพ ไอที ดิจิทัล ในสายงาน ด. และ ผ. และกลุ่มอาชีพ Audit ในสายงาน ว.
1.2	ดำเนินการพัฒนาตาม IDP						35		(ดำเนินการแล้วเสร็จ) 1. Exploratory Data Analysis using Python and Power BI จำนวน 2 คน 2. การบริหารจัดการทรัพย์สินด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Asset Management) จำนวน 29 คน 3. ระบบเครื่องปรับอากาศทั่วไป จำนวน 7 คน 4. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและนำเสนอข้อมูลด้วยชาร์ตโดยใช้ Microsoft Excel จำนวน 11 คน

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		
	Q1	Q2	Q3	Q4					
2.	นำแนวทางการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพที่ได้รับความเห็นชอบมาบูรณาการระบบงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ระบบประเมินสมรรถนะ และ ระบบการพัฒนาบุคลากร								
2.1	สำรวจและพัฒนาบุคลากรเป้าหมายจากทุกสายงาน						5	จำนวนบุคลากรภาพรวมที่ผ่านการอบรมด้าน Digital Literacy	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) ประชุมภายใน สก. เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา Digital Literacy โดยได้ข้อสรุปว่าจะดำเนินการพัฒนาฯ กับพนักงานและผู้บริหารทุกคนในองค์กร
2.2	กำหนดหัวข้อและจัดทำเนื้อหาการพัฒนาภาพรวม						5		(ดำเนินการแล้วเสร็จ) ประสานงานกับ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้พนักงานเข้าอบรมในหลักสูตร พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล :Microsoft Digital Literacy and Cyber Security Digital Literacy ในช่วงเดือน มีนาคม เป็นต้นไป
2.3	ดำเนินการพัฒนา						15		(ดำเนินการแล้วเสร็จ) - พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล : Microsoft Digital Literacy and Cyber Security Digital Literacy จำนวน 8,883 คน คิดเป็นร้อยละ 79.60

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		
	Q1	Q2	Q3	Q4					
3.	พัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ (reskill/upskill) ตามความต้องการของพนักงาน/ส่วนงาน เพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจใหม่ของบริษัท								
3.1	กำหนดหัวข้องานพัฒนา						5	จำนวนบุคลากรภาพรวมที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มศักยภาพ	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) มีการกำหนดหัวข้องานพัฒนาบางส่วนในแผนฝึกอบรมประจำปี รวมถึงหลักสูตรตามความต้องการของส่วนงาน เช่น ด้าน ICT/Digital ด้านบริหารจัดการ
3.2	ดำเนินการพัฒนา						30	(reskill/upskill)	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) 1. Business Development Program (BDP) จำนวน 72 คน 2. Exploratory Data Analysis using Python and Power BI จำนวน 22 คน 3. Introduction to Core Digital Technologies จำนวน 45คน 4. การบริหารจัดการทรัพย์สินด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Asset Management) จำนวน 503 คน 5. จิตสำนึกความปลอดภัยสำหรับผู้บริหาร จำนวน 50 คน 6. ปลุกพลังนักสู้ NT จำนวน 79 คน 7. ระบบเครื่องปรับอากาศทั่วไป จำนวน 26 คน 8. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและนำเสนอข้อมูลด้วยชาร์ตโดยใช้ Microsoft Excel จำนวน 38 คน
รวม					100				

8. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนการสร้างทีมงานให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Business Partner)

งบประมาณ : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 300,000.- บาท / งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่มี

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2567

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
1. เตรียมความพร้อมทีมงานด้าน HR							
1.1 พัฒนาหน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน HR เพื่อรองรับการดำเนินบทบาทการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner)					20	พนักงานมีความรู้ความเข้าใจระบบงานด้าน HR ในภาพรวม และทักษะที่จำเป็น เช่นการให้คำปรึกษา	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) บุคลากรด้าน HR ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีต่าง ๆ ดังนี้ 1) ศึกษากับบริษัทภายนอก ได้แก่ บริษัท ปตท. เรื่องภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคล การส่งพนักงานไปปฏิบัติงานบริษัทในเครือ ปตท., วัฒนธรรมองค์กร, KPI เป็นต้น และบริษัท การยางแห่งประเทศไทย เรื่องการบริหารจัดการด้าน HR หลังการควบรวมองค์กร 2) อบรมบุคลากรด้าน HR จำนวน 27 คน ในด้าน Administration and Corporate Support, Finance and Accounting, IT, Data and Data, Strategy and Risk Management และ Strategy and Risk Management

กิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการปี 2567								น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		Q1	Q2	Q3	Q4							
	1.2 พัฒนาความรู้บุคลากรด้าน HR เพื่อสอบ HR Certificate									10	บุคลากรด้าน HR ได้รับ HR Certificate	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) บุคลากรด้าน HR ได้รับการรับรองคุณวุฒิวชิษาซีพีฯ (HR Certificate) ในปี 2567 จำนวน 17 คน (ระดับ 4) ทั้งนี้ยังขาดในสาขา การบริหารผลงาน เนื่องจากไม่มีผู้สมัคร
2.	ดำเนินบทบาทการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner) ให้กับสายงานต่าง ๆ											
	2.1 ศึกษาหน้าที่งาน ความต้องการ/ปัญหา ด้านบุคลากรของสายงาน									20	สายงานทรัพยากรบุคคลได้ปรับบทบาทการดำเนินงานด้าน HR ให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner) ของหน่วยงานภายในองค์กร	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) -หารือร่วมกับสายงาน ด. และ ผ. เกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังด้านดิจิทัล และรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม -หารือร่วมกับสายงาน น. ภน. ภก. และ ท. เกี่ยวกับแนวทางการจ้างงาน การบริหารจัดการบุคลากรของสายงาน อาทิเช่น รูปแบบการจ้างงาน Out Task/ Outsource มาตรฐานงานช่าง (กรอบอัตรากำลังด้านช่าง) การปรับเปลี่ยนอาชีพ/หน้าที่งาน การพัฒนาและการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล เป็นต้น

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
2.2 วิเคราะห์ความต้องการ/ ปัญหา เพื่อหาแนวทาง ปรับปรุงแก้ไขร่วมกับ ผู้เกี่ยวข้อง และให้คำปรึกษา/ นำเสนอแนวทางแก้ไขต่อ สายงาน					30		<p>(ดำเนินการแล้วเสร็จ)</p> <p>1. เมื่อวันที่ 12 ก.ย. 67 สายงาน ก. ได้มีการประชุมพิจารณา ผลการทบทวนอัตราค่าจ้างงานฯ Complete Out task (Section-C) ร่วมกับผู้บริหารสายงานต่างๆ และคณะทำงานฯ ต.210 เพื่อให้คำปรึกษา/นำเสนอแนวทางแก้ไขต่อสายงาน ใน การพัฒนา/ปรับปรุงระบบ SCOMS และระบบงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการตรวจรับงาน Section-C</p> <p>2. เมื่อวันที่ 15 ต.ค. 67 สายงาน ก. ได้มีการประชุมพิจารณา ผลการทบทวนอัตราค่าจ้างงานฯ Complete Out task (Section-C) ร่วมกับผู้บริหารสายงานต่างๆ และคณะทำงานฯ ต.210 เพื่อให้คำปรึกษา/นำเสนอแนวทางแก้ไขต่อสายงาน ในเรื่องความคืบหน้าการพัฒนา/ปรับปรุงระบบ SCOMS และ ระบบงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการตรวจรับงาน Section-C</p> <p>3. พิจารณาสื่อ Model การควบคุมงานภายใต้ส่วนงาน ของ สายงาน น. ภน. และ ภก. เพื่อแก้ปัญหาข้อจำกัดด้าน อัตรากำลัง</p>

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
2.3 ติดตามผลและประเมินผลการทำงาน					10		(ดำเนินการแล้วเสร็จ) เมื่อวันที่ 19 ธ.ค. 67 สายงาน ก. ได้มีการประชุมพิจารณา ร่วมกับผู้บริหารสายงานต่างๆ และคณะทำงาน ต.210 เพื่อติดตามและประเมินการจ้าง Complete Out task (Section C) ของ Phase 1 และสรุปผลการดำเนินงานเพื่อพิจารณาจังหวัดที่จะดำเนินการ Phase 2
2.4 ทบทวน/ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน					10		(ดำเนินการแล้วเสร็จ) ส่วนงานที่จะเป็นจังหวัดใน Phase2 ดำเนินการ Cleansing ข้อมูลในระบบ NTSP เป็นที่เรียบร้อยแล้ว
รวม					100		

9. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

งบประมาณ : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 300,000.- บาท / งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ : ไม่มี

ระยะเวลาในการดำเนินการ : 1 มกราคม 2567 - 31 ธันวาคม 2567

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	Q1	Q2	Q3	Q4			
1. ทบทวนระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล							
1.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบงานที่ได้ข้อสรุปจากการทบทวน ให้ครอบคลุมความต้องการของผู้ใช้ และสอดคล้องตามแผนการบูรณาการ/เชื่อมโยงระบบของบริษัท						20	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) พัฒนา/ปรับปรุงระบบ Timesheet และเปิดใช้งานอย่างเป็นทางการ ตั้งแต่ 2 พ.ค. 67
1.2 ทดลองใช้ ปรับปรุง/แก้ไข และเปิดใช้งานระบบ						10	

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน			
	Q1	Q2	Q3	Q4						
2.	บูรณาการระบบบริหารจัดการฐานข้อมูลบุคคล									
2.1	วิเคราะห์ข้อมูลในฐานข้อมูลบุคคลที่ยังแตกต่างกันระหว่าง 2 ฐานข้อมูลและดำเนินการ Cleansing Data เพื่อลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล							20	ฐานข้อมูลบุคคลที่เป็นหนึ่งเดียว	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) สายงาน ก. สรุปรูป Field ต่าง ๆ ของ SAP Ecc.6 และ HANA โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ 2 Module หลัก คือ PA และ OM โดย Module PA มีความคืบหน้าในการเปรียบเทียบร้อยละ 100 และ Module OM มีความคืบหน้าในการเปรียบเทียบ ร้อยละ 100
2.2	ออกแบบในรายละเอียด (Detailed Design) ตามสิทธิ์ SAP HR Authorization สำหรับแต่ละ Module ตามที่กำหนดไว้							20	Detailed Design ของ Module ต่าง ๆ ของระบบ SAP-HR (ERP เดิม)	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) ก. ติดตามหารือกับส่วนงาน บพ. เพิ่มเติมเพื่อสรุปรูป Requirement เงื่อนไข ของ Module Payroll (PY) Loan Management (BF) ในส่วนของข้อมูลกองทุนฯ (เงินสะสม/เงินสหทบ) และ WateType ผู้กรหัสกับ FI เมื่อวันที่ 5,11 พ.ย. 67 หมายบังคับคดีเงินกู้ /ทดสอบระบบ (HANA) วันที่ 12-13 ธ.ค. 67
2.3	เตรียมความพร้อมข้อมูล/รายละเอียดที่เกี่ยวข้องในการ Implement New ERP							20	ข้อมูล/รายละเอียดที่เกี่ยวข้องในการ Implement New ERP	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) วันที่ 6 และ 9 ธ.ค. 67 สายงาน ก. ได้มีการประชุมหารือเพื่อสรุปรูป Requirement เงื่อนไข ของ Module TM / PY / PA สำหรับใช้งานบน SAP HANAในวันที่ 1 ม.ค. 68

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567				น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน			
	Q1	Q2	Q3	Q4						
3.	วิเคราะห์ข้อมูล HR Data Analysis & Analytics									
3.1	เก็บรวบรวมข้อมูลและความต้องการในการใช้ข้อมูลในเชิงวิเคราะห์ เพื่อประกอบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล							5	ข้อมูลและความต้องการในการใช้ข้อมูลในเชิงวิเคราะห์	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) สายงาน ก. ได้มีการเปิดใช้งาน HR Dashboard ให้ผู้บริหารระดับส่วนขึ้นไป ได้ใช้งานจริง ในวันที่ 19 พ.ย. 67 และมีการปรับปรุงข้อมูลให้ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น
3.2	วิเคราะห์ข้อมูลตามตัวชี้วัดทางด้านทรัพยากรบุคคล (HR Metrics) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจการคาดการณ์ในอนาคต							5	ข้อมูลประกอบการตัดสินใจการคาดการณ์ในอนาคต	(ดำเนินการแล้วเสร็จ) 'บก. ให้ Requirement (HR Metric) กับ ธผ. เมื่อ 30 ส.ค. 67 และในวันที่ 18 ต.ค. 67 บก. ประชุมเกี่ยวกับ Requirement ในการพัฒนา HR Metric เพิ่มเติมในส่วนของ การพัฒนาบุคลากร , ความผูกพัน ทั้งนี้ ในวันที่ 20 พ.ย. 67 ในการประชุม ได้หารือร่วมกับ สธผ. ในการพัฒนาใน Phase2 และ สธผ. แจ้งว่าอยู่ระหว่างดำเนินการพัฒนาระบบ
รวม					100					