



รายงานผลการดำเนินงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคล อ.ส.พ.
ประจำปีงบประมาณ 2567
(ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2566 - ถึง วันที่ 30 กันยายน 2567)

สรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล อ.ส.พ. ประจำปีงบประมาณ 2567 (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2566 – ถึง วันที่ 30 กันยายน 2567)

ยุทธศาสตร์/ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ช่วงเวลาที่ ดำเนิน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนายุทธศาสตร์และส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อความยั่งยืน						
แผนงานที่ 1.1 ส่งเสริม ค่านิยมและวัฒนธรรม	KPI 1-1 ร้อยละของ การรับรู้และประพฤติ ปฏิบัติตามวัฒนธรรม และค่านิยม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ช่วงเดือน ตุลาคม ถึง ธันวาคม 2566	ได้ดำเนินการจัดทำสื่อเผยแพร่พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่ พึงประสงค์ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 2 ช่องทาง ได้แก่สื่ออินโฟกราฟิกส์ /การสื่อสารทางการ ประชุมสัมมนาและได้มีการประชุมชี้แจงวัฒนธรรมและค่านิยม ขององค์กรฯ ที่มีการปรับปรุงใหม่ พร้อมทั้งประเมินพฤติกรรม เพื่อนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการดำเนินการ ในปีต่อไป	ไม่มีอุปสรรค
แผนงานที่ 1.2 สํารวจ ความผูกพันของ บุคลากร	KPI1-2 ระดับความพึง พอใจและความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อ องค์กรเพิ่มสูงกว่าปี ก่อน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ช่วงเดือน กรกฎาคม ถึง กันยายน 2567	การสำรวจความผูกพันของบุคลากรในปี 2567 ได้ ดำเนิน การศึกษากรอบแนวคิดในการสำรวจความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ทบทวนและออกแบบ สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ดำเนินการ สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร วิเคราะห์ อัตรา ปัจจัย และสาเหตุในการลาออกของบุคลากร ความพึง พอใจ ไม่พึงพอใจ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร วิเคราะห์และ ประเมินผลการสำรวจ และได้มีการประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวางแผนปรับปรุงประเด็นจากการสำรวจ/แผนสร้าง ความผูกพัน	ไม่มีอุปสรรค
แผนงานที่ 1.3 ปรับปรุงกระบวนการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านทุนมนุษย์	KPI1-3 มีแผนบริหาร ทุนมนุษย์ที่สอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์ ขององค์กรฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ช่วงเดือน กรกฎาคม ถึง	ได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมด้านการ บริหารทุนมนุษย์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ประชุมระดมความคิดเห็นกับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์และแผนยุทธศาสตร์	ไม่มีอุปสรรค

ยุทธศาสตร์/ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ช่วงเวลาที่ ดำเนิน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
				กันยายน 2567	ด้านอื่นๆใน Core Business Enabler เพื่อจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ที่ปรับปรุงและแผนปฏิบัติการประจำปีหาหรือกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหาร	
(2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการบริหารทุนมนุษย์และอัตรากำลังรองรับการเปลี่ยนแปลง						
แผนงานที่ 2.1 ทบทวนการบริหารค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อรองรับการยกระดับการบริหารทุนมนุษย์	KPI1-2 ได้รับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพิ่มสูงกว่าปีก่อน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต. 2566 ถึง กันยายน 2567	ดำเนินการติดตามและประสานข้อมูลเพื่อการพิจารณาโครงการ อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในรูปแบบใหม่เพื่อปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรและได้มีการหารือร่วมกับสหภาพเพื่อทบทวนสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้ทัดเทียมกับรัฐวิสาหกิจอื่นปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อยกระดับการบริหารทุนมนุษย์	ไม่มีอุปสรรค
แผนงานที่ 2.2 ปรับปรุงการสรรหาบุคลากรเชิงรุก	KPI2-2 มีแผนสรรหาบุคลากรในสาขาขาดแคลน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค.2566 ถึง 30 ก.ย.2567	ในปีงบประมาณ 2567 ได้มีการสำรวจอัตราว่างและอัตราเกษียณประจำปี เพื่อนำมาวิเคราะห์และประเมินกลยุทธ์เครื่องมือ และวิธีการที่ใช้สรรหาบุคลากร โดยได้มีการประชุมร่วมกับผู้บริหารและหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งเพื่อกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติและกลยุทธ์ในการสรรหาและจัดทำแผนสรรหาเชิงรุกตามกลุ่มสายงาน ทั้งนี้ในปี 2567 ได้มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการสรรหา และกำหนดอัตราเงินเดือนบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนและปรับปรุงสื่อ ช่องทางและกลยุทธ์ในการสรรหาบุคลากรโดยผู้บริหารได้มีที่ ติดตามและประเมินผลการสรรหาอย่างสม่ำเสมอ	ไม่มีอุปสรรค
แผนงานที่ 2.3 ถ่ายทอดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับ	KPI2-3 บุคลากรมีตัวชี้วัดรายบุคคลที่	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค.2566 ถึง 30 ก.ย.2567	ดำเนินการทบทวนตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อระดมความคิดเห็นการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรไปสู่สำนักและจะดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่รายบุคคลในปี 2567	ไม่มีอุปสรรค

ยุทธศาสตร์/ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ช่วงเวลาที่ ดำเนิน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
ยุทธศาสตร์ของ องค์กร ไปสู่การ กำหนดตัวชี้วัด รายบุคคล	เชื่อมโยงต่อเป้าหมาย องค์กร					
แผนงานที่ 2.4 ปรับปรุงระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	KPI 2.4 ระดับความ พึงพอใจต่อระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค.2566 ถึง 30 ก.ย.2567	ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนรูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและ การประเมินสมรรถนะของบุคคล โดยประชุมผู้บริหารเพื่อ ปรับปรุงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและผูกเชื่อมโยง กับระบบการขึ้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ และ ดำเนินการประกาศรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติที่มีการ ปรับเปลี่ยน เพื่อชี้แจงและสื่อสารรูปแบบการประเมินให้ บุคลากรครอบคลุมทุกสายงาน	ไม่มีอุปสรรค
(3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถสู่ความเป็นมืออาชีพ						
แผนงานที่ 3.1 ปรับปรุงเส้นทางสาย อาชีพ (Career Path)	KPI3-1 มีเส้นทาง ความก้าวหน้าและ หลักเกณฑ์ที่เลื่อนเข้าสู่ ตำแหน่งที่ชัดเจน				ดำเนินการวิเคราะห์และทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ โดยดำเนินการทบทวนกับรัฐวิสาหกิจเดียวกัน 3 แห่ง ได้แก่ ออป. อสส. อพวช. เพื่อนำมาปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ทั้งนี้ต้องได้รับความ เห็นชอบจาก กระทรวงการคลังใน การพิจารณาโครงการ และกรอบอัตรากำลัง
แผนงานที่ 3.2 ปรับปรุงกรอบสรณ ะบุคลากรให้ สอดคล้องกับทิศทาง องค์กร	KPI 3-2 มีกรอบ สมรรถนะ (Competency Based) เพื่อใช้ในการประเมิน สมรรถนะของ บุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค.2566 ถึง 30 ก.ย.2567	ดำเนินการชี้แจงและให้ความรู้ในการประเมินสมรรถนะให้กับ บุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อนำไป ประเมินสมรรถนะของบุคลากร นำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะมาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	ไม่มีอุปสรรค

ยุทธศาสตร์/ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ช่วงเวลาที่ ดำเนิน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
แผนงานที่ 3.3 จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	KPI 3-3 มีแผนพัฒนา รายบุคคล IDP ของ บุคลากรทุกสายงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค.2566 ถึง 30 ก.ย.2567	ดำเนินการสำรวจความต้องการ (Training Needs) และออกแบบหลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการทบทวนคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ วิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะร่วมกับหัวหน้างานและผู้บริหาร เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของพนักงานที่มีช่องว่างสมรรถนะ ร่วมกับหัวหน้างาน หัวหน้าส่วน ผู้อำนวยการสำนักทุกสายงาน	ไม่มีอุปสรรค
แผนงานที่ 3.4 การ พัฒนาระบบการ บริหารผู้สืบทอด ตำแหน่ง	KPI3-4 ร้อยละของบุคลากรระดับผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากระบบบริหารผู้สืบทอดตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค.2566 ถึง 30 ก.ย.2567	รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรฯ กำหนดตำแหน่งสำคัญที่จะมีการเกษียณลาออก หรือเลื่อนระดับสูง เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งรวมถึงมีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งนำเสนอผู้อำนวยการให้ความเห็นชอบ ประเมินผู้สืบทอดตำแหน่งและดำเนินการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง/ติดตามประเมินผลทดสอบและประเมินศักยภาพ	ไม่มีอุปสรรค
(4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
แผนงานที่ 4.1 การ ทบทวนระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทรัพยากรมนุษย์	KPI4-1 ระบบ ERP ที่ สามารถสนับสนุนการ บริการและการบริหาร จัดการทุนมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค.2566 ถึง 30 ก.ย.2567	ดำเนินการทบทวนและศึกษาเพื่อจัดทำความต้องการและสถาปัตยกรรมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทุนมนุษย์ ทั้งนี้ได้มีการพัฒนาระบบประเมินผลในระบบ ERP โดยจะนำไปใช้ในปี 2567	ไม่มีอุปสรรค
แผนงานที่ 4.2 ปรับปรุงแผนงานด้าน ความปลอดภัย	KPI4-2 ร้อยละของบุคลากรระดับบริหารและปฏิบัติการที่ได้รับ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค.2566 ถึง 30 ก.ย.2567	ดำเนินการทบทวนคำสั่งคณะทำงานด้านความปลอดภัยเพื่อศึกษารูปแบบและจัดทำแผนด้านความปลอดภัยสวัสดิภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดทำคู่มือความปลอดภัยสวัสดิ	ไม่มีอุปสรรค

ยุทธศาสตร์/ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์/ กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ ที่ได้รับการ จัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่าย (บาท)	ช่วงเวลาที่ ดำเนิน โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค
สภาพแวดล้อม สวัสดิภาพและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	การฝึกอบรมการเป็น เจ้าหน้าที่ความ ปลอดภัย				ภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดำเนินฝึกอบรมให้ ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยให้แก่บุคลากรทุกสาย อาชีพและจัดส่งบุคลากรระดับหัวหน้างาน ผู้บริหารที่ได้รับการ แต่งตั้งใหม่เข้ารับการอบรมด้านความปลอดภัย	
แผนงานที่ 4.3 ยกระดับการ ดำเนินงานของหน่วย ทรัพยากรมนุษย์	KPI4-3 ร้อยละความ พึงพอใจต่อการ ให้บริการทรัพยากร มนุษย์	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค.2566 ถึง 30 ก.ย.2567	ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ช่องว่างในการดำเนินงานด้าน บริหารทรัพยากรมนุษย์ - (4.12) จัดทำและปรับปรุงคู่มือกระบวนการปฏิบัติงานให้ เป็นมาตรฐาน - (4.13) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรด้านทรัพยากร มนุษย์ได้รับการฝึกทักษะ - (4.14) จัดส่งบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์เข้ารับการ ฝึกอบรมและการทดสอบความรู้เฉพาะด้านเพื่อความเชี่ยวชาญ ในสายอาชีพ - (4.15) พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลและองค์ความรู้ในสาย งานให้เป็นระบบ - (4.16) จัดการสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้ในสายงาน ทรัพยากรมนุษย์ให้แก่บุคลากรภายในสายงานและข้ามสายงาน - (4.17) พัฒนารูปแบบสื่อสารการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งภายในและภายนอก	ไม่มีอุปสรรค