

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ไตรมาส			
				1	2	3	4
กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรด้านธุรกิจและทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future Skill Sets)							
HRI-1: พัฒนาความรู้และมุมมองทางธุรกิจ เพื่อให้การส่งเสริมผลงานและนวัตกรรมสู่ภาคการผลิตและบริการเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม	โครงการพัฒนานักพาณิชย์นวัตกรรมของ TCELS (TCELS Innovation Commercialization Talent)	ร้อยละของบุคลากรเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านธุรกิจและผ่านการประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	500,000	<div><div></div></div>			
HRI-2: ส่งเสริมความรู้และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน AI เพื่อยกระดับผลิตภาพการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรของ TCELS ที่ได้รับการพัฒนาและนำความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) ไปใช้ในการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	250,000	<div><div></div></div>			
HRI-3:พัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) และบุคลากรที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	โครงการเร่งพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการสืบทอดตำแหน่ง (TCELS NextGen Leadership Accelerator)	ร้อยละของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) และบุคลากรที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาสมรรถนะและมีผลการประเมินสมรรถนะผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	100,000	<div><div></div></div>			

o13: หลักเกณฑ์และแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ไตรมาส			
				1	2	3	4
กลยุทธ์ที่ 2 สร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร (Employee Journey) เพื่อสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กร							
HRI-4: ส่งเสริมการมีส่วนร่วม รวมทั้งการเปิดพื้นที่หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและแสดงผลงาน	โครงการ TCELS Participation Channel และ Talent Showcase	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ามามีส่วนร่วมและเข้ามารวมนำเสนอผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	200,000				
HRI-5: การสร้างความเข้มแข็งวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร (CC:CC)	โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและการยกย่องบนฐานค่านิยม (CC:CC)	จำนวนกรณีการยกย่องพฤติกรรมตามค่านิยมอย่างน้อย 10 กรณี	300,000				

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ไตรมาส			
				1	2	3	4
กลยุทธ์ที่ 3 สร้างคุณค่าและภาพลักษณ์ (Employer Branding) เพื่อให้ TCELS โดดเด่น ดึงดูดและรักษาบุคลากร ศักยภาพสูง							
HRI-6: ส่งเสริมการนำระบบบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ โดยมุ่งเน้นความยืดหยุ่น คล่องตัว ความมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์	โครงการยกระดับบริการ HR (Agile Digital HR)	ร้อยละของการสำรวจภาพลักษณ์ของ TCELS ที่เป็นองค์กรอยากร่วมงานด้วย (Employee Branding) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	500,000		<div><div></div></div>		
HRI-7: สื่อสารภาพลักษณ์ TCELS มีความเป็นมืออาชีพสูงและเป็นองค์กรที่ร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศชั้นนำ	โครงการ TCELS International Partner Talent Program		300,000		<div><div></div></div>		