

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

018 แบบฟอร์มแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2567

เป็นแผนที่ครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2567

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567



แผนปฏิบัติการประจำปี 2567 (9 แผนงาน) ประกอบด้วย แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน โครงการร่วมใจจากองค์กรตามข้อตกลงที่บริษัทกำหนดปี 2567 (MSP) แผนการสรรหาบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน แผนบริหารรูปแบบการจ้างงาน แผนการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพและพนักงานศักยภาพสูง แผนบริหารผลการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร แผนการสร้างทีมงานให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner) และแผนการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและประสบการณ์ที่ดีแก่พนักงาน (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 900,000.- บาท)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567												
				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.	
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	กก.	50														
1. การสื่อสารพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ตามวัฒนธรรมองค์กร			พนักงานรับทราบถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กร													
1.1 ผ่านสื่อต่าง ๆ ภายในองค์กร		20														
1.2 ผ่านบุคคล , เครือข่ายบุคคล HR Agent, NT Squad		10														
2. การดำเนินงานตามโครงการ NT Creative Squad อย่างน้อย 3 กิจกรรม		20	กิจกรรมในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร													

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567												
				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.	
เสริมสร้างความผูกพัน และประสบการณ์ที่ดีของพนักงาน	กก.	40														
1. การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในรูปแบบต่าง ๆ คลิปวิดีโอ เสียงตามสาย หรือรูปแบบอื่น ๆ		20	พนักงานรับทราบสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน													
2. การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน		20	แผนงาน/กิจกรรม													
2.1 ทบทวนรูปแบบการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน		5	ในการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน													
2.2 ทำความเข้าใจผู้เกี่ยวข้องสายงาน ก. เพื่อกำหนดแนวทางการดูแลสร้างประสบการณ์ที่ดีให้เหมาะสมกับพนักงาน		5														
2.3 ออกแบบแผนงาน/กิจกรรมให้รองรับ การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน ในแต่ละเรื่อง		5														
2.4 การจัดกิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงาน ที่ผ่านการอนุมัติ เช่น โครงการ Happy Heart Happy Healthy, โครงการเสริมสร้างความรู้/ทักษะ, NT Fair		5														
ประเมินวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันองค์กร		10	รายงานสรุปผลการประเมิน													

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2. ชื่อแผนงานโครงการ : โครงการร่วมใจจากองค์กรตามข้อตกลงที่บริษัทกำหนดปี 2567 (Mutual Separation Plan : MSP) (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร: 2,863,740,000.- บาท)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567													
				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. นำเสนอโครงการตามลำดับขั้นจนถึงได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท	บก.	50	ได้รับอนุมัติโครงการจากคณะกรรมการบริษัทฯ ภายใน ก.พ. 67														
2. จัดทำประกาศโครงการฯ สำหรับการดำเนินงานในปี 2567	ทก.	25	ประกาศโครงการฯ														
3. ดำเนินโครงการฯ ตั้งแต่เปิดรับสมัครจนถึงออกคำสั่งให้พนักงานพ้นสภาพ	ทก.	25	พนักงานพ้นสภาพตามโครงการฯ วันที่ 1 มิ.ย. 67														

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

3. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนสรรหาบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 335,000.- บาท)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567													
				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. กำหนดอัตราสำหรับการสรรหา	บก.	15	อัตราสำหรับการสรรหา														
2. ทบทวนรูปแบบ / วิธีการสรรหาคัดเลือกบุคลากร	ทก.	15	รูปแบบ / วิธีการสรรหาคัดเลือกที่เหมาะสม														
3. นำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ	ทก.	10															
4. ดำเนินการสรรหาภายใน / ข้าย / เกลี่ยตามอัตราที่กำหนด	ทก.	30	บริหารและจัดสรรอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่กำหนด														
5. ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามความจำเป็นของบริษัท	ทก.	30															

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

4. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนบริหารรูปแบบการจ้างงาน (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : ไม่มี)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567													
				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. กำหนดประเภทงานที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานในแต่ละรูปแบบ โดยพิจารณาจากตลาดแรงงาน	บก.	20	ได้ประเภทงานที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงาน														
2. ทารือกับสายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมของบริษัท	บก./สายงานที่เกี่ยวข้อง	20	ในแต่ละรูปแบบ														
3. กำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแต่ละรูปแบบการจ้างงาน (ยกเว้น ประเภทการจ้างงานที่รวมอยู่ในต้นทุนบริการ)	บก.	20	ได้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแต่ละรูปแบบการจ้างงาน														
4. นำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ (กจญ./คณะกรรมการบริษัท)	กจญ./คณะกรรมการบริษัท	10	ได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจ														
5. จ้างงานตามรูปแบบที่ได้รับการอนุมัติ	บก./ทก.	25	ส่วนงานได้รับบุคลากร จากการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่กำหนด														
6. ประเมินความพึงพอใจของส่วนงานต่อรูปแบบการจ้างงาน	บก./ทก.	5	ส่วนงานมีความพึงพอใจต่อการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่กำหนด														

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

5. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพและพนักงานศึกยภาพสูง (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : 500,000.- บาท)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567												
				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) นำหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าสายอาชีพที่ได้รับความเห็นชอบมาดำเนินการ		40														
1.1 จัดทำ/ปรับปรุง ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (เมื่อหลักเกณฑ์ผ่านการอนุมัติ)	บก. / ทก.	15	ระเบียบ หรือ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง สำหรับประกาศใช้ภายในองค์กร													
1.2 จัดทำคู่มือความก้าวหน้าสายอาชีพ	บก.	15	คู่มือสายอาชีพสำหรับพนักงาน													
1.3 สื่อสารผู้เกี่ยวข้อง	บก. / กก.	10	การเผยแพร่ทางสื่อต่าง ๆ เช่น บันทึกร HR News เป็นต้น													

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567													
				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) นำแนวทางการบริหารความก้าวหน้าสายอาชีพที่ได้รับความเห็นชอบมาบูรณาการระบบงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ระบบประเมินสมรรถนะ และ ระบบการพัฒนาบุคลากร	บก. / สก.	30	ระบบประเมินสมรรถนะและจัดทำ IDP สำหรับพนักงาน														
2.1 นำเสนอนโยบาย แนวทาง กระบวนการ และการพัฒนาตามสมรรถนะ (Competency Based)		5	นโยบาย แนวทาง ได้รับอนุมัติ														
2.2 พัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะ และจัดทำ IDP		5	ระบบพร้อมใช้งาน														
2.3 จัดทำบันทึกแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการประเมินสมรรถนะและจัดทำ IDP		5	ส่งบันทึกเวียนแจ้งและติดตามการดำเนินการประเมินของกลุ่มเป้าหมาย														
2.4 ติดตามให้คำแนะนำในการประเมินสมรรถนะและจัดทำ IDP รวมทั้งการรายงานผลการพัฒนาตาม IDP		10	ให้คำปรึกษาแนะนำในการประเมินสมรรถนะจัดทำ IDP และรายงานผลการพัฒนาตาม IDP														
2.5 สรุปและประเมินผลการดำเนินงาน		5	รายงานสรุปเพื่อนำเสนอผลการดำเนินงาน														



แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567												
				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) การบริหารและพัฒนาพนักงานศักยภาพสูง (Talent)	บก. / สก. / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	30														
3.1 กำหนดคุณสมบัติและแนวทางการคัดเลือกพนักงานศักยภาพสูง		15	แนวทางการคัดเลือกพนักงานศักยภาพสูงได้รับอนุมัติ													
3.2 ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานศักยภาพสูง		15	พนักงานกลุ่ม Talent Pool													
3.3 บริหารจัดการและพัฒนา Talent Pool			พนักงานศักยภาพสูงได้รับการบริหารและพัฒนา	ดำเนินการปี 68 เป็นต้นไป												
3.4 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน			อัตราการคงอยู่ของพนักงาน Talent	ดำเนินการปี 68 เป็นต้นไป												
4) แนวทางการบริหารผู้สืบทอดตำแหน่ง				ดำเนินการปี 68 เป็นต้นไป												

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

6. ชื่อแผนงานโครงการ : แผนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร : ไม่มี)

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567												
				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. นำเสนอหลักเกณฑ์การจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัด ประจำปี 2567 ต่อที่ประชุม MC ภายในเดือนมกราคม 2567	ทก.	10	หลักเกณฑ์การจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัด ประจำปี 2567 ได้รับการอนุมัติ													
2. จัดทำข้อตกลงตัวชี้วัด ประจำปี 2567 ของผู้บริหารและพนักงาน	ทก.	20	ได้ข้อตกลงตัวชี้วัด ประจำปี 2567 ของผู้บริหารและพนักงาน													
3. ติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของผู้บริหารและพนักงาน ประจำปี 2567	ทก.	10	ได้ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของผู้บริหารและพนักงาน ประจำปี 2567													
4. นำเสนอหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประจำปี 2567 ต่อผู้มีอำนาจอนุมัติ - การกำหนดสัดส่วน (ร้อยละ) ตัวชี้วัด (KPIs) : พฤติกรรมหรือทักษะความสามารถ (Competency) - รูปแบบวิธีการประเมินพฤติกรรมหรือทักษะความสามารถ	ทก.	20	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2567 ได้รับการอนุมัติ													
5. ปรับปรุงคำสั่งการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567	ทก.	10	คำสั่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2567													

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567												
				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.	
<b>1. พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มอาชีพเป้าหมาย (รวมกลุ่มอาชีพดิจิทัล)</b>	สถาบันวิชาการ (สก.)	40	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามกลุ่มอาชีพ													
1.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมายจากการประเมิน IDP		5														
1.2 ดำเนินการพัฒนาตาม IDP		35														
<b>2. พัฒนาด้าน Digital Literacy ตามหลักสูตรที่กำหนดสำหรับกลุ่มเป้าหมาย</b>		25	จำนวนบุคลากรภาพรวมที่ผ่านการอบรมด้าน Digital Literacy													
2.1 สืบค้นและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป้าหมายจากทุกสายงาน		5														
2.2 กำหนดหัวข้อและจัดทำเนื้อหาการพัฒนาภาพรวม		5														
2.3 ดำเนินการพัฒนา		15														
<b>3. พัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ (reskill/upskill) ตามความต้องการของพนักงาน/ส่วนงาน เพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจใหม่ของบริษัท</b>		35	จำนวนบุคลากรภาพรวมที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มศักยภาพ (reskill/upskill)													
3.1 กำหนดหัวข้อการพัฒนาภาพรวม		5														
3.2 ดำเนินการพัฒนา		30														

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567												
				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.	
<b>1. เตรียมความพร้อมทีมงานด้าน HR</b>		30														
1.1 พัฒนาหน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน HR เพื่อรองรับการดำเนินบทบาทการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner)	สก.	20	พนักงานมีความรู้ความเข้าใจระบบงานด้าน HR ในภาพรวม และทักษะที่จำเป็น เช่น การให้คำปรึกษา													
1.2 พัฒนาความรู้บุคลากรด้าน HR เพื่อสอบ HR Certificate	สก.	10	บุคลากรด้าน HR ได้รับ HR Certificate													
<b>2. ดำเนินบทบาทการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (HR Strategic Partner) ให้กับสายงานต่าง ๆ</b>	บก. สก. ทก. กก.	70	สายงานทรัพยากรบุคคลได้ปรับบทบาทการดำเนินงานด้าน HR ให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner) ของหน่วยงานภายในองค์กร													
2.1 ศึกษาหน้าที่งาน ความต้องการ/ปัญหา ด้านบุคลากรของสายงาน		20	บุคคลได้ปรับบทบาทการดำเนินงานด้าน HR ให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner) ของหน่วยงานภายในองค์กร													
2.2 วิเคราะห์ความต้องการ/ปัญหา เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง และให้คำปรึกษา/นำเสนอแนวทางแก้ไขต่อสายงาน		30	ดำเนินการด้าน HR ให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner) ของหน่วยงานภายในองค์กร													
2.3 ติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงาน		10	ดำเนินการด้าน HR ให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner) ของหน่วยงานภายในองค์กร													
2.4 ทบทวน/ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน		10	ดำเนินการด้าน HR ให้เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner) ของหน่วยงานภายในองค์กร													

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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

กิจกรรม/ขั้นตอนหลัก	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2567													
				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.		
<b>1. การทบทวนระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล</b>	สายงาน ก. ผ. ต.	30															
1.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบงานที่ได้ข้อสรุปจากการทบทวน ให้ครอบคลุม ความต้องการของผู้ใช้และสอดคล้องตามแผนการบูรณาการ/เชื่อมโยงระบบของบริษัท		20	ระบบงานที่เหมาะสมตาม Function งาน														
1.2 ทดลองใช้ ปรับปรุง/แก้ไข และเปิดใช้งานระบบ		10															
<b>2. การบูรณาการระบบบริหารจัดการฐานข้อมูลบุคคล</b>	สายงาน ก. ผ. ต.	60															
2.1 วิเคราะห์ข้อมูลในฐานข้อมูลบุคคลที่ยังแตกต่างกันระหว่าง 2 ฐานข้อมูล และดำเนินการ Cleansing Data เพื่อลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล		20	ฐานข้อมูลบุคคลที่เป็นหนึ่งเดียว														
2.2 ออกแบบในรายละเอียด (Detailed Design) ตามสิทธิ์ SAP HR Authorization สำหรับแต่ละ Module ตามที่กำหนดไว้		20	Detailed Design ของ Module ต่าง ๆ ของระบบ SAP-HR (ERP เดิม)														

