

ตารางรายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566

ประเภทของงาน	แผนปฏิบัติการ /โครงการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ร้อยละ)	ผลผลิต	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ผลลัพธ์	กลไกติดตาม
งานทางด้านการบริหารบุคลากร (HRM)	1.แผนการออกแบบองค์กรให้ตอบสนองต่ออนาคต	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	งบประมาณที่ได้รับ 500,000.- บาท	กทป.	- ระดับความสำเร็จในการออกแบบหรือปรับโครงสร้างองค์กรในธุรกิจหลัก (Core Business) - ระดับความสำเร็จในการออกแบบโครงสร้างองค์กรสำหรับธุรกิจใหม่ (New Business)	100	100 - ร่างโครงสร้างองค์กรจำลอง (Sandbox) ระยะที่ 1	ผลการดำเนินงานล่าช้ากว่าแผนงานที่กำหนดไว้	-	กทป. มีโครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองต่อธุรกิจ	-รายงานรายไตรมาสเสนอต่อผู้บริหารตามสายงาน -รายงานคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลของ กทป.
		ผลการใช้จ่าย 500,000.- บาท									
	2.แผนการวิเคราะห์ วางแผน และจัดการกำลังคนที่สอดคล้องกับการปรับองค์กร	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	-	กทป.	- ร้อยละของตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรที่สอดคล้องกับอุปสงค์และอุปทานสำหรับธุรกิจหลัก - ระดับความสำเร็จในกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง - อัตราส่วนผลผลิตหลักหรือรายได้ต่อต้นทุนด้านทรัพยากรบุคคล	80	80 - ร่างแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับกับอุปสงค์และอุปทานสำหรับธุรกิจหลักในปัจจุบัน - รายงานผลการวิเคราะห์อัตราส่วนผลผลิตหลักหรือรายได้ต่อต้นทุนด้านทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงานล่าช้ากว่าแผนงานที่กำหนดไว้ เนื่องจากบางหน่วยงานต้องทบทวนภารกิจงานใหม่อีกครั้ง	-	กทป. มีแผนทรัพยากรบุคคลระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงมีการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity)	-รายงานคณะกรรมการการ กทป.
	3.แผนพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	งบประมาณที่ได้รับ 500,000.- บาท	กทป.	- จำนวนกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการ Re-HR process - จำนวนกระบวนการงานที่นำไปสู่การปฏิบัติ	100 (1 กระบวนการ)	100 - 1 กระบวนการ คือ การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน KPI โดยการจัดทำ Baseline ตัวชี้วัด และการประเมินผ่านระบบ HRIS	-	-	กทป. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRIS) ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน 1 กระบวนการ	
		ผลการใช้จ่าย 500,000.- บาท									
	4.แผนการบริหารตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์สำหรับธุรกิจหลักและธุรกิจใหม่	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	-	กทป.	- ร้อยละของตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ที่ได้รับการสรรหา คัดเลือกและบรรจุในธุรกิจหลัก	80	85.71 -ตำแหน่งยุทธศาสตร์ด้านบริหารและกำหนดนโยบาย	ตำแหน่งงานเชิงยุทธศาสตร์ของ กทป. ที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญพิเศษหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการบรรจุยุทธศาสตร์ของ กทป. ในปัจจุบันและอนาคตและอยู่ระหว่างพิจารณากำหนดตำแหน่งโครงสร้างองค์กรใหม่ เนื่องจากปัจจุบัน กทป. อยู่ระหว่างจัดทำโครงสร้างองค์กรจำลอง (Sandbox)	-	กทป. มีผู้เชี่ยวชาญทางด้านโลจิสติกส์ประจำ กทป. และอยู่ระหว่างพิจารณา กำหนดตำแหน่งโครงสร้างองค์กรใหม่เนื่องจากอยู่ระหว่างจัดทำโครงสร้างองค์กรจำลอง (Sandbox)	
	5.แผนการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	-	กทป.	- ระดับความสำเร็จของการจัดการการเปลี่ยนแปลง	100	100 - ร่างโครงสร้างองค์กรจำลอง (Sandbox) ระยะที่ 1	-	-	กทป. มีโครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองต่อธุรกิจ	
						60	60 -แนวปฏิบัติการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)	กทป. ยังไม่มี กฎ/ระเบียบ/หลักเกณฑ์และการกำหนดตัวชี้วัด(KPI) การประเมินผลการปฏิบัติการรองรับการทำงานแบบผสมผสาน	ควรทบทวน กฎ/ระเบียบ/หลักเกณฑ์และการกำหนดตัวชี้วัด(KPI) การประเมินผลการปฏิบัติการรองรับการทำงานแบบผสมผสาน ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น	กทป. มีแนวทางการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)	
7.แผนการพัฒนา Employee Experiences	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	งบประมาณที่ได้รับ 1,700,000 บาท	กร.	-ร้อยละคะแนน Employee Experiences	70	100 - คะแนนความพึงพอใจ Employee Experiences	-		-	พนักงาน กทป. มีความผูกพันกับองค์กร	
	ผลการใช้จ่าย 1,398,179 บาท										

	8.แผนพัฒนางาน ทรัพยากรบุคคล บน SMAC Platform	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	-	กสก./กพบ.	- จำนวนงานด้านทรัพยากรบุคคลที่มีการ ประยุกต์ใช้ SMAC - ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ มีต่อการให้บริการงาน HR ผ่าน SMAC	100	100 - ผู้รับบริการ (กอง สวัสดิการ) มีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการน้อง Patty (HR Chatbot)	● การใช้ระบบน้อง Patty ตอบ คำถาม ปัญหาคือ คำตอบที่ได้รับไม่ ครบประเด็นที่ถามไป ในกรณีที่ต้องการ คำตอบแบบละเอียด ● การเลือกใช้คำถาม ถ้าใส่ลักษณะคำ ไม่ตรงกับที่ตั้งไว้ในระบบ บางครั้ง ระบบไม่สามารถตอบคำถามได้ อาจจะต้องมีการขอใช้งบประมาณเพื่อ จัดซื้อพื้นที่ในการสำรองข้อมูล เนื่องจากจะต้องใช้พื้นที่ในการเก็บ ข้อมูลที่มากขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมข้อมูล ทุกด้าน และมีรายละเอียดเพิ่มเติมใน หัวข้อต่างๆ ที่ควรใส่เข้าไปในระบบให้ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ	จากแบบสำรวจการใช้งานน้อง Patty ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๖ พนักงานในสังกัด กสก. มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ว่า ควร ปรับปรุงในส่วนที่มีปัญหา หาก ประสงค์จะใช้น้อง Patty อย่าง ต่อเนื่อง ควรพัฒนาต่อไป เพราะมีประโยชน์ในการช่วย ตอบข้อมูลเกี่ยวกับงานต่างๆ ภายใน กสก. ได้ดี และมีแผนที่ จะนำไปเผยแพร่ให้มีการใช้ใน หน่วยงานต่างๆ ของ กทท. เพื่อให้พนักงานทุกหน่วย สามารถเข้าถึงข้อมูล ความรู้ และการประชาสัมพันธ์ข่าวที่ เกี่ยวกับ กสก. ได้มากขึ้น โดย ผ่านช่องทาง Line Platform ลดเวลาการมาติดต่อโดยตรงที่ กสก. ได้	กทท. มีการนำ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน
งานทางด้าน การพัฒนา บุคลากร (HRD)	3.แผนพัฒนาและ เสริมสร้างทักษะ ใหม่เพื่ออนาคต	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	งบประมาณ ที่ได้รับ 500,000.- บาท	กพบ.	- ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต	60	100 - บุคลากรเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนาทักษะเพื่อ อนาคตร้อยละ 60	-	-	พนักงาน กทท. ได้รับการพัฒนา ทักษะตาม Skill Matching สาย อาชีพ
			ผลการใช้ จ่าย 500,000.- บาท							