



สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่

แผนการบริหารและ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Strategic HRM : การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด								
กลยุทธ์ที่ 1.2 การสรรหาคัดเลือกบุคลากร และบรรจุแต่งตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Recruitment Process)								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	ผู้รับผิดชอบ
การสรรหาคัดเลือกบุคลากร และบรรจุแต่งตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการเปิดรับสมัคร และกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถเฉพาะทาง กระบวนการคัดเลือกควรประกอบด้วย การประเมินทักษะทางเทคนิคและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการทดสอบความสามารถในการทำงานเป็นทีมและความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	1. ปรับปรุงระบบการเปิดรับสมัครที่สามารถเชื่อมข้อมูลผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมาสู่ฐานข้อมูลบุคลากร	ไม่มีงบประมาณ					1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร 2. ฝ่ายเทคโนโลยีข้อมูลและสารสนเทศ กลุ่มงานบูรณาการและวิเคราะห์ข้อมูล
		2. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ได้แก่ การเปิดช่องทางประกาศตำแหน่งงานใน LinkedIn/ JobsDB การออกบูธ Job Fair (มหาวิทยาลัย/ นักเรียนทุน)	ไม่มีงบประมาณ					ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
ยุทธศาสตร์ที่ 1 Strategic HRM : การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด								
กลยุทธ์ที่ 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมและเป็นธรรม (Comprehensive and Equitable Performance Evaluation System)								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	ผู้รับผิดชอบ
การใช้ระบบการประเมินที่ครอบคลุมและเป็นธรรม	มีการกำหนดมาตรฐานการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และความสามารถในการส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ (Performance) และส่วนที่ 2 การประเมินความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Competency) ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมหลัก (Core Values) เพื่อให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส	1. มีการนำทั้งตัวชี้วัด (KPIs) ระดับองค์กร หน่วยงาน และรายบุคคล ตลอดจน competencies ที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร และ การประเมิน 360 degree feedback มาประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อช่วยให้การประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่มีงบประมาณ					ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
		2. จัดทำแผนเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน (Performance Improvement Plan : PIP) สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ต้องพัฒนาทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ไม่มีงบประมาณ					ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Strategic HRD : การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในทุกมิติ								
กลยุทธ์ที่ 2.1 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร (Creating an AGILE Organization Culture)								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	ผู้รับผิดชอบ
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร	สร้างวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร Core Values : AGILE คือ บุคลากรมีความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทำงานเป็นทีมเพื่อให้ได้เป้าหมายร่วมขององค์กร ทำสิ่งที่ถูกต้องเสมอ พร้อมเรียนรู้และสร้างสรรค์ตลอดเวลา รวมถึงมุ่งเน้นงานคุณภาพและการส่งมอบในกรอบเวลาที่เหมาะสม	1. สื่อสาร ส่งเสริม และสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรสามารถทำงานสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร (AGILE) โดยต้องสามารถสะท้อนค่านิยมหลักออกมาเป็นพฤติกรรมและวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม	ไม่มีงบประมาณ	←	→			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
		2. ส่งเสริม และสร้างอัตลักษณ์องค์กร (BDI Branding) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรออกไปสู่ภายนอก สร้างความรู้สึกรักภูมิใจให้บุคลากรและสามารถดึงดูดคนดีและคนเก่งมาร่วมงานกับองค์กรได้	40,000	←	→			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
	บุคลากรมีความเข้าใจในรูปแบบการทำงานขององค์กรรัฐ (องค์การมหาชน) และสามารถปฏิบัติงานบนหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐได้	3. จัด Sharing Session พร้อมทั้งให้ความรู้ความเข้าใจ รูปแบบการทำงานกฎระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงานภาครัฐ ในรูปแบบขององค์การมหาชน	15,000			←	→	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
ยุทธศาสตร์ที่ 2 Strategic HRD : การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในทุกมิติ								
กลยุทธ์ที่ 2.2 การวางแผนการเติบโตในเส้นทางอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Path and Succession Planning)								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกมิติ พร้อมทั้งวางแผนการเติบโตในเส้นทางอาชีพในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง	มีแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกมิติ ทั้งทักษะที่สำคัญจำเป็น และสมรรถนะด้านอื่นๆ (Competency) ที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	1. จัดทำแผนพัฒนาและดำเนินการพัฒนาบุคลากร Upskill & Reskill สำหรับทุกกลุ่มงาน และจัดให้มีงบประมาณบุคลากรรายบุคคล	2,000,000	←	→			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
	พัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้นและระดับสูง	2. จัดทำแผนพัฒนาและดำเนินการพร้อมทั้งวัดผลผู้บริหารระดับต้นและระดับสูงขององค์กรว่ามีทักษะการบริหารที่ตอบโจทย์พันธกิจองค์กร มีความสามารถในการสร้างทีม และผลักดันให้องค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	1,018,800	←	→			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
	มีแผนดูแลการเติบโตในเส้นทางอาชีพสำหรับทุกกลุ่มตำแหน่ง รวมทั้งสื่อสารให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเส้นทางอาชีพของตนเอง	3. วางแนวทาง กระบวนการ หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง และจัดทำ Proactive Promotion พร้อมทั้งจัดสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจแผนการเติบโตในเส้นทางอาชีพของตนเอง เช่น จัดให้มี Career Clinic	ไม่มีงบประมาณ	←	→			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
		4. จัดให้มีทุนการศึกษาแก่บุคลากรในสาขาที่มีความจำเป็นต่อการตอบโจทย์ภารกิจองค์กร เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร	ไม่มีงบประมาณ	←	→			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Strategic HRD : การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในทุกมิติ								
กลยุทธ์ที่ 2.2 การวางแผนการเติบโตในเส้นทางอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Path and Succession Planning)								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ คำเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	ผู้รับผิดชอบ
มีกลุ่มบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกและเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร	มีกลุ่มบุคลากรที่จะเป็น next successors ตั้งแต่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นไปจนถึงระดับสูง	5. จัดทำแผนและดำเนินการเพื่อสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารที่เหมาะสมขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นไปจนถึงระดับสูง	ไม่มีงบประมาณ	←			→	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
ยุทธศาสตร์ที่ 2 Strategic HRD : การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในทุกมิติ								
กลยุทธ์ที่ 2.3 การสร้างความผูกพันองค์กรและรักษาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพ (Employee Engagement and Retention)								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ คำเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	ผู้รับผิดชอบ
สร้าง Employee Experiences สร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ตอบโจทย์การทำงานในยุคปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร รวมถึงองค์กรสามารถรักษาศักยภาพที่มีศักยภาพไว้ได้	สร้าง Employee Experiences/ Mentoring program	1. มีโปรแกรมการ Orientation และ Onboarding ที่ช่วยให้บุคลากรเริ่มงานใหม่สามารถเข้าใจองค์กรและปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้เร็ว	12,000	←			→	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
	การเสริมสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมทั้งด้านความสุขทางกายและทางใจในที่ทำงาน	2. จัดให้มีการส่งเสริมและดูแลบุคลากรทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีให้กับบุคลากร เช่น mental/physical health consult การสนับสนุนให้มีชมรมกีฬา หรือสันทนาการอื่นๆ	130,000	←			→	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
	สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ตอบโจทย์บุคลากรและบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน	3. มีแผนดำเนินการในการสร้างบรรยากาศการทำงานตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ เช่น สร้างการทำงานร่วมกันจากพื้นฐานหรือมุมมองที่หลากหลาย การส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น	ไม่มีงบประมาณ	←			→	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
	เพิ่มศักยภาพของผู้บริหาร ในการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	4. มีแผนดำเนินการให้ผู้บริหาร สร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาภายในทีมเพื่อรักษาศักยภาพที่เก่งและดีไว้กับทีมได้	40,000	←			→	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร
	ผลความผูกพันที่มีต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด	5. จัดซื้อระบบ Employee Engagement และใช้ข้อมูลในระบบเพื่อประกอบกับแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง	220,000			←	→	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 HR Analytics : การนำข้อมูลบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ								
กลยุทธ์ที่ 3.1 ฐานข้อมูลบุคลากร (Employee Demographics)								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	ผู้รับผิดชอบ
การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบตลอดการทำงานของพนักงาน (Employee Journey) ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของข้อมูลปรับปรุงประสิทธิภาพบุคลากรสร้างบุคลากรที่มีความผูกพันมากขึ้น และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว	สามารถดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรม ที่ตั้งไว้ได้ตามแผนดำเนินงานประจำปี	การจัดทำ Core HR ซึ่งเป็นระบบที่รวบรวมข้อมูลบุคลากรทั้งหมดที่เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงเข้ากับทุกระบบสารสนเทศขององค์กร	ไม่มีงบประมาณ					1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร 2. ฝ่ายเทคโนโลยีข้อมูลและสารสนเทศ กลุ่มงานบูรณาการและวิเคราะห์ข้อมูล
ยุทธศาสตร์ที่ 3 HR Analytics : การนำข้อมูลบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ								
กลยุทธ์ที่ 3.2 การสรรหาและกระบวนการดูแลบุคลากรใหม่ (Recruitment and Onboarding Program)								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	ผู้รับผิดชอบ
การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบตลอดการทำงานของพนักงาน (Employee Journey) ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของข้อมูลปรับปรุงประสิทธิภาพบุคลากรสร้างบุคลากรที่มีความผูกพันมากขึ้น และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว	สามารถดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรม ที่ตั้งไว้ได้ตามแผนดำเนินงานประจำปี	การพัฒนาโมเดลการคัดกรองผู้สมัครผ่านข้อมูลเชิงลึก เช่น การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้สมัคร การวัดทักษะที่จำเป็น และการทำนายความสามารถในการทำงานร่วมกับทีม เพื่อช่วยเพิ่มความแม่นยำในการคัดเลือกบุคลากรที่ตรงตามความต้องการขององค์กร และวางแผนการดูแลบุคลากรใหม่ onboarding program	ไม่มีงบประมาณ					ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 HR Analytics : การนำข้อมูลบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ								
กลยุทธ์ที่ 3.3 การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning)								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	ผู้รับผิดชอบ
การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบตลอดการทำงานของพนักงาน (Employee Journey) ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของข้อมูลปรับปรุงประสบการณ์บุคลากรสร้างบุคลากรที่มีความผูกพันมากขึ้น และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว	สามารถดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรม ที่ตั้งไว้ได้ตามแผนดำเนินงานประจำปี	มี real-time dashboard แสดงข้อมูลรอบอัตรา อยู่ระหว่างการสรรหา บรรจุจริง และพ้นสภาพ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารกำลังคน	ไม่มีงบประมาณ					
ยุทธศาสตร์ที่ 3 HR Analytics : การนำข้อมูลบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ								
กลยุทธ์ที่ 3.5 การเลื่อนตำแหน่งและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Promotion and Succession Planning)								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	ผู้รับผิดชอบ
การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบตลอดการทำงานของพนักงาน (Employee Journey) ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของข้อมูลปรับปรุงประสบการณ์บุคลากรสร้างบุคลากรที่มีความผูกพันมากขึ้น และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว	สามารถดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรม ที่ตั้งไว้ได้ตามแผนดำเนินงานประจำปี	การนำข้อมูลการปฏิบัติงาน ทักษะ คุณลักษณะ และศักยภาพของพนักงาน มาวิเคราะห์เพื่อช่วยใหักระบวนการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายภายใน และแผนสืบทอดตำแหน่ง มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	ไม่มีงบประมาณ					ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 HR Analytics : การนำข้อมูลบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ								
กลยุทธ์ที่ 3.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits)								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	ผู้รับผิดชอบ
การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบตลอดการทำงานของพนักงาน (Employee Journey) ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของข้อมูลปรับปรุงประสบการณ์บุคลากรสร้างบุคลากรที่มีความผูกพันมากขึ้น และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว	สามารถดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรม ที่ตั้งไว้ได้ตามแผนดำเนินงานประจำปี	การนำฐานข้อมูลเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ และรูปแบบการใช้สวัสดิการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	ไม่มีงบประมาณ					
ยุทธศาสตร์ที่ 3 HR Analytics : การนำข้อมูลบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ								
กลยุทธ์ที่ 3.7 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement)								
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4	ผู้รับผิดชอบ
การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบตลอดการทำงานของพนักงาน (Employee Journey) ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของข้อมูลปรับปรุงประสบการณ์บุคลากรสร้างบุคลากรที่มีความผูกพันมากขึ้น และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว	สามารถดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรม ที่ตั้งไว้ได้ตามแผนดำเนินงานประจำปี	กรณีไม่ผูกพัน - ลาออก: วิเคราะห์เหตุผลการลาออก ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ก่อนออก และอัตราการลาออก รวมถึงสามารถวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาเชิงรุก ก่อนที่บุคลากรจะตัดสินใจลาออก	ไม่มีงบประมาณ					ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ และบริหาร