

การบริหารทุนมนุษย์ : Human Capital Management (HCM) 2569

หัวข้อ		รับผิดชอบ	Timeline																											
			มีนาคม				เมษายน				พฤษภาคม				มิถุนายน				กรกฎาคม				สิงหาคม				กันยายน			
การบริหารทุนมนุษย์ (HCM)	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง	สบค.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	คุณภาพของยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์/การติดตามผล	สบค.																												
	Drafted / ร่าง																													
	Submitted / ส่งแล้ว/เข้าคณะกรรมการบุคคล																													
	Reviewed / ตรวจสอบแล้ว/เสนอ ผอ.																													
	Approval / อนุมัติ																													
	Approved ได้รับการอนุมัติ																													
	Executed / ดำเนินการแล้ว หรือ completed																													
	การบริหารทุนมนุษย์	ผจท.																												
	อัตรากำลัง	ผจท.																												
	วิเคราะห์ผลกระทบจากเทคโนโลยีดิจิทัลต่ออัตรากำลัง																													
	วิเคราะห์ผลผลิตและประสิทธิภาพ (Productivity Analysis)																													
	วิเคราะห์อุปสงค์-อุปทานอัตรากำลังที่แท้จริง																													
	จัดทำแผนทดแทนและเคลื่อนย้ายอัตรากำลัง																													
	นำเสนอผลและจัดทำ																													
	ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผจท.																												
	Drafted / ร่าง																													
	Submitted / ส่งแล้ว																													
	Reviewed / ตรวจสอบแล้ว																													
	Approval / อนุมัติ																													
	Approved ได้รับการอนุมัติ																													
	Executed / ดำเนินการแล้ว หรือ completed																													
	ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	ผสร.																												
	ออกแบบเครื่องมือสำรวจความต้องการ (Employee Needs Survey)																													
	ดำเนินการสำรวจ																													
	ดำเนินการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมและได้อัตราการตอบกลับตามเป้าหมาย																													
	วิเคราะห์ข้อมูลและจัดกลุ่มความต้องการ																													
	จัดทำข้อเสนอรูปแบบสวัสดิการที่ตอบโจทย์ เช่น Flexible Benefits / สวัสดิการเฉพาะกลุ่ม																													
นำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติ																														
การพัฒนาทุนมนุษย์	ผอร.																													
การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง	ผอร.																													
ระบุตำแหน่งบริหารที่เป็น Critical Position																														
จัดทำรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool)																														
จัดทำแผนพัฒนาสำหรับ Successor และ Talent																														
นำเข้าคณะกรรมการบุคคล																														

หัวข้อ	รับผิดชอบ	Timeline						
		มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน
การจัดการสายอาชีพ	ผอ.							
จัดทำคำสั่ง คณะกรรมการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
คณะกรรมการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาสายอาชีพ								
จัดทำแผนการจัดการสายอาชีพ								
เสนออนุมัติ / เห็นชอบ								
กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	ผสร.							
การสร้างประสบการณ์ที่ดีและความผูกพันของบุคลากร/ค่านิยม	ผสร.							
ออกแบบเครื่องมือสำรวจความต้องการ (Employee Needs Survey)								
ดำเนินการสำรวจ								
วิเคราะห์ผลสำรวจความผูกพัน (Engagement Analysis)								
นำผลมากำหนดแผนงาน (กิจกรรม/โครงการ)								
เทคโนโลยีดิจิทัล HR	สบค.							
รวบรวมข้อมูล HR ที่มีอยู่ เช่น ข้อมูลพนักงาน (อายุงาน ตำแหน่ง เงินเดือน)								
พัฒนา Dashboard และรายงานเชิงวิเคราะห์ จัดทำ Dashboard เช่น Turnover Rate								
ใช้ข้อมูลในอดีตเพื่อคาดการณ์ เช่น กลุ่มเสี่ยงลาออก / ความต้องการกำลังคนในอนาคต								
เสนอ Insight ต่อผู้บริหาร								
ปรับปรุงรูปแบบการวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง								
ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ผสร.							
แต่งตั้งคณะกรรมการ								
แผนระยะสั้น/ระยะยาว								
ทบทวนแผนระยะสั้น/ระยะยาว (ประเมินดัชนีต่าง)								
ดำเนินการตามแผน								
บทบาทของสายงาน HR	สบค.							
พัฒนาศักยภาพบุคลากร HR ด้านการเป็นพี่ปรึกษา อบรมทักษะที่จำเป็น เช่น การให้คำปรึกษา (Consulting Skill)								
พัฒนาเครื่องมือสำหรับ HR เช่น Guideline การให้คำปรึกษา Template วิเคราะห์ปัญหาบุคลากร								
ให้คำแนะนำด้าน HR เช่น การบริหารคน การพัฒนาทีม								
ประเมินความพึงพอใจของหน่วยงานต่อบทบาท HR								
ปรับปรุงแนวทางให้การปรึกษาย่างต่อเนื่อง								

การกำหนดแผนงาน / โครงการด้านทรัพยากรบุคคลรองรับแผนงานขององค์กร (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				
							๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
การเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเลิศ	๑.พัฒนาระบบ HR Digital Integration เชื่อมโยงข้อมูลหน่วยงาน	เพื่อให้องค์การสะพานปลามีระบบบริหารงานบุคคลที่รองรับกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จโครงการพัฒนาระบบ HR	๑. โครงการพัฒนาระบบ HR	๓๒๐,๐๐๐	สบค. และ สทส.	-	✓	✓	✓	✓
				๒. โครงการสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)	- ไม่มี-	สบค.	-	-	-	✓	✓
	๒.เสริมสร้างความเป็นเลิศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำ	เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและมีแล้วทางปฏิบัติที่ดีของรัฐวิสาหกิจชั้นนำ	ผลการประเมินของรัฐวิสาหกิจด้านบริหารทุนมนุษย์ (HCM)	๓. ทบทวนแผนแม่บทบริหารทรัพยากรบุคคล	-ไม่มี-	สบค.	✓	✓	✓	✓	✓
				๔.การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (KPI)	- ไม่มี-	สบค./ผจท.	✓	✓	✓	✓	✓
	๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักธรรมาภิบาลและความเสมอภาค	เพื่อยกระดับวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๕. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๖. การเลื่อนระดับ และการจ่ายค่าตอบแทน	- ไม่มี-	สบค./ผรบ.	✓	✓	✓	✓	✓

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				
							๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๓. การสร้างสภาพแวดล้อมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขให้รักและผูกพันองค์กร	เสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร สะพานปลา มีธรรมาภิบาลโปร่งใสตรวจสอบได้อย่างเข้มแข็ง บนพื้นฐานของบุคลากรที่มีคุณธรรมและจริยธรรม	ระดับการประเมินองค์กรคุณธรรม	๑๒. โครงการประเมินองค์กรคุณธรรม	- ไม่มี -	สพค./ผรบ.	✓	✓	✓	✓	✓
	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และรักองค์กร	เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- ร้อยละค่าเฉลี่ยความสุข (อัตราการลาออกด้วยเหตุของการปฏิบัติงานที่ไม่มีความสุข) - ร้อยละของบุคลากรที่มีสุขภาพดี - ร้อยละความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร - การประชุมอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	๑๔. การตรวจสอบสภาพพนักงานประจำปี	๖๑,๑๑๑	-- สบค./ผสร.	✓	✓	✓	✓	✓
				๑๕. แบบสำรวจความผูกพันรักองค์กรของบุคลากร อสป. (Engagement) เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน	- ไม่มี -	- สบค./ผสร.	✓	✓	✓	✓	✓
				๑๖. การส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ไม่มี -	คณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓