



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
CORE BUSINESS ENABLERS
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
ของการกีฬาแห่งประเทศไทย
(เดือนตุลาคม 2562 – เดือนกันยายน 2563)

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
การกีฬาแห่งประเทศไทย

ประเด็นที่ กท.
สามารถ
ดำเนินการได้

- กท. มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรและการดำเนินงานขององค์กร และการเปรียบเทียบการดำเนินงานที่สำคัญกับคู่แข่ง รวมถึงยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับ นโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ และ สคร. และมีความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ด้าน HR กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นอกจากนี้มีการแปลงยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กรอบเวลา และผู้รับผิดชอบ
- กท. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2563 - 2567 และมีการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น โดยวิเคราะห์จากภาระงาน (Workload) ของแต่ละส่วนงาน โดยเริ่มมีการประมาณการอัตรากำลัง โดยการวิเคราะห์อัตรากำลังส่วนขาด และส่วนเกิน รวมถึงมีกระบวนการสรรหา คัดเลือก ทั้งบุคลากรระดับบริหารและปฏิบัติการ โดยกำหนดกิจกรรมและระยะเวลาที่ชัดเจน
- กท. มีแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรที่มีการเปรียบเทียบโครงสร้างผลตอบแทนกับตลาดที่ครอบคลุมเงินเดือน (Salary) ผลตอบแทนจูงใจ (Incentive Pay) และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น (Fringe Benefits) รวมทั้งมีการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับพนักงาน
- กท. มีการกำหนดระบบประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรในทุกระดับ มีหลักเกณฑ์/แนวทาง ในการประเมินผล และรอบระยะเวลาในการประเมินผลที่ชัดเจน รวมถึงมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจริงทั่วทั้งองค์กร โดยมีรอบระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจน
- กท. มีการวิเคราะห์สมรรถนะหลัก สมรรถนะรายตำแหน่ง (Core/Managerial/Functional Competency) ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของบุคลากร เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาเฉพาะบุคลากรที่มี Gap รวมถึงมีการพัฒนาผู้นำ (Leadership Development) ในทุกระดับ
- กท. มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ 2563-2564 รวมถึงเริ่มมีการจัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้มีความสามารถ (Talent) และมีการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) และ มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- กท. มีการสำรวจความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) โดยมีการประเมินระดับความผูกพัน รวมถึงมีการนำผลการสำรวจมาจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร อีกทั้ง กท. เริ่มมีการดำเนินงานด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยมีการกำหนดผู้มีความรู้สูงให้เป็นกลุ่ม Change Agent
- กท. มีการกำหนดจรรยาบรรณและจริยธรรม และการส่งเสริมให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มีธรรมาภิบาล (HR Governance)
- กท. มีระบบฐานข้อมูลด้าน HR ของบุคลากรและของสายงานที่ครบถ้วน
- กท. มีการจัดทำแผนงานด้านความปลอดภัย สุวีติภาพ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2563-2567 โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน รวมถึง มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้าน SSHE อีกทั้ง มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
- กท. ได้รับการสนับสนุนและให้ความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับในองค์กรแก่สายงาน HR รวมถึงมีการพัฒนาผู้บริหารสายงานภายในองค์กร (Line Manager) ให้มีความรู้และทักษะในงานด้าน HR นอกจากนี้ สายงาน HR มีการสร้างเครือข่ายภายนอก และมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานด้าน HR

ประเด็นที่ กท.
ยังดำเนินการ
ได้ไม่สมบูรณ์

- ไม่พบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรและการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมถึงการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ด้าน HR กับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ ขององค์กร อีกทั้งไม่พบการใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานในการทบทวนยุทธศาสตร์ด้าน HR รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
- ไม่พบการวิเคราะห์และวางแผนการทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน และใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน (HROD) นอกจากนี้ ไม่พบกลไกหรือกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานและข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- กท. ควรเพิ่มเติมการนำความเห็นและความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคคลมาใช้ประโยชน์ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการที่ต่างกันของแต่ละกลุ่มและส่วนบุคคล
- ไม่พบการสอบถาม คุณภาพของการกำหนดตัวชี้วัด/เป้าหมาย และการประเมินผลของบุคลากรให้มีความเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งไม่พบการใช้ประโยชน์จากการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การนำมาเชื่อมโยงกับการปรับเลื่อนตำแหน่ง (promotion) และการให้ผลตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน นอกจากนี้ ไม่พบการใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มาปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ไม่พบการวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ครบถ้วนทั้งองค์กรและการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) อีกทั้งไม่พบการประเมินประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้ และพัฒนาที่ครอบคลุมถึงรูปแบบการพัฒนาแบบต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม
- ไม่พบการติดตามประเมินผลหลังเข้ารับตำแหน่งของผู้สืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือการพัฒนาองค์กร และความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร และแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ
- ไม่พบกำหนดปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร อีกทั้งไม่พบการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร (Core Value) ผ่านการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักและปฏิบัติตนจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงยังไม่พบการดำเนินงานด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) อย่างเป็นระบบ
- ไม่พบการนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และคาดการณ์ (HR Analysis & Analytics) เพื่อการตัดสินใจในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาเครื่องมือ/Platform/Application/ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานด้าน HR
- ไม่พบการกำหนดมาตรฐานด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อม (Security Safety Health Environment) ในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทการทำงาน รวมทั้ง การประเมินดัชนีต่าง ๆ เพื่อหาช่องว่างในการปรับปรุงและพัฒนา
- สายงาน HR ควรมีการปรับบทบาทการดำเนินงานในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner) หรือที่ปรึกษา (Internal Consultant) ด้าน HR ของสายงานภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการพัฒนาของ HR ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อีกทั้ง ควรมีการกำหนดแนวทาง/วิธีการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR Audit)

สรุปประเด็นสำคัญ

1. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ : อยู่ที่ระดับ 2.6000
กทท. มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรและการดำเนินธุรกิจขององค์กร และการเปรียบเทียบการดำเนินงานที่สำคัญกับคู่เทียบ รวมถึงยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับ นโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ และ สคร. และมีความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ด้าน HR กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นอกจากนี้มีการแปลงยุทธศาสตร์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กรอบเวลา และผู้รับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม ไม่พบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กรและการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมถึงการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ด้าน HR กับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ ขององค์กร อีกทั้งไม่พบการใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานในการทบทวนยุทธศาสตร์ด้าน HR รวมถึงข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

สรุปประเด็นสำคัญ

2. การบริหารทุนมนุษย์ : อยู่ที่ระดับ 2.1400
กทท. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง พ.ศ. 2563 - 2567 และมีการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น โดยวิเคราะห์จากภาระงาน (Workload) ของแต่ละส่วนงาน โดยเริ่มมีการประมาณการอัตรากำลัง โดยการวิเคราะห์อัตรากำลังส่วนขาด และส่วนเกิน รวมถึงมีกระบวนการสรรหา คัดเลือก ทั้งบุคลากรระดับบริหารและปฏิบัติการ โดยกำหนดกิจกรรมและระยะเวลาที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ไม่พบการวิเคราะห์และวางแผนการทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน และใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน (HROD) นอกจากนี้ ไม่พบกลไกหรือกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานและข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
กทท. มีแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรที่มีการเปรียบเทียบโครงสร้างผลตอบแทนกับตลาดที่ครอบคลุมเงินเดือน (Salary) ผลตอบแทนจูงใจ (Incentive Pay) และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น (Fringe Benefits) รวมทั้งมีการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับพนักงาน อย่างไรก็ตาม กทท. ควรเพิ่มเติมการนำความเห็นและความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มและส่วนบุคลากร
กทท. มีการกำหนดระบบประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรในทุกระดับ มีหลักเกณฑ์/แนวทางในการประเมินผล และรอบระยะเวลาในการประเมินผลที่ชัดเจน โดยให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปกำหนดตัวชี้วัด/เป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน รวมถึงมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจริงทั่วทั้งองค์กร โดยมีรอบระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ไม่พบการสอบถาม คุณภาพของการกำหนดตัวชี้วัด/เป้าหมาย และการประเมินผลของบุคลากรให้มีความเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งไม่พบการใช้ประโยชน์จากการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ไม่พบการใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการดำเนินงานของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มาปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปประเด็นสำคัญ

3. การพัฒนาทุนมนุษย์ : **อยู่ที่ระดับ 2.5900**

กทท. มีการวิเคราะห์สมรรถนะหลัก สมรรถนะรายตำแหน่ง (Core/Managerial/Functional Competency) ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของบุคลากร เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาเฉพาะบุคลากรที่มี Gap รวมถึงมีการพัฒนาผู้นำ (Leadership Development) ในทุกระดับ อย่างไรก็ตาม ไม่พบการวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ครบถ้วนทั้งองค์กรและการวางแผนการพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) อีกทั้งไม่พบการประเมินประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และพัฒนาที่ครอบคลุมถึงรูปแบบการพัฒนาแบบต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม

กทท. มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ 2563-2564 รวมถึงเริ่มมีการจัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้มีความสามารถ (Talent) และมีการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) และ มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management Committee : CMC) เพื่อเป็น กลไกในการสนับสนุนการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กร

สรุปประเด็นสำคัญ

4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ : **อยู่ที่ระดับ 2.2825**

กทท. มีการสำรวจความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) โดยมีการประเมินระดับความผูกพัน รวมถึงมีการนำผลการสำรวจมาจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร อีกทั้ง กทท. เริ่มมีการดำเนินงานด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยมีการกำหนดผู้มีความสามารถสูงให้เป็นกลุ่ม Change Agent และมีการกำหนดจรรยาบรรณและจริยธรรม และการส่งเสริมให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีธรรมาภิบาล (HR Governance) อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบกำหนดปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร อีกทั้งไม่พบการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร (Core Value) ผ่านการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักและปฏิบัติตนจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงยังไม่พบการดำเนินงานด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) อย่างเป็นระบบ

กทท. มีระบบฐานข้อมูลด้าน HR ของบุคลากรและของสายงานที่ครบถ้วน อย่างไรก็ตาม ไม่พบการนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และคาดการณ์ (HR analysis & analytics) เพื่อการตัดสินใจในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาเครื่องมือ/Platform/Application/ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานด้าน HR

กทท. มีการจัดทำแผนงานด้านความปลอดภัย สวัสดิภาพ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2563-2567 โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน รวมถึง มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้าน SSHE อีกทั้ง มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนัก และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ไม่พบการกำหนดมาตรฐานด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (Security Safety Health Environment) ในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทการทำงาน รวมทั้ง การประเมินดัชนีต่าง ๆ เพื่อหาช่องว่างในการปรับปรุงและพัฒนา

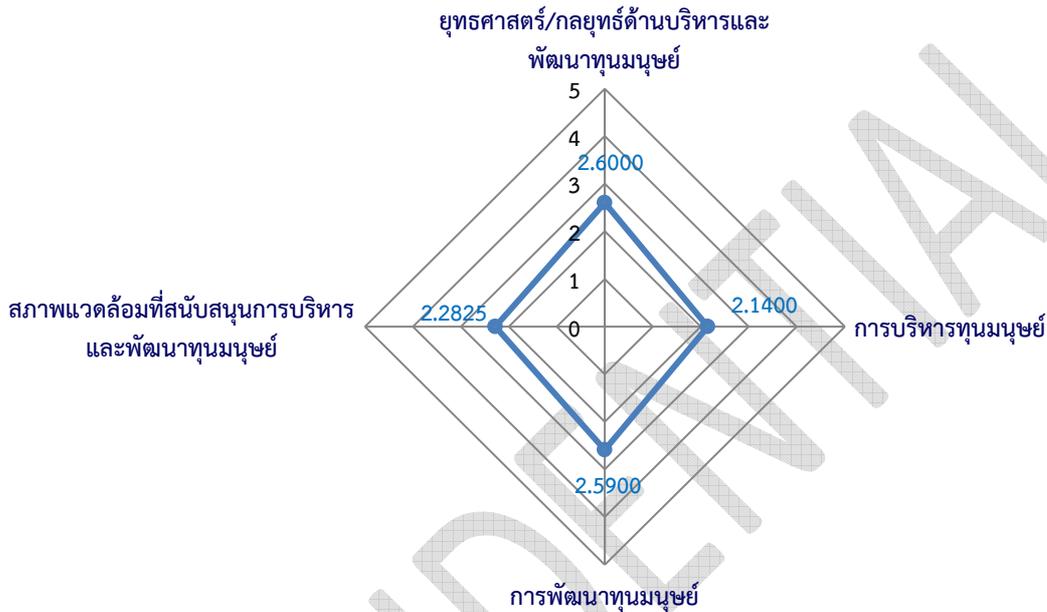
กทท. ได้รับการสนับสนุนและให้ความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับในองค์กรแก่สายงาน HR รวมถึง มีการพัฒนาผู้บริหารสายงานภายในองค์กร (Line Manager) ให้มีความรู้และทักษะในงานด้าน HR นอกจากนี้ สายงาน HR มีการสร้างเครือข่ายภายนอก และมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานด้าน HR ทั้งนี้ สายงาน HR ควรมีการปรับบทบาทการดำเนินงานในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner)

หรือที่ปรึกษา (Internal Consultant) ด้าน HR ของสายงานภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการพัฒนาของ HR ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี อีกทั้ง ควรมีการกำหนดแนวทาง/วิธีการในการสอบทานการดำเนินงานของกระบวนการที่สำคัญด้าน HR (HR Audit)

กราฟสรุปผลการประเมิน

หัวข้อ “การบริหารทุนมนุษย์”

อยู่ที่ระดับคะแนน
2.4190



สรุปข้อเสนอแนะด้านการบริหารทุนมนุษย์

- 1) สถานการณ์ COVID-19 ส่งผลให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปสู่รูปแบบ Work From Home มากขึ้น ดังนั้นรัฐวิสาหกิจต้องมีการกำหนดกลไกในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการทำงานที่กำหนดไว้ รวมถึงต้องมีการสนับสนุนให้มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถทำให้การทำงานในรูปแบบ Work From Home เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 2) จากสถานะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวในปัจจุบันและต่อเนื่องไปถึงอนาคต ประกอบกับสถานการณ์ COVID-19 ที่ยังคงมีความรุนแรงอยู่ในปัจจุบัน เพราะฉะนั้น รัฐวิสาหกิจต้องมีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว เช่น ยุทธศาสตร์ด้านอัตรากำลัง ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและการเรียนรู้ เป็นต้น
- 3) การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจด้านการบริหารทุนมนุษย์ ต้องประเมินให้สอดคล้องกับบริบทศักยภาพ และความจำเป็นของแต่ละรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกัน
- 4) Digital Disruption เป็นตัวเร่งให้รัฐวิสาหกิจต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากยิ่งขึ้น ดังนั้นรัฐวิสาหกิจต้องพัฒนาบุคลากรในทุกกระดับให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน