รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2560 - 2565 ฉบับปรับปรุงประจำปี 2565

ณ สิ้นไตรมาสที่ 1 (ตุลาคม – ธันวาคม 2564)

<u>ส่วนที่ 1</u> ภาพรวมการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2560 - 2565 ฉบับปรับปรุงประจำปี 2565

ปีงบประมาณ 2565 มีโครงการทั้งสิ้น จำนวน 12 โครงการ

- ☑ อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน 12 โครงการ
  - ☑ ตาม/มากกว่าแผน จำนวน 12 โครงการ
  - ○ น้อยกว่าแผน จำนวน โครงการ
- ☐ ยังไม่เริ่มดำเนินการ จำนวน - โครงการ

<u>ส่วนที่ 2</u> รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2560 - 2565 ฉบับปรับปรุงประจำปี 2565

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1.การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามที่องค์กรต้องการ	1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามที่องค์กรกำหนด 2. บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 2. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด						แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565		แผน-ผล ณ สิ้นไตรมาสที่ 1 (ตุลาคม – ธันวาคม 2564)			ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
		ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	ชื่อโครงการ	เป้าหมาย ณ สิ้นปี	แผน (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	รายละเอียดผลการดำเนินงาน		
1.การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามที่องค์กรต้องการ	1.ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ	90 (95.73)	95.73 (96.13)	95.83 (96.19)	95.90 (96.81)	96.25 (96.90)	96.61 (N/A)	(1.) 2.โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	บุคลากรได้รับการพัฒนาและผ่านการทดสอบเพื่อเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	89.60	89.60	- ผวก. ได้อนุมัติดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประจำปี 2565 ตามบันทึกที่ ฝทบ/1854 ลงวันที่ 1 ธันวาคม 2564 โดย ฝทบ. ได้ประสานสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยศูนย์บริการวิชาการเป็นผู้ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ในหมวดที่ 2 หลักสูตรการเสริมสร้างองค์ความรู้เชิงธุรกิจ กิจการรถไฟฟ้า การพัฒนาพื้นที่การค้า การค้าปลีก และนวัตกรรม พร้อมทั้งหมวดที่ 3 การพัฒนาผ่านโครงการพิเศษ	-	-
								(2) 6. โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี	<u>ปี 2565</u> ร้อยละพนักงานมีสมรรถนะตามที่องค์กรกำหนด ร้อยละ 96.61	71.04	71.04	- ดำเนินการนำแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 ไปสู่การปฏิบัติ จำนวน 8 หลักสูตร จากทั้งหมด 29 หลักสูตร (เฉพาะการฝึกอบรมภายใน) (ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564)	-	-

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
2.การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	3. มีโครงสร้างที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4. มีการวางแผนอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังคนที่มีศักยภาพสูงและขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหาร 5. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (PMS) 6. มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	3. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและดำเนินการบริหารอัตรากำลัง 4.การพัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผล 5 .การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานHR

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด						แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565		แผน-ผล ณ สิ้นไตรมาสที่ 1 (ตุลาคม – ธันวาคม 2564)			ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
		ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	ชื่อโครงการ	เป้าหมาย ณ สิ้นปี	แผน (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	รายละเอียดผลการดำเนินงาน		
2.คะแนนผลการดำเนินงานขององค์กรด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)	2. คะแนนผลการดำเนินงานขององค์กรด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)			2.4690 (base line)	2.7050 (2.7362)	3.0967 (สคร. ประเมิน)	3.7775 (N/A)	(3) 22. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ฉบับใหม่ (ปีงบประมาณ 2566-2570)	ความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ฉบับใหม่ (ปีงบประมาณ 2566-2570) แล้วเสร็จ	7.50	7.50	- ผวก. ได้ลงนามอนุมัติจัดฝึกอบรมและค่าธรรมเนียมการดำเนินโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ และแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้เชิงปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ตามบันทึกที่ ฝทบ/109 ลงวันที่ 19 มกราคม 2565 โดยให้บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมและอยู่ระหว่างดำเนินการศึกษา รวบรวบข้อมูล ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ที่ได้ดำเนินการที่ผ่านมา ผลการดำเนินงานผลประเมิน Enablers ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (HCM) และช่องว่างในการพัฒนา (Gap Analysis)	-	-
3. ผู้ใช้งานระบบ HRIS มีความพึงพอใจ	3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ HRIS		65 (70)	70 (81.50)	75 (80.90)	80 (84.02)	85 (N/A)	(4) 12. โครงการพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล	- Implement ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) แล้วเสร็จตามแผน - ตรวจรับงานระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) แล้วเสร็จตามแผน	89.30	89.30	- รฟม. อยู่ระหว่างการพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด 13 ระบบ ซึ่งผลการดำเนินงานได้อยู่ระหว่างการตรวจสอบผลการ migrate data โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง และทะเบียนประวัติซึ่งพบว่า ข้อมูลที่โอนย้ายมายังไม่ถูกต้อง และผู้รับจ้างต้องดำเนินการแก้ไขระบบต่าง ๆ ทั้งสิ้น 10 ระบบ และอยู่ระหว่างการทดสอบและประเมินรับรองผล ทั้งสิ้น 3 ระบบ	-	-

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
3.การพัฒนาระบบการจัดการความรู้สู่การมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้	7. มีระบบจัดการความรู้ที่เป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ (KM) 8. มีบรรยากาศการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้	6. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ 7. เสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด						แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565		แผน-ผล ณ สิ้นไตรมาสที่ 1 (ตุลาคม – ธันวาคม 2564)			ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
		ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	ชื่อโครงการ	เป้าหมาย ณ สิ้นปี	แผน (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	รายละเอียดผลการดำเนินงาน		
4. มีองค์ความรู้ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	4. จำนวนองค์ความรู้ที่จะมีในศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 5 องค์ความรู้ภายในปี 2565			1 (1)	2 (2)	4 (4)	5 (N/A)	(5) 13.โครงการยกระดับจัดการความรู้ในองค์กร	1. ความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ (ร้อยละ 100) 2. ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการระบบจัดการความรู้ในองค์กร (ร้อยละ 80)	93.55	93.55	- ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนแนวทางยกระดับระบบจัดการความรู้ (KM WEBSITE) ในปัจจุบัน - ดำเนินการพัฒนาระบบจัดการความรู้ผ่านแนวทางการยกระดับระบบเบื้องต้น - ได้ดำเนินการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ระบบจัดการความรู้ ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ให้พนักงาน ฝทบ. ร่วมทดลองเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning และเว็บไซต์ศูนย์กลางองค์ความรู้ (KM Website)	-	-
	4.1 จำนวนองค์ความรู้บทเรียนและวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ			≥≥1 (1)	≥≥1 (1)	≥≥1 (8)	≥1 (N/A)	(6) 14.โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ	1. จำนวนองค์ความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน ≥10 องค์ความรู้ 2. จำนวนองค์ความรู้ บทเรียนหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ที่ได้มีการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ≥ 5 องค์ความรู้ 3. ร้อยละของบุคลากรที่กำหนด ที่ได้มีการนำองค์ความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จำนวนร้อยละ 10 ของบุคลากรที่กำหนด 4. จำนวนองค์ความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้ามสายงาน จำนวน ≥ 3 องค์ความรู้ 5. จำนวนองค์ความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้ามหน่วยงาน จำนวน ≥ 7 องค์ความรู้	70.00	70.00	- ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ทิศทางและสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ขององค์กร ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของภาครัฐ และได้ดำเนินการศึกษาทบทวนวิสัยทัศน์ ทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดนโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นระยะยาว ให้สอดคล้องตามแผนแม่บทด้านการจัดการความรู้ ปีงบประมาณ 2562 – 2567 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2565 ครอบคลุมตามเกณฑ์การประเมินผล (Core Business Enablers) ด้าน 7.1 การจัดการความรู้ ทบทวนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบัน และรวบรวมข้อคิดเห็นและแนวทางการดำเนินงานจากผู้ตรวจประเมิน รวมถึงแผนการดำเนินงาน สอดคล้องตามเกณฑ์ Enablers โดยแผนแม่บทการจัดการความรู้ฯ ได้รายงานคณะกรรมการ รฟม. โดยมีมติรับทราบ ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2564 เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 16 ธันวาคม 2564	-	-
	4.2 จำนวนความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยน ระหว่างองค์กรกับลูกค้า			≥≥1 (1)	≥≥3 (3)	≥≥5 (6)	≥7 (N/A)							
5. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้เพิ่มขึ้น	5.ร้อยละบุคลากรที่มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ เพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา (ปี 2560 baseline ร้อยละ 80)	70 (93.76)	75 (95.03)	80 (97.93)	85 (96.36)	90 (96.30)	95 (N/A)	(7) 15.โครงการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organization)	ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ร้อยละ 80)	93.93	93.93	- ดำเนินการทบทวนแผนแม่บทการจัดการความรู้ ปีงบประมาณ 2562 - 2567 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2565 แล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนดและดำเนินการสื่อสารและประชาสัมพันธ์การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการดำเนินงานกิจกรรมในการเสริมสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และปลูกจิตสำนึกในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามหน่วยงานและกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรที่พร้อมเรียนรู้ (Personal Mastery)	-	-

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
4.การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ดี	9.มีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล 10.สร้างวัฒนธรรมองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	8. ส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล 9. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด						แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565		แผน-ผล ณ สิ้นไตรมาสที่ 1 (ตุลาคม – ธันวาคม 2564)			ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
		ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	ชื่อโครงการ	เป้าหมาย ณ สิ้นปี	แผน (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	รายละเอียดผลการดำเนินงาน		
6.ผลคะแนน ITA ตามที่กำหนด	6. คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)				90 (88.01)	91 (86.50)	92 (N/A)	(8) 16.โครงการปรับปรุงทบทวนระเบียบ ข้อบังคับงานบริหารสวัสดิการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุง ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ งานบริหารสวัสดิการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 100 และระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์และระดับความผูกพันของพนักงาน รฟม. เพิ่มสูงขึ้น	20.00	20.00	- ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง เพิ่มเติมสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ โดยพิจารณาจากข้อมูลและปัจจัยที่จะส่งผลต่อแนวทางการดำเนินการปรุงสวัสดิการ ได้แก่ ผลสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการ 2564 ที่พนักงานมีความต้องการให้มีการปรับปรุงสวัสดิการของ รฟม. สวัสดิการที่ รฟม.มีอยู่ในปัจจุบัน กฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ การเปรียบเทียบสวัสดิการของ รฟม. กับรัฐวิสาหกิจอื่น ผลการดำเนินงานปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในปีที่ผ่านมา และความเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานจากการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันในปีที่ผ่านมา และได้รับอนุมัติแผนการดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ปีงบประมาณ 2564 จาก ผอ.ฝทบ. ตามบันทึกที่ ฝทบ 20/988 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2564	-	-
								(9) 17.โครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและกำกับดูแลกิจการที่ดี	กลุ่มเป้าหมายร้อยละ 80 นำความรู้ไปใช้กับการปฏิบัติงาน	10.00	10.00	- ดำเนินการประสานสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในการออกแบบหลักสูตร การต้านทุจริตในสถานการณ์ Digital Disruption สำหรับผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Digital Disruption รวมไปถึงสามารถวิเคราะห์ถึงโอกาสและภัยที่เกิดจาก Digital Disruption โดยกำหนดจัดอบรมในวันอังคารที่ 18 มกราคม 2565	-	-

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด						แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565		แผน-ผล ณ สิ้นไตรมาสที่ 1 (ตุลาคม – ธันวาคม 2564)			ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
		ปี 60	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	ชื่อโครงการ	เป้าหมาย ณ สิ้นปี	แผน (ร้อยละ)	ผล (ร้อยละ)	รายละเอียดผลการดำเนินงาน		
												เวลา 09.00 น. – 12.00 น. โดยรูปแบบ On-line ผ่านทางระบบ Video Conference ด้วยโปรแกรม Zoom Meetings		
								(10) 18.โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	1. บุคลากรรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรของ รฟม. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 2. บุคลากรแสดงออกตามวัฒนธรรมองค์กรของ รฟม. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	98.60	98.60	- ศึกษาผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2564 และหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ของรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2565 และได้รวบรวมความประสงค์ตามหลักเกณฑ์ Enablers จากเจ้าของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2565 เรียบร้อยแล้วรวมถึงจัดทำแผนดำเนินงานกิจกรรมโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2565 แล้วเสร็จ และเสนอ ผวก. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2564	-	-
ยุทธศาสตร์	**เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์**							**กลยุทธ์**						
5.การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพัน	11. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร 12. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน (Career Path)							10. บุคคลากรมีระดับความผูกพันตามเป้าหมาย 11. การวางแผนเส้นทางสายอาชีพ						
เป้าหมายหลัก	**ตัวชี้วัด**	**ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด**						**แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565**		**แผน-ผล ณ สิ้นไตรมาสที่ 1 (ตุลาคม – ธันวาคม 2564)**			**ปัญหา/อุปสรรค**	**แนวทางแก้ไข**
		ปี 60	**ปี 61**	**ปี 62**	**ปี 63**	**ปี 64**	**ปี 65**	**ชื่อโครงการ**	**เป้าหมาย ณ สิ้นปี**	**แผน (ร้อยละ)**	**ผล (ร้อยละ)**	**รายละเอียดผลการดำเนินงาน**		
7.บุคลากรมีความผูกพันตามที่กำหนด	7.ระดับความผูกพันของบุคลากร	3.52 (3.74)	3.57 (3.58)	3.62 (4.62)	3.67 (4.20)	4.16 (4.23)	4.25 (N/A)	(11) 19. โครงการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565 เท่ากับหรือมากกว่า 4.25	97.90	97.90	- ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2564 แล้วเสร็จ และจัดทำแผนดำเนินงานส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2565 แล้วเสร็จ และเสนอ ผวก. พิจารณาให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2564	-	-
								(12) 21. โครงการจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และกำหนดแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	ความสำเร็จของการสื่อสารแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ และกลไกในการสนับสนุนการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ ให้กับบุคลากร	83.33	83.33	- วางแผนดำเนินการจัดทำกลไกในการสนับสนุนการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ ได้ดำเนินการ ได้แก่ ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทบทวน/ปรับปรุงกลไกในการสนับสนุนการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของ รฟม. และจัดทำแผนการทบทวน/ปรับปรุงกลไกในการสนับสนุนการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของ รฟม.	-	-

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2560 - 2565 ฉบับปรับปรุงประจำปี 2565

ณ สิ้นไตรมาส 2/2565

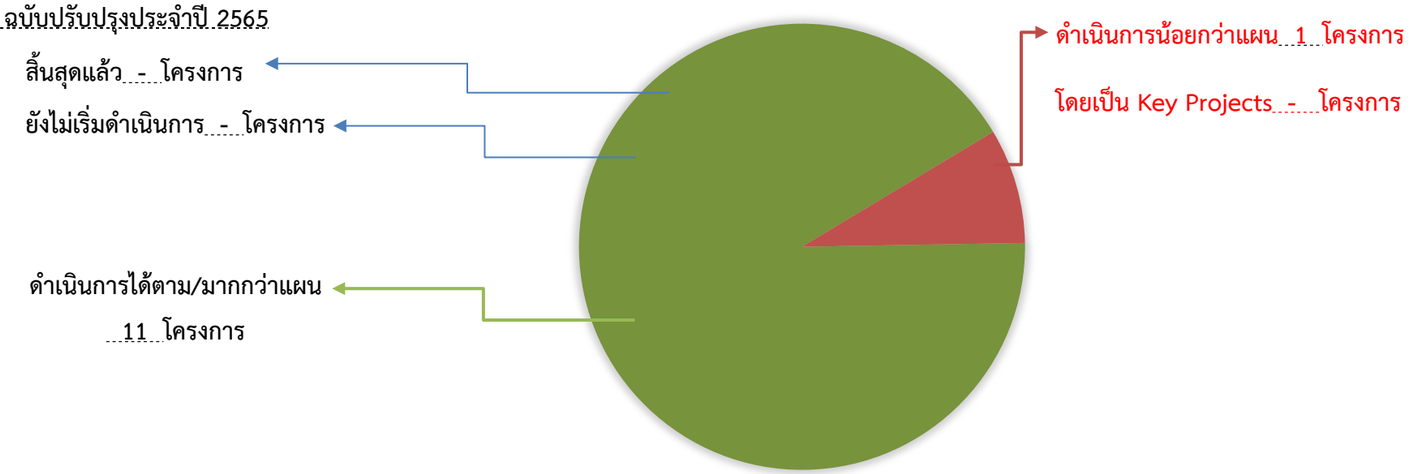
ส่วนที่ 1 แสดงความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ

ก. ระดับแผนวิสาหกิจ	ข. ระดับแผนแม่บท		ค. ระดับแผนปฏิบัติการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาศูนย์กลางความรู้ด้านรถไฟฟ้าฯ และเตรียมความพร้อมสู่ระดับภูมิภาคอาเซียน ตัวชี้วัดที่ 8.2 : จำนวนองค์ความรู้ที่จะมีในศูนย์การเรียนรู้ (5 องค์ความรู้ในปี 2565)	ย.3	ตัวชี้วัดที่ 4 จำนวนองค์ความรู้ที่จะมีในศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 5 องค์ความรู้ภายในปี 2565	1. **โครงการยกระดับระบบจัดการความรู้ในองค์กร** ความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุงระบบจัดการความรู้ ร้อยละ 100 (N/A) ความพึงพอใจผู้ใช้บริการระบบจัดการความรู้ในองค์กร ร้อยละ 80 (N/A)
			2. **โครงการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organization)** ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ 80 (N/A)
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงและยั่งยืน ตัวชี้วัดที่ 10 : ระดับความผูกพันของบุคลากร (รวมถึงด้านวัฒนธรรม) ระดับ 4.25 ในปี 2565	ย.5	ตัวชี้วัดที่ 7 ระดับความผูกพันของบุคลากร	3. **โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร** บุคลากรรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรของ รฟม. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 (N/A) บุคลากรแสดงออกตามวัฒนธรรมองค์กรของ รฟม. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (N/A)
			4. **โครงการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร** ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565 เท่ากับหรือมากกว่า 4.25 (N/A)
ตัวชี้วัดที่ 11. ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ 96.61 ในปี 2565)	ย.1	ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ	5. **โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง** บุคลากรได้รับการพัฒนาและผ่านการทดสอบเพื่อเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ร้อยละ 100 (ร้อยละ 18.75)
ตัวชี้วัดที่ 13. ผลิตภาพองค์รวมขององค์กร (Productivity)(เท่า) (3.029 เท่าในปี 2565)			

ส่วนที่ 2 แสดงภาพรวมการดำเนินงานตามแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2560 - 2565 ฉบับปรับปรุงประจำปี 2565

ปีงบประมาณ 2565 มีโครงการทั้งสิ้น จำนวน 12 โครงการ

- อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน 12 โครงการ
  - ○ ตาม/มากกว่าแผน จำนวน 11 โครงการ
  - ○ น้อยกว่าแผน จำนวน 1 โครงการ
- ยังไม่เริ่มดำเนินการ จำนวน - โครงการ
- สิ้นสุดแล้ว จำนวน - โครงการ



ส่วนที่ 3 แสดงผลการดำเนินงานรายโครงการ

ง. ยุทธศาสตร์	จ. ตัวชี้วัด	ฉ. ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด						ช. โครงการ/แผนงาน	ซ. ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ/แผนงาน	ฌ. ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2565		ญ. คาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565 แผน/ค่าคาดการณ์	ฎ. ปัญหา/อุปสรรค	ฏ. แนวทางแก้ไข
		60	61	62	63	64	65			แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
ย.1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามที่องค์กรต้องการ	1.ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ	9000. (95.73)	95.73 (96.13)	95.83 (96.19)	95.90 (96.81)	96.25 (96.90)	96.61 (N/A)	(1) 2. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	1. บุคลากรได้รับการพัฒนาและผ่านการทดสอบเพื่อเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ร้อยละ 100 (ร้อยละ 18.75)	18.75 (18.75)	- ผู้ว่าการ รฟม. ได้อนุมัติดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประจำปี 2565 ตามบันทึกที่ ฝทบ/1854 ลงวันที่ 1 ธันวาคม 2564 โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ประสานสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยศูนย์บริการวิชาการ เป็นผู้ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ในหมวดที่ 2 หลักสูตรการเสริมสร้างองค์ความรู้เชิงธุรกิจ กิจการรถไฟฟ้า การพัฒนาพื้นที่การค้า การค้าปลีก และนวัตกรรม พร้อมทั้งหมวดที่ 3 การพัฒนาผ่านโครงการพิเศษ โดยดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน 5 หลักสูตร จากทั้งหมด 10 หลักสูตร	100/100	-	-
								(2) 6. โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี	2. ปี 2565 ร้อยละพนักงานมีสมรรถนะตามที่องค์กรกำหนด ร้อยละ 96.61 (N/A)	80.00 (83.45)	- ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการนำแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 ไปสู่การปฏิบัติ จำนวน 17 หลักสูตร (ณ วันที่ 31 มีนาคม 2565) จากทั้งหมด 29 หลักสูตร (เฉพาะการฝึกอบรมภายใน)	100/100	-	-
ย.2 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	2. คะแนนผลการดำเนินงานขององค์กรด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)			2.4690 (base line)	2.7050 (2.7362)	3.0967 (2.9483)	3.3796 (N/A)	(3) 22. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ฉบับใหม่ (ปีงบประมาณ 2566-2570)	3. ความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ฉบับใหม่ (ปีงบประมาณ 2566-2570) แล้วเสร็จร้อยละ 100 (ร้อยละ 33.75)	33.75 (33.75)	- ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด (TRIS) มาเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ โดยอยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าเพื่อประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กรที่อาจมีผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการจัดการความรู้ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยการสัมภาษณ์ผู้ว่าการ รฟม. รองผู้ว่าการบริหาร และผู้ช่วยผู้ว่าการ (นายพัฒนพงษ์) เกี่ยวกับความคาดหวังด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการจัดการความรู้ เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2565 และอยู่ระหว่างการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นและความคาดหวังผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่สายงานทรัพยากรบุคคล ได้แก่ รองผู้ว่าการ และผู้ช่วยผู้ว่าการต่อไป	100/100	-	-

ง. ยุทธศาสตร์	จ. ตัวชี้วัด	ฉ. ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด						ช. โครงการ/แผนงาน	ซ. ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ/แผนงาน	ฌ. ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2565		ญ. คาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565 แผน/ค่าคาดการณ์	ฎ. ปัญหา/อุปสรรค	ฏ. แนวทางแก้ไข
		60	61	62	63	64	65			แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
	3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ HRIS		65 (70.00)	70 (81.50)	75 (80.90)	80 (84.02)	85 (N/A)	(4) 12. โครงการพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 Implement ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) แล้วเสร็จตามแผน ร้อยละ 100 (N/A) 4.2 ตรวจรับงานระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) แล้วเสร็จตามแผน ร้อยละ 100 (N/A)	90.50 (89.80)	- รฟม. อยู่ระหว่างการพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด 13 ระบบ ซึ่งผลการดำเนินงานได้อยู่ระหว่างการปรับแก้ระบบทั้งหมด 8 ระบบ อยู่ระหว่างจัดทำเอกสารเพื่อส่งให้ รฟม. ทดสอบและประเมินรับรองผล 4 ระบบ และอยู่ระหว่างจัดส่งให้ user ประเมินผล 1 ระบบ โดยได้ตรวจรับงานงวดที่ 1-3 เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้อยู่ระหว่างพิจารณาตรวจรับงานงวดที่ 4 ต่อไป	100/100	ในระหว่างการพัฒนาและทดสอบระบบมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานบางระบบย่อย อีกทั้งผลการทดสอบระบบยังพบข้อผิดพลาดอยู่หลายจุด ซึ่งผู้รับจ้างไม่สามารถดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่พบจากการทดสอบระบบได้แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด จึงส่งผลให้การทดสอบครั้งที่ 3 เกิดความล่าช้ากว่าแผน และไม่สามารถรับรองผลการทดสอบระบบได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และ ผู้รับจ้าง ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ทันตามที่กำหนด	ผู้ควบคุมงานได้มีการเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานของผู้รับจ้างอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ผู้รับจ้างรายงาน update สถานะการแก้ไขระบบผ่านทาง E-mail ทุกวันทำการ พร้อมทั้งให้ผู้รับจ้างเข้ามาปฏิบัติงานที่ รฟม. อย่างน้อย อาทิตย์ละ 1 ครั้ง เพื่อควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และอยู่ระหว่างขอปรับแผน เพื่อขยายระยะเวลา
ย.3 การพัฒนาระบบการจัดการความรู้สู่การมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้	4. จำนวนองค์ความรู้ที่จะมีในศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 5 องค์ความรู้ ภายในปี 2565			1 (1)	2 (2)	4 (4)	5 (N/A)	(5) 13. โครงการยกระดับระบบจัดการความรู้ในองค์กร (KM: Knowledge Management System)	5.1 ความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุงระบบจัดการความรู้ ร้อยละ 100 (N/A) 5.2 ความพึงพอใจของผู้ใช้บริหารระบบจัดการความรู้ในองค์กร ร้อยละ 80 (N/A)	32.00 (38.25)	- ดำเนินการวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของ รฟม. โดยสามารถแบ่งแนวทางยกระดับระบบจัดการความรู้ (KM WEBSITE) ในปัจจุบัน ตามเครื่องมือในการนำมาประยุกต์ใช้ ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เครื่องมือ KM ที่ไม่ใช้ IT และเครื่องมือ KM ที่ใช้ IT ดังต่อไปนี้ ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ (เครื่องมือที่ไม่ใช้ IT) ที่สำคัญ และ 2)	100/100	-	-

ง. ยุทธศาสตร์	จ. ตัวชี้วัด	ฉ. ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด						ช. โครงการ/แผนงาน	ซ. ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ/แผนงาน	ฌ. ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2565		ญ. คาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565 แผน/ค่าคาดการณ์	ฎ. ปัญหา/อุปสรรค	ฏ. แนวทางแก้ไข
		60	61	62	63	64	65			แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
											แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศ (เครื่องมือ KM ที่ใช้ IT) ที่สำคัญ - ได้ดำเนินการพัฒนาระบบจัดการความรู้ผ่านแนวทางการยกระดับระบบเบื้องต้น ได้แก่ ปรับปรุงระบบจัดการความรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศระบบ e-Learning และได้ดำเนินการหารือร่วมกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง 1 ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง2 ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม ฝ่ายระบบรถไฟฟ้า ฝ่ายจัดซื้อและบริการ ฝ่ายกรรมสิทธิ์ที่ดิน และ ฝ่ายรักษาความปลอดภัยและกู้ภัย เพื่อรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลและองค์ความรู้ในการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาออนไลน์ ด้านการบริหารการก่อสร้าง การบริหารโครงการ การจัดซื้อจัดจ้างขนาดใหญ่ การจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน และการรักษาความปลอดภัยและกู้ภัย ทั้งนี้อยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล และองค์ความรู้ ดังกล่าว - ได้ดำเนินการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ระบบจัดการความรู้ ได้แก่ สื่อสารประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบภายในต่าง ๆ ของเว็บไซต์ศูนย์กลางองค์ความรู้ การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศ (KM Website) และอินทราเน็ต หัวข้อ การใช้เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้ในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่และสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิญชวนพนักงานเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Self Learning) หลักสูตรสื่อการเรียนรู้ (e-Learning) บนเว็บไซต์ศูนย์กลางองค์ความรู้ รฟม. (KM Website) โดยได้จัดทำคลิปวีดีทัศน์แนะนำการเข้าเรียนหลักสูตร (e-Learning) และคู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ในรูปแบบ e-Book เพื่อบุคลากรในสายงานพัฒนาธุรกิจ และบุคลากรสายงานอื่นที่สนใจสามารถเข้าเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ตามบันทึก ที่ ฝทบ/ว 277 ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565			
	4.1 จำนวนองค์ความรู้บทเรียนและวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ			≥1 (1)	≥1 (1)	≥1 (8)	≥1 (N/A)	(6) 14. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ	6.1 จำนวนองค์ความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน ≥10 องค์ความรู้ (N/A) 6.2 จำนวนองค์ความรู้ บทเรียนหรือ	25.00 (29.50)	- ได้มีการทบทวน/ปรับปรุงแบบฟอร์มการจัดทำแผนที่ความรู้และองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินผล (Core Business Enablers) และอยู่ระหว่างจัดเตรียมข้อมูลและ	100/100	-	-

ง. ยุทธศาสตร์	จ. ตัวชี้วัด	ฉ. ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด						ช. โครงการ/แผนงาน	ซ. ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ/แผนงาน	ฌ. ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2565		ญ. คาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565 แผน/ค่าคาดการณ์	ฎ. ปัญหา/อุปสรรค	ฏ. แนวทางแก้ไข
		60	61	62	63	64	65			แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
									วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้มีการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ≥ 5 องค์ความรู้ (N/A) 6.3 ร้อยละของบุคลากรที่กำหนด ที่ได้มีการนำองค์ความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จำนวนร้อยละ 10 ของบุคลากรที่กำหนด (N/A) 6.4 จำนวนองค์ความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้ามสายงานจำนวน		ออกแบบแนวทางการจัดกิจกรรมสื่อสารชี้แจงเพื่อสร้างความตระหนัก เรื่องการจัดทำแผนที่ความรู้และองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยจะกำหนดให้มีการสื่อสารภายในเดือนเมษายน 2565 - อยู่ระหว่างจัดเตรียมข้อมูลแบบฟอร์มการจัดทำแผนที่ความรู้และองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน คู่มือการจัดทำแผนที่ความรู้และองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเผยแพร่ระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลเว็บไซต์ศูนย์กลางองค์ความรู้ รฟม. และระบบฐานข้อมูลตู้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ รฟม.			
	4.2 จำนวนความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับลูกค้า			≥1 (1)	≥3 (3)	≥5 (6)	≥7 (N/A)		≥ 3 องค์ความรู้ (N/A) 6.5 จำนวนองค์ความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้ามหน่วยงาน จำนวน ≥ 7 องค์ความรู้ (N/A)		- อยู่ระหว่างดำเนินการกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญและองค์ความรู้ต้องการจากหน่วยงานภายในและภายนอก ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประจำปี 2565 – 2570 ทั้ง 9 กลุ่ม โดยมีการคัดเลือกกระบวนการทำงานที่สำคัญ MRTA Value Chain ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินขององค์กร เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามหน่วยงานในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน			
	5.ร้อยละบุคลากรที่มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ เพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา (ปี 2560 baseline ร้อยละ 80)	70 (93.76)	75 (95.03)	80 (97.93)	85 (96.36)	90 (96.30)	95 (N/A)	(7) 15. โครงการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organization)	7. ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ 80 (N/A)	47.50 (47.50)	- ได้ดำเนินการสื่อสารและประชาสัมพันธ์การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1. ดำเนินการสื่อสารแผนแม่บทการจัดการความรู้ ปีงบประมาณ 2562 - 2567 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2565 ดำเนินการสื่อสารสื่อการเรียนรู้ INFOMOTION Graphic เรื่อง “KM ช่วยจัดการปัญหาในองค์กรได้อย่างไร” ผ่านช่องทางการสื่อสารการจัดการความรู้ ได้แก่ เว็บไซต์ศูนย์กลางองค์ความรู้ (KM Website) และจอดิจิทัลในองค์กร และดำเนินการสื่อสารนโยบายด้านการจัดการความรู้ - การดำเนินงานกิจกรรมในการเสริมสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และปลูกจิตสำนึกในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ในปีงบประมาณ 2565 ได้แก่ ดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษาสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	100/100	-	-

ง. ยุทธศาสตร์	จ. ตัวชี้วัด	ฉ. ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด						ช. โครงการ/แผนงาน	ซ. ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ/แผนงาน	ฌ. ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2565		ญ. คาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565 แผน/ค่าคาดการณ์	ฎ. ปัญหา/อุปสรรค	ฏ. แนวทางแก้ไข
		60	61	62	63	64	65			แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
											จัดกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอยู่ระหว่างดำเนินกิจกรรมกระบวนการสร้างนวัตกรรมจากการจัดการความรู้ ผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Zoom Meeting การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามหน่วยงาน รวมถึงดำเนินการจัดกิจกรรมการถ่ายโอนความรู้พนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ โดยได้มีการจัดทำแบบสำรวจรวบรวมองค์ความรู้ของพนักงานที่กำลังจะเกษียณอายุ (ปีงบประมาณ 2565)			
ย4.การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ดี	6. คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)				90 (88.01)	91 (86.50)	92 (N/A)	(8) 16. โครงการปรับปรุง ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ งานบริหารสวัสดิการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	8. ความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุง ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ งานบริหารสวัสดิการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลร้อยละ 100 และระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์และระดับความผูกพันของพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น (N/A)	34.00 (38.62)	- ได้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงหรือเพิ่มเติมสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ตามแผนการดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ปีงบประมาณ 2565 ดังนี้ 1) อยู่ระหว่างพิจารณาจัดทำร่างข้อบังคับ รฟม. ว่าด้วยเงินช่วยเหลือค่าทำศพ พ.ศ. .... 2) แจ้งความประสงค์ ทำสัญญาการให้เงินเชื่อค่ารักษาพยาบาลฉบับใหม่กับโรงพยาบาลศิริราชแล้ว นอกจากนี้ได้ประสานงานกับโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในการให้พนักงานได้รับสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลแบบเงินเชื่อด้วย 3) คณะกรรมการ รฟม. ในคราวประชุม ครั้งที่ 2/2565 ได้มีมติเห็นชอบร่างข้อบังคับ รฟม. ว่าด้วยการสงเคราะห์เพื่อสวัสดิการภายใน รฟม. พ.ศ. .... และให้ รฟม. นำเสนอกระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบต่อไป ทั้งนี้ รฟม. ได้มีหนังสือที่ รฟม 020/724 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2565 เสนอร่างข้อบังคับดังกล่าวให้กระทรวงการคลังพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว 4) อยู่ระหว่างดำเนินการจัดร่างทำระเบียบ รฟม. ว่าด้วยการสรรหาคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งลูกจ้าง พ.ศ. .... โดยเทียบเคียงระเบียบ รฟม. ว่าด้วยการสรรหาคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน พ.ศ. 2562 5) อยู่ระหว่างนำร่างข้อบังคับ รฟม. ว่าด้วยพนักงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เสนอคณะกรรมการ รฟม. ในการประชุมครั้งที่ 4/2565 ในวันที่ 21 เมษายน 2565 เมื่อคณะกรรมการ รฟม. ให้ความเห็นชอบแล้ว จะนำร่างข้อบังคับดังกล่าว	100/100	-	-

ง. ยุทธศาสตร์	จ. ตัวชี้วัด	ฉ. ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด						ช. โครงการ/แผนงาน	ซ. ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ/แผนงาน	ฌ. ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2565		ญ. คาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565 แผน/ค่าคาดการณ์	ฎ. ปัญหา/อุปสรรค	ฏ. แนวทางแก้ไข
		60	61	62	63	64	65			แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
											เสนอกระทรวงการคลังเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป			
								(9) 17. โครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและกำกับดูแลกิจการที่ดี	9. กลุ่มเป้าหมายร้อยละ 80 นำความรู้ไปใช้กับการปฏิบัติงาน (N/A)	35.00 (35.00)	- ดำเนินการประสานสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในการออกแบบหลักสูตร การต้านทุจริตในสถานการณ์ Digital Disruption สำหรับผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Digital Disruption รวมไปถึงสามารถวิเคราะห์ถึงโอกาสและภัยที่เกิดจาก Digital Disruption โดยได้จัดอบรมเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2565 เวลา 09.00 น. – 12.00 น. โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นรองผู้ว่าการฯ ผู้ช่วยผู้ว่าการฯ และผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก รวมจำนวน 28 คน ผลความพึงพอใจร้อยละ 85 และอยู่ระหว่างกำหนดวันและเวลาอบรมหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา สำหรับระดับปฏิบัติ (On-air) ซึ่งคาดว่าจะจัดประมาณเดือนเมษายน 2565	100/100	-	-
								(10) 18.โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	10.1 บุคลากรรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรของ รฟม. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 (N/A) 10.2 บุคลากรแสดงออกตามวัฒนธรรมองค์กรของ รฟม. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (N/A)	50.00 (50.00)	- ได้สื่อสารและจัดกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานกิจกรรมโครงการฯ ประจำปี 2565 ดังนี้ 1) กิจกรรม Innovative Leadership: จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “Leading Innovation” ให้แก่ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการทุกฝ่าย/สำนัก ผู้อำนวยการสำนักงานความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาระบบงาน เรียบร้อยแล้ว 2) กิจกรรม Risk Manager: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับอนุมัติให้จัดฝึกอบรมหลักสูตร “กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง (Strategic Risk Manager)” ให้แก่ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองจะดำเนินการในวันพุธที่ 11 พฤษภาคม 2565 3) กิจกรรม MRTA Personal: ปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการขออนุมัติจัดกิจกรรมฯ 4) กิจกรรมสื่อสารเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร:	100/100	-	-

ง. ยุทธศาสตร์	จ. ตัวชี้วัด	ฉ. ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด						ช. โครงการ/แผนงาน	ซ. ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ/แผนงาน	ฌ. ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2565		ญ. คาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565 แผน/ค่าคาดการณ์	ฎ. ปัญหา/อุปสรรค	ฏ. แนวทางแก้ไข
		60	61	62	63	64	65			แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
											อยู่ระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมประกวดภาพยนตร์สั้นส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร รฟม. 5) กิจกรรมธรรม (งาน) สร้างสุข: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้รับอนุมัติให้จัดบรรยายธรรมในหัวข้อ “หาธรรม...มาทำงาน” โดยพระมหานภันต์ สนฺติภทฺโท (ถาวรบรรจบ) ดำเนินการเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2565 6) กิจกรรมต้านทุจริต (ผู้บริหารระดับสูง): จัดอบรมหลักสูตร “การต้านทุจริตในสถานการณ์ Digital Disruption” ให้แก่ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการทุกฝ่าย/สำนักเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2565			
ย5.การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพัน	7.ระดับความผูกพันของบุคลากร	3.52 (3.74)	3.57 (3.58)	3.62 (4.62)	3.67 (4.20)	4.16 (4.23)	4.25 (N/A)	(11) 19. โครงการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	11. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565 เท่ากับหรือมากกว่า 4.25 (N/A)	48.00 (48.00)	- ดำเนินกิจกรรมตามแผนดำเนินงานกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2565 ดังนี้ 1) กิจกรรมแอโรบิคเพื่อสุขภาพ : งดจัดกิจกรรมเนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 มีความรุนแรงขึ้น 2) กิจกรรม Happy birthday to you : ดำเนินการจัดซื้อแก้วเซรามิคสกรีนข้อความพร้อมกล่องบรรจุเพื่อมอบเป็นของขวัญวันเกิดให้แก่พนักงานเรียบร้อยแล้ว 3) กิจกรรม MRTA Way : จะจัดกิจกรรมในเดือนเมษายน - เดือนพฤษภาคม 2565 4) กิจกรรม รฟม. ช่า ท้า กิ๋น : จะจัดกิจกรรมในเดือนพฤษภาคม - เดือนมิถุนายน 2565 5) กิจกรรมทำเองได้ ง่ายนิดเดียว : อยู่ระหว่างจัดทำบันทึกเวียนแจ้งทุกฝ่าย/สำนักเพื่อทราบ 6) กิจกรรม Happy me Happy MRTA : อยู่ะหว่างนำเสนอ ผู้ว่าการ รฟม. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้จัดกิจกรรม 7) กิจกรรมยกย่องชมเชย : อยู่ระหว่างดำเนินกิจกรรมโครงการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาผู้แทนทีมขับเคลื่อนการจัดการความรู้ (KM MRTA Facilitator) โดยมีระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมตั้งแต่วันที่ 11 ก.พ. - 1 ก.ค. 2565 8) โครงการจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ฯ : ดำเนินการตามแผนจัดทำกลไกในการสนับสนุนการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ 9) โครงการปรับปรุงสวัสดิการ : อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ของพนักงาน รฟม.	100/100	-	-

ง. ยุทธศาสตร์	จ. ตัวชี้วัด	ฉ. ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด						ช. โครงการ/แผนงาน	ซ. ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ/แผนงาน	ฌ. ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2565		ญ. คาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565 แผน/ค่าคาดการณ์	ฎ. ปัญหา/อุปสรรค	ฏ. แนวทางแก้ไข
		60	61	62	63	64	65			แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
								(12) 21. โครงการจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และกำหนดแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	12. ความสำเร็จของการสื่อสารแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ และกลไกในการสนับสนุนการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ ให้กับบุคลากร (N/A)	35.00 (35.00)	- ดำเนินการตามแผนจัดทำกลไกในการสนับสนุนการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ โดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะมาเป็นกลุ่มที่ปรึกษาสายอาชีพ (Career Counsellor Group: CCG) ได้แก่ กลุ่ม HR Coordinator และกำหนดหัวข้อ/เนื้อหาที่กลุ่ม HR – Co จำเป็นต้องรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะในการให้คำปรึกษา/คำแนะนำด้านการวางแผนสายอาชีพ (Career Planning) ในแต่ละกลุ่มงาน/สายงาน รวมถึงประสานผู้เชี่ยวชาญจาก บริษัทไทยสกิลล์พลัส จำกัด ซึ่งเป็นผู้จัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ให้กับ รฟม. มาบรรยายให้ความรู้กับกลุ่ม HR – Co	100/100	-	-