

หน่วยงาน กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๕๗๐๑
ที่ กพบ.อ. ๐๓๒๔/๒๕๖๖ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานโครงการด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรของ กทท.

เรียน อทร./รอง อทร.(บค)/ผช.อทร.(บค)/อผบ./รอง อผบ.

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ผบ.) ขอรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานโครงการสำคัญด้านการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นไปตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. การปรับโครงสร้างองค์กรของ กทท. ให้ตอบสนองต่ออนาคต ผบ. ได้ร่วมกับทุกสายงานเพื่อกำหนดรายละเอียดข้อมูลการจัดทำ Organization Chart ที่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรจำลอง (Sandbox) โดยรวบรวมข้อมูลสรุปเสนอ อทร. และจัดทำแนวทางการดำเนินงานตามกรอบโครงสร้างโครงสร้างองค์กรจำลอง (Sandbox) เสนอ อทร. พิจารณาลงนามก่อนประกาศใช้ในหน่วยงานนำร่อง ๔ หน่วยงานคือ ผบ. ผทส. ผส. และ ทลฉ.

๒. การวิเคราะห์ วางแผน และจัดการกำลังคนที่สอดคล้องกับการปรับองค์กร ได้ทบทวนกระบวนการและจัดทำ Organization Chart วัตถุประสงค์ ขอบเขตงาน ประกอบการจัดแบ่งส่วนงาน ในระดับแผนก กอง ฝ่าย การจัดการอัตรากำลัง การทบทวนถึงทักษะที่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรจำลอง (Sandbox) เพื่อเสนอ อทร. พิจารณา ก่อนแจ้งต้นสังกัดให้ดำเนินการจัดพนักงานทดลองปฏิบัติงานในรูปแบบ Sandbox ต่อไป

๓. การพัฒนาศักยภาพตามโครงสร้างองค์กรและรองรับธุรกิจในอนาคต ได้เริ่มดำเนินการพัฒนาตามแผนการดำเนินงานที่มีการระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง คือ กลุ่มเป้าหมาย วิธีการพัฒนา วิธีการประเมินผล

๔. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับองค์กร สายงาน จนถึงระดับบุคคล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยแบ่งเป็นตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPI) ตัวชี้วัดระดับสายงาน (Functional KPI) และตัวชี้วัดรายบุคคล (Department KPI) รวมทั้งมีการจัดทำตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. การบริหารตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ สำหรับธุรกิจหลักและธุรกิจใหม่ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตำแหน่ง ที่มีผลกระทบสูงต่อการดำเนินงานขององค์กรในการดำเนินงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติและแนวทางการสรรหา พัฒนาบุคลากร

๖. การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลง โดยครอบคลุมทักษะ อัตรากำลัง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี และวิเคราะห์ Change Megatrend ที่มีผลกระทบต่อองค์กร รวมถึงระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรตั้งแต่ง่ายไปถึยาก เพื่อจัดทำแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรของ กทท.

/๗. การพัฒนา...

๗. การพัฒนา Employee Experiences มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนกลยุทธ์ พัฒนาระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของพนักงาน กทท. และแผนการพัฒนาระดับความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของพนักงาน กทท. ประจำปี ๒๕๖๖ ของ ๑๔ ฝ่าย/สำนัก โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันที่สะท้อนค่านิยมองค์กร T (Teamwork) การมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน

๘. การพัฒนางานทรัพยากรบุคคลบน SMAC Platform (HR Line Chatbot) ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยี Chat Bot ก่อนนำมาเสนอผู้บริหารตามสายให้เห็นชอบต่อไป

๙. การพัฒนางานทรัพยากรบุคคลบน SMAC Platform (HRD ROI on Tech Platform) ได้จัดทำ ROI Platform และวิธีการใช้งานเสนอ อทท. ให้เห็นชอบเพื่อนำมาใช้ในการประเมินความคุ้มค่าของการฝึกอบรม ปัจจุบันดำเนินการสื่อสารทำความเข้าใจให้กับหน่วยงานทุกฝ่าย/สำนัก เรียบร้อยแล้ว

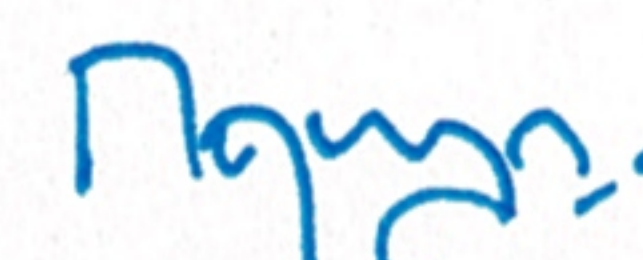
๑๐. ผลการตรวจประเมินด้าน HCM จาก TRIS ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของ กทท. ในระบบ SE-AM (State Enterprise Assessment Model) ได้คะแนน ๒.๗๙๒๓ ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในบันทึกนำเสนอประธานกรรมการ กทท. ที่แนบมาพร้อมนี้



(นางเอี่ยมพร สุวรรณนัง)

อกพบ.


(นายเกษฐา พรหมสวัสดิ์)
รอง อผบ.
๑๒ / เม.๖. ๕๕

- ๓ -
อผบ.
๑๒ / เม.๖. ๕๕