



รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565



ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
1) รายงานผลการดำเนินการ	
1.1) ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565	2
1.2) ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565	6
1.3) ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไข	14
2) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	
2.1) อัตรากำลัง	16
2.2) การแต่งตั้ง/โยกย้าย	19
2.3) การฝึกอบรม/พัฒนา	20

1) รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565

1.1) รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทยดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารทุนมนุษย์ มีความครบถ้วน เพียงพอ เหมาะสม และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร รองรับความท้าทายในด้านต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความเสี่ยงด้านทุนมนุษย์ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

นโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของ รฟม.	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
<p>ข้อ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>กำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง จัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ภาระงาน ความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ตลอดทั้งปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการดำเนินงานในอนาคต</p>	<p>- รฟม. ได้มีการทบทวนโครงสร้างองค์กร โดยปรับโครงสร้างระดับแผนก ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ยกเลิกแผนกบริหารข้อมูลข่าวสาร สำนักกฎหมาย เพื่อลดความซ้ำซ้อนในภาระงาน 2) เพิ่มแผนกบำรุงระบบสาธารณสุขภูมิภาค ฝ่ายจัดซื้อและบริการ เพื่อรองรับการบำรุงรักษาระบบสาธารณสุขภูมิภาคขององค์กร ที่มีทั้งส่วนอาคารสำนักงาน และอาคารบ้านพักพนักงาน ทั้งนี้ ได้ใช้วิธีการโยกย้ายพนักงานแทนการสรรหาจากภายนอก
<p>ข้อ 2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลโดยยึดหลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งการมีพฤติกรรมและ สมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร</p>	<p>- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของ รฟม. มีแผนดำเนินงานคัดเลือก/ทดแทนอัตรากำลังที่เป็นระบบ ดังนี้</p> <p>ระดับบริหาร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เน้นด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร โดยมีการจัดทำกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย กฎบัตรคณะกรรมการพิจารณาผลตอบแทนผู้ว่าการการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย ให้มีความโปร่งใส และยุติธรรมในการใช้สรรหาและคัดเลือกผู้ว่าการ 2) เน้นย้ำหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ระดับ 12 ขึ้นไป ที่ต้องมีคะแนนประเมินรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) และการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>ระดับปฏิบัติการ ได้มีการจัดทำข้อบังคับ รฟม. ว่าด้วยลูกจ้าง พ.ศ. 2564 และระเบียบ รฟม. ว่าด้วยการสรรหาคัดเลือกการทำสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการขึ้นค่าจ้างลูกจ้าง พ.ศ. 2565 เพื่อให้มีขั้นตอนการสรรหาลูกจ้างที่ชัดเจนยิ่งขึ้น</p>

นโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของ รพม.	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
<p>ข้อ 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>กำหนดให้มีระบบประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรในทุกระดับเพื่อมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่มีการถ่ายทอดจากเป้าหมายระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล มีคู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรอบระยะเวลาในการประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นธรรม มีการติดตามผลการดำเนินงานระหว่างปีเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีการทบทวนปรับปรุงระบบการประเมินอยู่เสมอ</p>	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดกรอบตัวชี้วัดผู้บริหาร,พนักงานเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร ถ่ายทอดจากตัวชี้วัดระดับองค์กร (บันทึกข้อตกลง แผนวิสาหกิจ แผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ผวก.) ลงสู่ระดับผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและพนักงานตามลำดับ ซึ่งผู้บริหาร,พนักงานกำหนดตัวชี้วัดตามกรอบตัวชี้วัดประจำปี 2565 ที่ผวก. ให้ความเห็นชอบตามบันทึก ที่ ผทบ/1345 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2564 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งองค์กร โดยระยะเวลาการประเมินผลที่ชัดเจน (พนักงานระดับ 1 – 11 วันที่ 1 ส.ค. – 31 ก.ค. พนักงานระดับ 12 ขึ้นไปวันที่ 1 ต.ค. – 30 ก.ย.) ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รพม. และมีการเชื่อมโยงผลการประเมินกับการจ่ายค่าตอบแทนตามระเบียบ รพม. ว่าด้วยการขึ้นค่าจ้างพนักงานประจำปี ฯ พ.ศ. 2563 นอกจากนี้ ยังนำผลการประเมินการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับการวางแผนเรียนรู้พัฒนารายบุคคลการพิจารณาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การคัดเลือกโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เป็นต้น มีการนำผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา/ผลสำรวจการรับรู้และความคิดเห็นในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ รพม. / ข้อมูลการเทียบกับคู่แข่ง (Benchmark) ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ กพท. รพท. กผผ. เมื่อวันที่ 21 มี.ค. 2565 และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติมกับ กพท. เมื่อวันที่ 30 พ.ค. 2565/Feedback report จาก สคร. /สรุปความคิดเห็นพนักงานที่บรรจุแต่งตั้งปี 2564 ใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานประจำปี 2565
<p>ข้อ 4. ด้านบริหารผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์</p> <p>กำหนดผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และปรับปรุง การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานะทางการเงินขององค์กร โดยมี การวิเคราะห์เปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจในระดับเดียวกัน และรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม</p>	<p>- ความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุง ทบทวน ระเบียบข้อบังคับ งานบริหารสวัสดิการและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีการปรับปรุง ทบทวนฯ จำนวนทั้งสิ้น 6 เรื่อง อาทิเช่น ทำสัญญาการให้เงินซื้อการรักษาพยาบาลฉบับใหม่กับโรงพยาบาลศิริราช ข้อบังคับ รพม. ว่าด้วยพนักงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565 ร่างข้อบังคับ รพม. ว่าด้วยการสงเคราะห์เพื่อสวัสดิการภายใน รพม. พ.ศ. เป็นต้น และมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ในปี 2565 มีค่าเท่ากับ 3.86 เพิ่มขึ้นจากปี 2564 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรในปี 2565 มีค่าเท่ากับ 4.26 เพิ่มขึ้นจากปี 2564 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.23</p>

นโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของ รพม.	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
<p>ข้อ 5. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา</p> <p>มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถและเชี่ยวชาญ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความพร้อมของบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- แผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2565 ประกอบด้วยการพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training Classroom) และพัฒนาโดยวิธีการที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training Classroom) ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) การสอนงาน (Coaching) และการสอนงานในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job Training : OJT) ซึ่งดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด ส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะ (CC/MC/FC/TC) ตามระดับพฤติกรรมที่องค์กรกำหนด ผลลัพธ์ 96.08 เป้าหมาย 95.25</p>
<p>ข้อ 6. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเชื่อมโยงทุกระบวนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลในการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรและสนับสนุนงานทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- ผทบ. ร่วมกับ ผทท. ดำเนินการพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด 13 ระบบ โดยดำเนินการ Implement ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) เสร็จเรียบร้อยแล้ว และตรวจรับงานได้ตามแผน โดยคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานงวดที่ 1 - 4 เรียบร้อยแล้ว</p>
<p>ข้อ 7. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>พัฒนาทักษะและความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร</p>	<p>- ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 โดยผู้บังคับบัญชาดำเนินการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน/ให้ความเห็น ในหัวข้อจุดเด่น จุดที่ต้องพัฒนาและหัวข้อแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ เพื่อนำไปเชื่อมโยงกับระบบการเรียนรู้และการพัฒนารวมทั้งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้พนักงานต่อไป</p>
<p>ข้อ 8. ด้านการเสริมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของกลุ่มบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และตอบสนองต่อการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร</p>	<p>- ความผูกพัน : รพม. ได้จัดกิจกรรมเพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ตามแผนดำเนินงานส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2565 ประกอบด้วย 12 กิจกรรม/โครงการ ได้แก่ Happy Me, Happy MRTA, ทำเองได้ง่ายนิดเดียว, Happy birthday to you, รพม. ช่าทำกิน, เติมความภูมิใจให้ครอบครัว รพม., แอโรบิคเพื่อสุขภาพ, MRTA Way,</p>

นโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของ รพม.	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
	<p>เตรียมพร้อมรับวัยเกษียณ, กิจกรรมยกย่องชมเชย เช่น KM Facilitator เป็นต้น , MRTA Culture X Squid Game, โครงการจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพและกำหนดแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และโครงการปรับปรุงสวัสดิการ ทั้งนี้ การดำเนินงานเป็นไปตามแผนร้อยละ 100 และผลสำรวจระดับความผูกพันประจำปี 2565 ปรากฏว่าในภาพรวมพนักงาน รพม. มีความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 4.26 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 ที่กำหนดไว้ว่าที่ระดับ 4.25</p> <p>- วัฒนธรรมองค์กร : รพม. ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร MRTA ตามแผนดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2565 ประกอบด้วย 8 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม Innovative Leadership, Risk Manager, MRTA Personal, สื่อสารเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร, MRTA Culture X Squid Game, K-MRTA Day, ธรรม(งาน)สร้างสุข และกิจกรรมด้านทุจริต ทั้งนี้ การดำเนินงานเป็นไปตามแผนร้อยละ 100 โดยผลสำรวจการเรียนรู้และการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน รพม. ประจำปี 2565 ปรากฏว่า ในภาพรวมพนักงาน รพม. มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรร้อยละ 93.40 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 ที่กำหนดไว้ว่า “บุคลากรรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรของ รพม. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90” สำหรับในส่วนของการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมพบว่าพนักงาน รพม. มีการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรร้อยละ 92.60 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 ที่กำหนดไว้ว่า “บุคลากรแสดงออกตามวัฒนธรรมองค์กรของ รพม. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80”</p>

1.2) ผลการดำเนินงานแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

คณะกรรมการ รพม. ได้มีมติเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ 13/2565 เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2565 โดยมีความก้าวหน้าการดำเนินงาน มี 12 โครงการ ดังนี้

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
<p>ยุทธศาสตร์ 1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามท้องที่ที่ต้องการ</p> <p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามท้องที่ที่กำหนด</p> <p>กลยุทธ์ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</p>						
1	โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	100 (100)	- ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) จำนวน 10 หลักสูตร พร้อมทั้งสอบประมวลผลการถ่ายทอดองค์ความรู้ มีผู้เข้าร่วมสอบฯ จำนวน 39 คน จากจำนวน 40 คน (ลาออก 1 คน) ผลการทดสอบเมื่อจบการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง พบว่าพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ทั้ง 39 คน ผ่านการสอบประมวลผลการเรียนรู้ทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100	2,000,000	1,009,000	991,000
2	โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี	100 (100)	- ผทบ. ได้ดำเนินการนำแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 ไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดฝึกอบรมภายใน (In house training) จำนวน 25 หลักสูตร แล้วเสร็จตามแผน (เฉพาะการฝึกอบรมภายใน)	20,000,000	16,000,000	4,000,000

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
<p>ยุทธศาสตร์ 2. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลบุคลากร</p> <p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีโครงสร้างที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์</p> <p style="padding-left: 40px;">: มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ : การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและดำเนินการบริหารอัตรากำลัง</p> <p style="padding-left: 40px;">: การพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>						
3	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ฉบับใหม่ (ปีงบประมาณ 2566-2570)	100 (100)	- ฝทบ. ร่วมกับบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด (TRIS) มาเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ โดยได้ดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (ฉบับใหม่) และได้นำเสนอต่อคณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Committee) ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2565 คณะกรรมการจัดการ (Management Committee) ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2565 และนำเสนอคณะกรรมการ รพม. พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 9/2565 วันที่ 18 สิงหาคม 2565	3,210,000	3,210,000	-
4	โครงการพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล	91.75 (91.75)	- ฝทบ. ร่วมกับ ฝทท. ดำเนินการพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งหมด 13 ระบบ โดยดำเนินการ Implement ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานงวดที่ 1 - 4 เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างตรวจรับงานงวดที่ 5-6 เนื่องจากการตรวจรับครั้งที่ 1 พบว่า ยังไม่ถูกต้องครบถ้วนคณะกรรมการฯ จึงมีหนังสือแจ้งขอให้บริษัทฯ ปรับแก้ให้เรียบร้อยและส่งมอบฉบับปรับปรุงอีกครั้ง โดยจะดำเนินการปรับแก้ให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ 2566	16,890,000	10,134,000	6,756,000

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
<p>ยุทธศาสตร์ 3. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้สู่การมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้</p> <p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีระบบจัดการความรู้ที่เป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ (KM)</p> <p style="padding-left: 40px;">: มีบรรยากาศการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้</p> <p>กลยุทธ์ : การพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้</p> <p style="padding-left: 40px;">: เสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้</p>						
5	โครงการยกระดับจัดการความรู้ในองค์กร	100 (100)	- ดำเนินการปรับปรุงระบบการจัดการความรู้สำเร็จร้อยละ 100 โดยปรับปรุงระบบการจัดการความรู้ (เว็บไซต์ศูนย์กลางองค์ความรู้ รพม. KM Website ที่สำคัญ ได้แก่ เช่น ระบบการตอบโต้อัตโนมัติ (Chatbot) ระบบ e-Learning และระบบ e-Book เป็นต้น และมีผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการระบบจัดการความรู้ในองค์กร ร้อยละ 81.40	800,000	-	800,000
6	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ	100 (100)	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีจำนวนองค์ความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 13 องค์ความรู้ 2) มีจำนวนองค์ความรู้ บทเรียนหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้มีการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 องค์ความรู้ 3) ร้อยละ 22.68 ของบุคลากรที่กำหนด ที่ได้มีการนำองค์ความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 4) มีจำนวนองค์ความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้ามสายงานจำนวน 4 องค์ความรู้ <p>มีจำนวนองค์ความรู้ บทเรียน หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่ได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับลูกค้า จำนวน 8 องค์ความรู้</p>	-	-	-

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
7	โครงการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	100 (100)	- ดำเนินการทบทวนแผนแม่บทการจัดการความรู้ฯ ปี 2565 แล้วเสร็จ (ร้อยละ 100) เป็นไปตามแผนงาน โดยปีงบประมาณ 2565 ดำเนินการทบทวนแผนแม่บทการจัดการความรู้ฯ โดยนำเสนอคณะกรรมการ รพม. และมีมติรับทราบแผนแม่บทดังกล่าวฯ ในคราวประชุม ครั้งที่ 12/2564 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2564 และมีผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ 80.70 ***ใช้งบประมาณ ปี 2564 ดำเนินงาน***	500,000	-	500,000
<p>ยุทธศาสตร์ 4. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลที่ดี</p> <p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>กลยุทธ์ : ส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี</p>						
8	โครงการปรับปรุง ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ งานบริหาร สวัสดิการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100 (100)	ความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุง ทบทวน ระเบียบ ข้อบังคับ งานบริหารสวัสดิการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีการปรับปรุง ทบทวนฯ จำนวนทั้งสิ้น 6 เรื่อง และมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ในปี 2565 มีค่าเท่ากับ 3.86 เพิ่มขึ้นจากปี 2564 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรในปี 2565 มีค่าเท่ากับ 4.26 เพิ่มขึ้นจากปี 2564 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.23	-	-	-
9	โครงการส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและกำกับดูแลกิจการที่ดี	100 (100)	- จัดอบรมหลักสูตรการต้านทุจริตในสถานการณ์ Digital Disruption สำหรับผู้บริหารระดับสูง มีผลความพึงพอใจร้อยละ 85 และได้จัดฝึกอบรมหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา สำหรับระดับปฏิบัติ (On-air) มีผลความพึงพอใจร้อยละ 83 และมีการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน สรุปผลการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 98.40	-	-	-

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
10	โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	100 (100)	- จัดกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานกิจกรรมโครงการฯ ประจำปี 2565 และได้ดำเนินการสำรวจการรับรู้และการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร รพม. ประจำปี 2565 เรียบร้อยแล้ว โดยผลสำรวจปรากฏว่า บุคลากร รพม. รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรของ รพม. ร้อยละ 93.40 และแสดงออกตามวัฒนธรรมองค์กรของ รพม. ร้อยละ 92.60 ซึ่งบรรลุเป้าหมายการดำเนินโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2565	500,000	400,000	100,000
<p>ยุทธศาสตร์ 5. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพัน</p> <p>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร</p> <p style="padding-left: 40px;">: มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน (Career Path)</p> <p>กลยุทธ์ : บุคลากรมีระดับความผูกพันตามเป้าหมาย</p> <p style="padding-left: 40px;">: การวางแผนเส้นทางสายอาชีพ</p>						
11	โครงการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	100 (100)	- ดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนดำเนินงานกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2565 จำนวน 12 กิจกรรม/โครงการแล้วเสร็จตามแผน และดำเนินการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2565 ได้เท่ากับ 4.26	500,000	16,050	483,950
12	โครงการจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และกำหนดแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)	100 (100)	ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพแล้วเสร็จ และดำเนินการสื่อสารแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ และกลไกในการสนับสนุนการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ ให้กับบุคลากร โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ 85.02	-	-	-

รายงานผลการดำเนินงานแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2565

ลำดับ	โครงการ	รูปแบบการเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	สถาบัน/วิทยากร	การประเมินผล						หมายเหตุ
							Reaction	Learning	Behavior	ROI	Self Summary	การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	
โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล													
Master Course 1 : Managerial Competency Development													
Program 1 : Executive Development Program (EDP)													
1	หลักสูตร การด้านธุรกิจดิจิทัลในสถานการณ์ Digital Disruption สำหรับผู้บริหารระดับสูง	In-House	รองผู้ว่าการ / ผู้ช่วยผู้ว่าการ	18 ม.ค. 65		สำนักงาน ป.ป.ช. (คุณสุทธินันท์ สาริมาณ) และคุณวิศรา รัตนสมัย ผู้อำนวยการสำนักมาตรการเชิงรุกและนวัตกรรม	85.00		98.40			88.60	
2	หลักสูตร นักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.)	Public	รองผู้ว่าการ / ผู้ช่วยผู้ว่าการ			ป.ป.ช.							หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร
3	หลักสูตร การเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.) รุ่นที่ 26	Public	รองผู้ว่าการ / ผู้ช่วยผู้ว่าการ			สถาบันพระปกเกล้า							ไม่มีผู้สมัคร
4	หลักสูตร นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ 9	Public	รองผู้ว่าการ / ผู้ช่วยผู้ว่าการ			สำนักงบประมาณ							ไม่มีผู้สมัคร
Program 2 : Advanced Management Development Program (AMP)													
	หลักสูตร การด้านธุรกิจดิจิทัลในสถานการณ์ Digital Disruption สำหรับผู้บริหารระดับสูง	In-House	ผอ.ฝ่าย/สำนัก	18 ม.ค. 65		สำนักงาน ป.ป.ช. (คุณสุทธินันท์ สาริมาณ) และคุณวิศรา รัตนสมัย ผู้อำนวยการสำนักมาตรการเชิงรุกและนวัตกรรม	85.00		98.40			88.60	
5	หลักสูตร การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ (PPPs for Executives Program : PEP) รุ่นที่ 13	Public	นายวัชรพล ผอ.ฝบ.2	11 พ.ค. - 23 มิ.ย. 65	115,000.00	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ							
6	หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับผู้บริหารระดับสูง (ปศส.) รุ่นที่ 20	Public	ผชก. (นายกิตติ)	15 ต.ค. 64 - 31 ส.ค. 65	137,000.00	สถาบันพระปกเกล้า							
7	หลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม รุ่นที่ 4	Public	นายสมประสงค์ ผอ.ฝตค.	1 มิ.ย. - 19 ส.ค. 65	18,000.00	กระทรวงคมนาคม							
8	หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 21	Public	นายสุรพงษ์ ผอ.สตส.	25 พ.ย. 64 - 30 ก.ย. 65	120,000.00	สถาบันพระปกเกล้า							
9	หลักสูตร เศรษฐกิจดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร Digital Economy for Management (DE4M) รุ่นที่ 15	Public	นายสมคิด ผอ.ฝพท.	5 พ.ค. - 23 ก.ค. 65	59,000.00	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ							
Program 3 : Management Development Program (MDP)													
10	หลักสูตร การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อความเป็นเลิศ	In-House	ผอ.กอง และเทียบเท่า	รุ่นที่ 1 : 19 เม.ย. 65 รุ่นที่ 2 : 29 เม.ย. 65	128,400.00	สถาบันที่ปรึกษาและพัฒนาธุรกิจ (ดร.สุรชัย โฆษิตบรรพชัย)	88.00					87.00	
11	หลักสูตร นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม รุ่นที่ 17	Public	น.ส.ดวงรัตน์ ผอ.กตท. สังกัด สตส. นายกิตติ ผอ.กรบ.2 สังกัด ฝรท.	2 มี.ค. - 2 มิ.ย. 65	62,000.00	กระทรวงคมนาคม							
12	หลักสูตร ประกาศนียบัตรธรรมภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง รุ่นที่ 24	Public	น.ส.อัญชลี ผอ.กทค. สังกัด ฝพท. น.ส.อัญชลิตา ผอ.กทค. สังกัด สทว.	1 ส.ค. - 27 ธ.ค. 65	138,000.00	สถาบันพระปกเกล้า							
Program 4 : Professional Development Program (PDP)													
13	หลักสูตร การสร้างภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารระดับต้น (Smart Leader)	In-House	ทน. แผนก (ที่ไม่เคยอบรม หลักสูตรในปี 2564)	รุ่นที่ 1 : 23 ก.พ. 65 รุ่นที่ 2 : 8 มี.ค. 65	120,000.00	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ	96.20	98.92				95.80	
14	หลักสูตร การโค้ช (Coaching) สำหรับผู้บริหารระดับต้น (Coaching for coaches)	In-House	ทน.แผนก (ที่ไม่เคยอบรม หลักสูตรในปี 2564)	19 ม.ค. 65	39,520.00	บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด	96.81	100				98.80	
15	หลักสูตร การสร้างองค์กรนวัตกรรมด้วยการคิดเชิงออกแบบ	In-House	ทน.แผนก และ รท.ทน.แผนก	รุ่นที่ 1 : 8 เม.ย. 65 รุ่นที่ 2 : 18 เม.ย. 65 รุ่นที่ 3 : 26 เม.ย. 65 รุ่นที่ 4 : 27 เม.ย. 65	250,000.00	วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล	91.60	97.14				88.20	
16	หลักสูตร นักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม รุ่นที่ 14	Public	นายพิสิษฐ์ ทน.จก. สังกัด ฝชง. นายสุทธิพงษ์ ทน.พท. สังกัด สพร. นายปกรณ์ ทน.วผ. สังกัด ฝพท. นายอนุรัตน์ ทน.นท.1-3 สังกัด สทค. นายชินวิทย์ ทน.บค.2-1 สังกัด ฝบค.1	15 มิ.ย. - 2 ก.ย. 65	145,000.00	กระทรวงคมนาคม							
17	หลักสูตร ผู้นำยุคใหม่ในระบบประชาธิปไตย รุ่นที่ 12	Public	ทน.แผนก			สถาบันพระปกเกล้า							ผู้สมัครไม่ผ่านการคัดเลือก
18	หลักสูตร Oral Communication Course : OCC	Public	น.ส.อัจฉรา ทน.ศก. สังกัด ฝพท.	2 - 27 พ.ค. 65	30,000.00	สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ							
Program 5 : Pre - position Development Program (PpDP)													
19	หลักสูตร การเตรียมผู้บริหารระดับต้น	In-House	รท.ทน. และระดับ 7-10 ที่ไม่มีตำแหน่ง บริหาร และยังไม่เคยอบรม	รุ่นที่ 1 : 4 เม.ย. 65 รุ่นที่ 2 : 31 พ.ค. 65	85,600.00	บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด	93.49	94.37				92.60	
20	หลักสูตร ผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ และกิจกรรมการสอนงาน (Coach and coachee)	In-House Coaching	รท.ทน. และระดับ 7 ที่ไม่มีตำแหน่ง บริหาร และยังไม่เคยอบรม	รุ่นที่ 1 : 24 ส.ค. 65 รุ่นที่ 2 : 29 ส.ค. 65	85,600.00	บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด	92.90	100				91.40	
Program 6 : New Generation Development Program (NDP)													
21	หลักสูตร พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent)	In-House	กลุ่ม Talent (ระดับ 7)	14 ธ.ค. 64 20 ม.ค. 3 และ 24 ก.พ. 24 และ 31 มี.ค. 7 และ 28 เม.ย. 19 และ 26 พ.ค. 23 มิ.ย. 1 ก.ค. 65	1,009,000.00	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	90.8	100				89.20	
22	หลักสูตร ส่งเสริมบุคลากรที่พร้อมเรียนรู้ (Personal Mastery) เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาคการศึกษาภายในประเทศ (ต่อเนื่องจากปี 2563)	Site visit	กลุ่ม Mastery (ระดับ 5 - 6)	รุ่น 1 : 15-17 ธ.ค. 64 รุ่น 2 : 21-23 ธ.ค. 64	392,865.00	บริษัท ละเอียด 2516 ทีเอ็นดีที จำกัด	92.17						

รายงานผลการดำเนินงานแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2565

ลำดับ	โครงการ	รูปแบบการเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	สถาบัน/วิทยากร	การประเมินผล						หมายเหตุ
							Reaction	Learning	Behavior	ROI	Self Summary	การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	
Program 7 : Board of Directors Development Program (BDP)													
23	หลักสูตร Director Certification Program : DCP	Public	1. นายปิยกร อภิบาลศรี 2. ดร.พิเชษฐ์ คงศรี คณะกรรมการ	14 ม.ค. - 11 ก.พ. 65	189,200.00	สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย							
24	หลักสูตร การกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของรัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชน	Public	คณะกรรมการ			สถาบันพระปกเกล้า							ไม่มีผู้สมัคร
25	หลักสูตร BOARD Essentials Program รุ่นที่ 1	Public	1. นางจันทิรา บุรุษพัฒน์ 2. นายประพาส เหลืองศิรินภา คณะกรรมการ	20 เม.ย. - 25 พ.ค. 65	190,000.00	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ							
Master Course 2 : Corporate Core Competency and Core Competency Development													
Corporate Core Competency : สมรรถนะหลักขององค์กร													
Construction : ความสามารถการบริหารการก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่													
26	หลักสูตร การบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ (Project Management)	In-House	ท.แผนก และ รก.ท.แผนก	รุ่น 1 : 7 ก.ย. 65 รุ่น 2 : 16 ก.ย. 65	100,000.00	บริษัท บียอนด์เทรนนิ่ง จำกัด	93.65	98.1					
Customer : ความสามารถการพัฒนาธุรกิจที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลาง													
27	หลักสูตร CSR in process คู่มือการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน	In-House	พนักงานระดับ 4 - 7	25 ม.ค. 65	60,000.00	สถาบันไทยพัฒนา มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์	87.80	98.15				85.00	
28	หลักสูตร การอนุรักษ์พลังงานและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	In-House	ท.แผนก และ รก.ท.แผนก	25 เม.ย. 65	7,200.00	องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (นายธาดา วารุณชิตกุล และ ดร.ปราณี หนูทองแก้ว)	88.20					82.40	
Core Competency : สมรรถนะหลักของบุคลากร													
LEAD TO ACHIVEMENT : การมุ่งเน้นความสำเร็จ													
29	หลักสูตร การนำเสนอประเด็นสำคัญในการจัดทำระเบียบวาระการประชุม และ Power Point Presentation	In-House	ท.แผนก	รุ่น 1 : 23 พ.ค. 65 รุ่น 2 : 24 พ.ค. 65		รผบ.	96.20					86.60	
30	หลักสูตร การประเมินผลการปฏิบัติงาน	In-House	พนักงานที่เริ่มปฏิบัติงาน 13 ส.ค. 62 - 1 เม.ย. 65	19 ก.ค. 65		ฝทบ.	88.80			545.00		74.20	
31	หลักสูตร ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในระดับส่วนงานและระดับองค์กร	In-House	พนักงานที่บรรจุในปี 2564 และผู้ที่เกี่ยวข้อง	28 ก.ย. 65		ฝนย.	88.40					81	
32	หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับแผนวิสาหกิจและแผนปฏิบัติการ	In-House	ผอ.กอง ท.แผนก และพนักงานที่สนใจ	27 พ.ค. และ 8 มิ.ย. 65		ฝนย. (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)							
33	หลักสูตร Intensive Language Communication Course: ILC	Public	พนักงานระดับ 7			สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ							หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร
INTEGRITY : คุณธรรมและจริยธรรม													
34	หลักสูตร การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)	In-House	พนักงานระดับ 4 - 7	30 มี.ค. 65	3,600.00	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (สปร.)	90.60	93.60				82.40	
35	หลักสูตร ด้านทฤษฎีการศึกษา สำหรับระดับปฏิบัติ (On-air)	In-House	พนักงานระดับ 4 - 7	17 มิ.ย. 65		ปปช.	83.00	96.88				84.60	
36	หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562	In-House	ผอ.ฝ่าย/สำนัก ผอ.กอง/ รก.ผอ.กอง	4 เม.ย. 65	7,200.00	สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	88.80					83.40	
37	หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540	In-House	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	17 ธ.ค. 64	7,200.00	สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	90.60					88.80	
VALUED TEAMWORK : การทำงานเป็นทีม													
38	หลักสูตร คลื่นลูกใหม่ ประจำปี 2564-2565	Learning by doing	พนักงานใหม่	ภาควิชาการ 7 ก.พ. - 4 มี.ค. 65 ภาคศึกษาดูงาน รุ่นที่ 1 : 1 มิ.ย. 65 รุ่นที่ 2 : 6 มิ.ย. 65 รุ่นที่ 3 : 8 มิ.ย. 65 รุ่นที่ 4 : 13 มิ.ย. 65	19,720.00	ฝทบ.	90.40					86.20	
EXPERTISE AND DIGITAL INNOVATION : การสั่งสมความเชี่ยวชาญและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล													
39	หลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะความสามารถด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy)	In-House	พนักงานระดับ 4 - 7	10 - 11 ม.ค. 65	80,000.00	บริษัท เออาร์ไอที จำกัด	84.80	97.50				83.20	
40	หลักสูตร แนวคิดการสร้างสรรค์ Infographic ในยุค 4.0 รุ่นที่ 3 (On-air)	In-House	พนักงานระดับ 4 - 11	7 มิ.ย. 65		ฝทบ.	89.06					81.20	
41	หลักสูตร การสร้างความตระหนักด้านความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศภายในองค์กร (Information Security Awareness)	In-House	ผอ.ฝ่าย/สำนัก ผอ.กอง/ รก.ผอ.กอง	29 มิ.ย. 65 รุ่น 1 : 09.00 - 12.00 น. รุ่น 2 : 13.00 - 16.00 น.	53,500.00	สถาบันมาตรฐานอังกฤษ (BSI)	90.00	93.60				76.40	
42	หลักสูตร การพัฒนา HR Coordinator ประจำปี 2565	In-House	HR Coordinator	21 ม.ค. 65		ฝทบ.	92.46						

รายงานผลการดำเนินงานแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2565

ลำดับ	โครงการ	รูปแบบการเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	สถาบัน/วิทยากร	การประเมินผล						หมายเหตุ
							Reaction	Learning	Behavior	ROI	Self Summary	การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	
โครงการที่ 2 โครงการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Self learning)													
	เรียนรู้ผ่านระบบ e - Learning ดังนี้ (ประมาณ 28 หลักสูตร) เว็บไซต์ศูนย์กลางองค์ความรู้ รพม. (KM Website) จำนวน 2 หลักสูตร หลักสูตร การสร้างสรรค์ไอเดียธุรกิจ และการประเมินโอกาสขั้นต้น หลักสูตร การหารายได้จากรถไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ประมาณ 26 หลักสูตร	e - Learning	พนักงานทุกระดับ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65									
โครงการที่ 3 โครงการความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน													
43	หลักสูตร การป้องกันโรคระบาดอุบัติใหม่	In-House	พนักงานทุกระดับ	26 ม.ค. 65	3,600.00	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	93.60						
44	หลักสูตร การยศาสตร์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	In-House	พนักงานทุกระดับ	9 มี.ค. 65	3,600.00	สมาคมการยศาสตร์ไทย	88.80						
45	หลักสูตร ความปลอดภัยในงานก่อสร้างโครงการระบบรถไฟฟ้ามหานครสายสีแดง	In-House	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	11 พ.ค. 65	3,914.00	สปอ.	91.60						
46	หลักสูตร การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ (กิจกรรมย่อย หลักสูตร สัมมนาแผนปฏิบัติการรับเหตุฉุกเฉินประจำปี หลักสูตร ปฐมนิเทศบุคลากร หลักสูตร การป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้นและการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ)	In-House	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	26, 29, 31 ส.ค. และ 2 ก.ย. 65	18,118.00	บริษัท โกลบอล เมคคานิค เซอร์วิส จำกัด และ สภก. ฝรภ.	88.40						
47	หลักสูตร การดับเพลิงขั้นต้น	In-House	พนักงานใหม่	รุ่น 1 : 21 ก.ค. 65 รุ่น 2 : 22 ก.ค. 65	10,094.00	สปอ. และ ฝรภ.	93.80						
48	หลักสูตร อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับพนักงานใหม่	In-House	พนักงานใหม่	21 มิ.ย. 65		สปอ.	81.80						
49	หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ทางด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	Public	คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1 : 27 ต.ค. 64 2 : 25 - 26 พ.ย. 64		บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ไทยพาณิชย์ จำกัด * หมายเหตุ : คกก. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประสานให้ บริษัทฯ จัดอบรมให้กับ คกก. จำนวน 9 คน ดังนี้ หัวข้อ Alternative Data for Investment 4.0 หัวข้อ กรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รุ่นที่ 17							
50	หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Public	นายจักรกฤษณ์ หน.อาวุโส ม.ป. สังกัด สปอ.	11 มี.ค. - 25 มิ.ย. 65		ใช้งบประมาณของ Master Course 3 สังกัด สปอ.							
โครงการที่ 4 โครงการพัฒนารายบุคคล (IDP non training)													
	แผนพัฒนารายบุคคล สำหรับพนักงานระดับ 4 - 11 รายละเอียดตามภาคผนวก ข. (IDP Non training)	OJT, Coaching Job Assignment	ระดับ 4 - 11	4 ก.พ. 65		รายงานผลในระบบ Coach							
	แผนพัฒนารายบุคคล สำหรับพนักงานกลุ่ม Talent	Project Assignment	กลุ่ม Talent (ระดับ 7)	ต.ค. 64 - ก.ย. 65		รายงานผลตามที่ ฝทบ. กำหนด							
	แผนพัฒนารายบุคคล สำหรับพนักงานกลุ่ม Successor	Self learning Job shadow	กลุ่ม Successor (ระดับ 12 - 13)	28 ม.ค. 65		รายงานผลตามที่ ฝทบ. กำหนด							
โครงการที่ 5 โครงการปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่ดี ประจำปี 2565													
โครงการที่ 6 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ และแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ เชิงปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2566-2570													
โครงการที่ 7 โครงการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร													
โครงการที่ 8 โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร													
โครงการที่ 9 โครงการพัฒนาระบบรางวัล													
โครงการที่ 10 โครงการจัดทำประเมินค่างานและโครงสร้างอัตราค่าจ้าง													
รวมงบประมาณที่ใช้ไป (Master Course 1 + Master Course 2)					13,617,981.00	สรุปผลการประเมิน	90.09	97.36	98.40	545		86.16	
รวมงบประมาณที่ใช้ไป (Master Course 3)					2,468,693.82								
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น					16,086,674.82								
สรุปรูปแบบการดำเนินการจัดฝึกอบรม (เฉพาะ In-House) ดังนี้					รูปแบบ On-line จำนวน 27 หลักสูตร รูปแบบ Hybrid จำนวน 2 หลักสูตร รูปแบบ On-air จำนวน 2 หลักสูตร								

1.3 ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ รพม. ประจำปีงบประมาณ 2565

จากผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ รพม. ประจำปีงบประมาณ 2565 ผลการดำเนินงานในภาพรวมสามารถดำเนินการเป็นไปตามแผนคิดเป็นร้อยละ 100 มีปัญหาอุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ในขณะนั้นยังคงมีปริมาณผู้ติดเชื้อภายในประเทศเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกระทรวงสาธารณสุข ได้ขอความร่วมมือให้งดกิจกรรมที่มีการรวมกลุ่มคนจำนวนมาก ชะลอการเดินทางข้ามพื้นที่ และทำงานที่บ้าน ทำให้มีผลกระทบไม่สามารถดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรที่กำหนดให้มีการเดินทางไปต่างจังหวัด การศึกษาดูงาน และการทำกิจกรรม workshop ร่วมกัน ดังนี้

1. ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันและกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานจาก รูปแบบ On-Site เป็นรูปแบบ On-Line หรือลดจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทำให้การมีส่วนร่วมระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมลดลง

2. ด้านการจัดอบรม

- ไม่สามารถจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่มีการศึกษาดูงานต่างจังหวัด หลักสูตรอบรมที่เป็น Classroom Training และหลักสูตรที่มีการทำกิจกรรม workshop ด้านตัวชี้วัดด้านการพัฒนาและสมรรถนะของบุคลากร

- พนักงานไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ ทำให้ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเองของพนักงานทุกระดับไม่เป็นไปตามค่าเกณฑ์วัดที่กำหนด และอาจส่งผลกระทบต่อสัดส่วนของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด

- การประชุมผู้บริหารระดับสูง ครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2565 ให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของ รพม. โดยเน้นให้ลดค่าใช้จ่ายฝึกอบรม จำนวน 20,000,000 บาท จากกรอบวงเงิน 40,000,000 บาท

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนา

1. รพม. ดำเนินการทบทวนปรับปรุงการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันโดยใช้เทคโนโลยี หรือกิจกรรมอื่น ๆ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากขึ้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ รพม. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปรับเปลี่ยนการจัดฝึกอบรมในปีถัดไป สำหรับหลักสูตรที่ไม่มีความจำเป็นเร่งด่วน หรือหลักสูตรที่กำหนดให้มีการสัมมนาในต่างจังหวัด มุ่งเน้นการทำกิจกรรม workshop จำเป็นต้องมีการรวมตัวกันเป็นจำนวนมาก หรือหลักสูตรที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกับหลักสูตรที่ได้มีการจัดอบรมให้กับพนักงานไปแล้ว

3. ปรับรูปแบบการฝึกอบรมที่ไม่มีค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม เช่น รูปแบบ On - air ผ่านสื่อวิดีโอ หรือ การบรรยายโดยวิทยากรภายใน รพม.
4. ส่งเสริมการพัฒนาที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non classroom training) ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) ผ่านระบบ e-Learning การสอนงานในขณะปฏิบัติงาน (On the job training : OJT) ให้กับพนักงานทุกระดับโดยเฉพาะพนักงานใหม่ในช่วงระยะเวลาทดลองงาน และการสอนงาน (Coaching) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีที่หลากหลายเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง
5. เพิ่มช่องทางการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ซึ่งถือเป็นการสร้างแนวคิดและสร้างความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง (Self-learning) ตามหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการ (Enablers) การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) หัวข้อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ประเด็นย่อย การเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับสมรรถนะของ รพม. และไม่มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ได้แก่ เว็บไซต์ศูนย์กลางองค์ความรู้ รพม. (KM Website) และเว็บไซต์สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)

2) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

2.1) ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

1. ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานของ รฟม. จำแนกตามเพศ (รวม ผวก. ตามสัญญาจ้าง)

ตาราง แสดงข้อมูลอัตรากำลังพนักงานของ รฟม. จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนพนักงาน (คน)
ชาย	605
หญิง	608
รวม	1213

การศึกษา	จำนวนพนักงาน (คน)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11
ปริญญาตรี	813
ปริญญาโท	383
ปริญญาเอก	6
รวม	1213

สังกัด	จำนวนพนักงาน (คน)
ผวก.	14
ลพ.	3
สผว.	36
สสอ.	50
สทม.	39
सनก.	34
สตส.	30
ฝนย.	40
ฝพค.	61
ฝทท.	42
ฝชง.	74
ฝธด.	43
ฝวส.	68
ฝบก.1	53
ฝบก.2	36

สังกัด	จำนวนพนักงาน (คน)
ฝพธ.	52
ฝรพ.	31
ฝปก.	86
ฝรภ.	194
ฝกท.	87
ฝจบ.	69
ฝทบ.	51
สปอ.	11
สพร.	9
รวม	1213

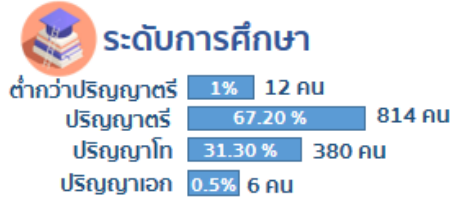
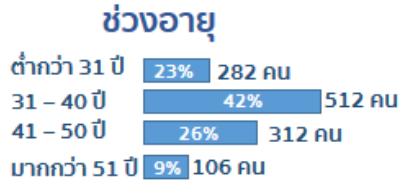
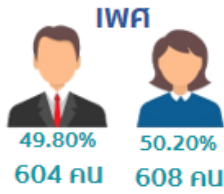


ข้อมูลบุคลากร

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2565

พนักงานทั้งหมด

1,212 คน



Generation



1.32%
จำนวน 16 คน
Baby Boomer
(ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2489-2507)



28.47%
จำนวน 345 คน
Generation X
(ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2508-2522)

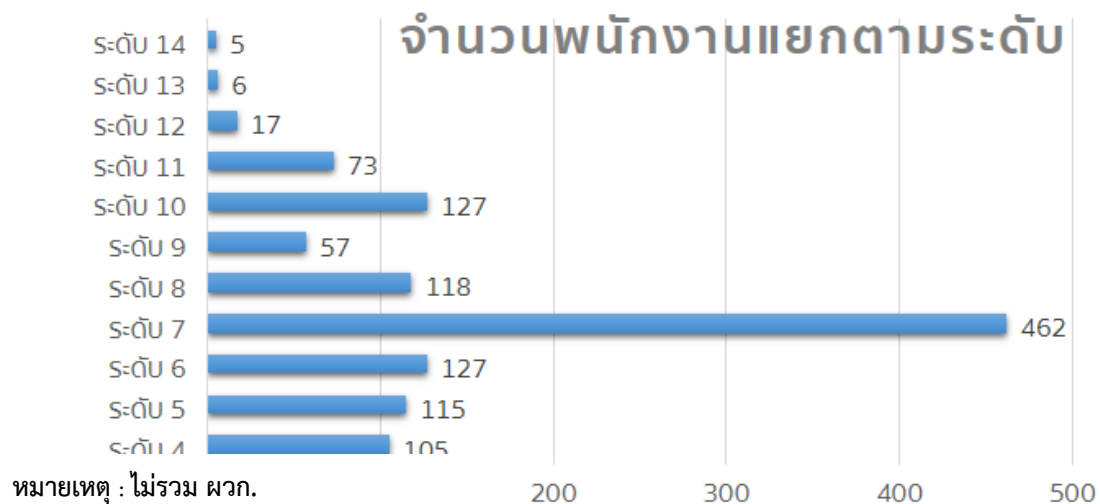
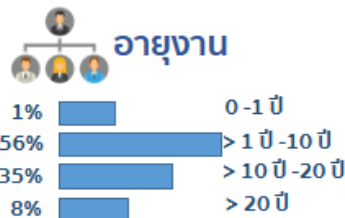


69.55%
จำนวน 843 คน
Generation Y
(ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2523-2540)

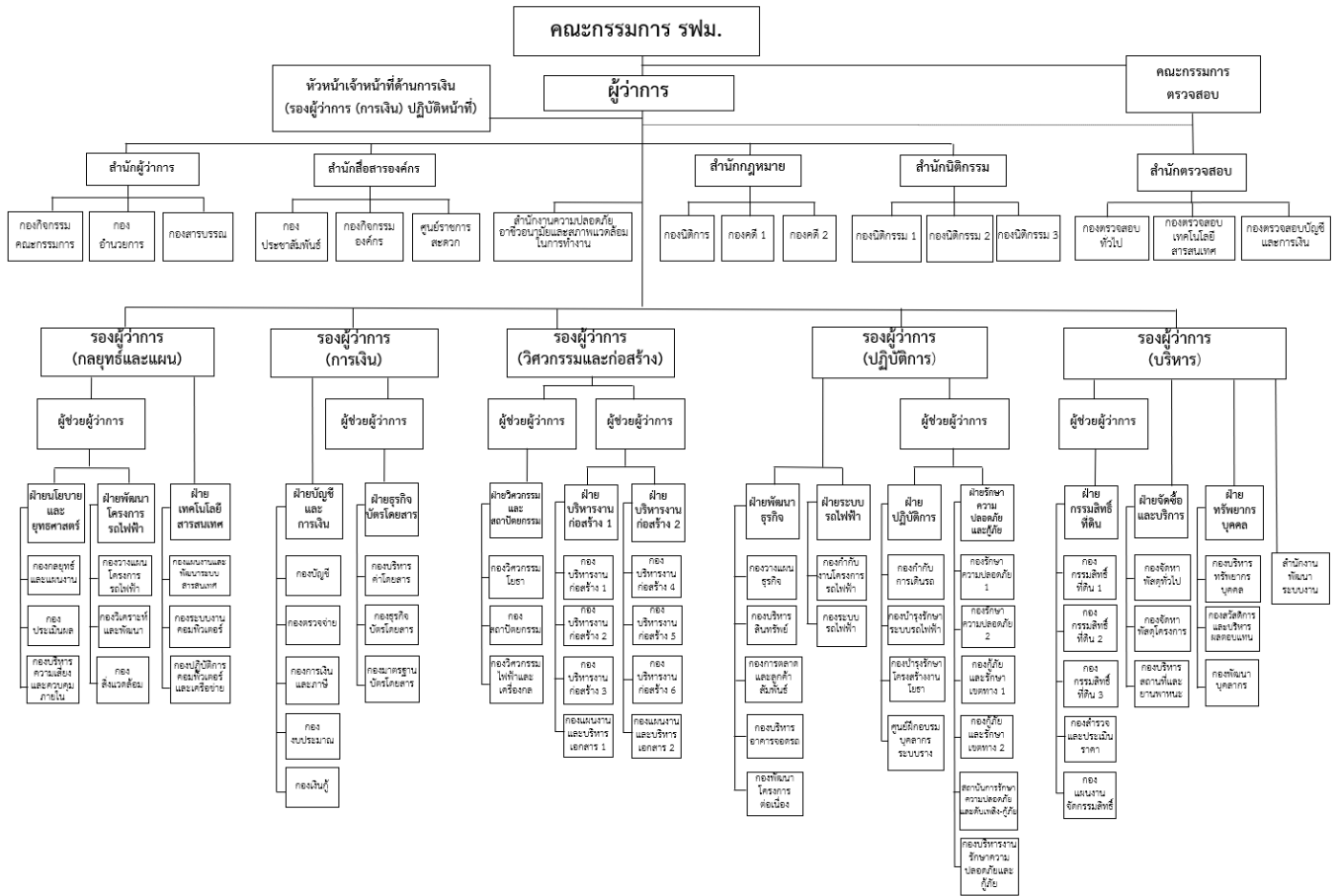


0.66%
จำนวน 8 คน
Generation Z
(ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2541 เป็นต้นไป)

แบ่งกลุ่มตามระดับ



โครงสร้างองค์กรปัจจุบันของการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
สาระสำคัญของโครงสร้างองค์กรปัจจุบัน



2.2) การแต่งตั้ง/โยกย้าย

รายงานข้อมูลการแต่งตั้ง / โยกย้ายในปีงบประมาณ 2565

(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

รายการ	ข้อมูล	จำนวน
1. การแต่งตั้ง / โยกย้าย ทั้งหมด		106
2. เปลี่ยนตำแหน่ง	สังกัดเดิม	12
	เปลี่ยนสังกัด	19
3. ดำรงตำแหน่งเดิม	ย้ายแผนก/กองเดิม/ฝ่ายเดิม	30
	ย้ายแผนก/ย้ายกอง/ฝ่ายเดิม	36
	ย้ายแผนก/ย้ายกอง/ย้ายฝ่าย	9
4. แต่งตั้งรักษาการ	รท.หน.	13
	รท.กอง	3
	รท.ฝ่าย	2

2.3) การฝึกอบรม/พัฒนา

สรุปผลตามตัวชี้วัดการดำเนินการตามแผนการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2565 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2565

ตัวชี้วัดผลผลิต (Output KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์
(1) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม	85	90.09
(2) ร้อยละจำนวนชั่วโมงการพัฒนาในรูปแบบ Non training เพิ่มขึ้น	5	19.73
ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์
(1) ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะ (เฉพาะ CC) ตามระดับพฤติกรรมที่องค์กรกำหนด	96.61	96.95
(2) ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะ (CC/MC/FC/TC) ตามระดับพฤติกรรมที่องค์กรกำหนด	95.25	96.08
(3) ร้อยละความพึงพอใจเข้าอบรมในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน	80	86.16
(4) ร้อยละของพนักงานที่ได้รับรู้วัฒนธรรมองค์กร	90	93.40
(5) ร้อยละพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร	80	92.60
ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (End results KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์
(1) ผลผลิตภาพองค์กรรวมขององค์กร (Productivity) (เท่า)	3.09	N/A**

หมายเหตุ : ** ผลลัพธ์ ผลผลิตภาพองค์กรรวมขององค์กร (Productivity) ปีงบประมาณ 2565 จะรายงานได้เมื่อ สตง. ใช้งบการเงินปีงบประมาณ 2565

ค่าเฉลี่ยชั่วโมงการพัฒนา

ข้อมูล	จำนวนชั่วโมง (หน่วย : ชั่วโมง)
จำนวนชั่วโมงการพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training)	31,744
จำนวนชั่วโมงการพัฒนาโดยวิธีการที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non - Training)	12,816
รวมจำนวนชั่วโมงของพนักงานที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด (1,212 คน)	44,560
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยการพัฒนาทั้งหมดต่อคน	36.77
ชาย (จำนวนคน 604 คน)	22,209.08
หญิง (จำนวนคน 608 คน)	22,356.16

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 จำนวนพนักงานทั้งหมด 1,212 คน ได้รับการพัฒนาทั้งหมดในปีบัญชี 2565 จำนวน 1,205 คน คิดเป็นร้อยละ 99.42

ค่าใช้จ่ายการดำเนินงานแผนการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

กรอบวงเงิน (บาท)	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	คิดเป็น (ร้อยละ)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	คิดเป็น (ร้อยละ)	ลดค่าใช้จ่ายจากกรอบวงเงิน (บาท)
40,000,000.00	20,000,000.00	16,086,674.82	80.43	3,913,325.18	19.57	23,913,325.18

ค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน Functional/Technical Competency Development ประจำปี 2565 ได้รับการจัดสรร จำนวน 4,143,615.00 บาท ในการพัฒนาตามความจำเป็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับทุกส่วนงาน

การพัฒนาตาม Functional/Technical Competency Development		งบประมาณที่ใช้ (บาท)	คิดเป็น (ร้อยละ)
1	ส่วนงานผู้ว่าการ	-	-
2	สำนักผู้ว่าการ (สผว.)	5,000.00	0.12
3	สำนักสื่อสารองค์กร (สสอ.)	86,700.00	2.09
4	สำนักกฎหมาย (สกม.)	28,000.00	0.68
5	สำนักนิติกรรม (สนก.)	65,500.00	1.58
6	สำนักตรวจสอบ (สตส.)	55,965.00	1.35
7	ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ (ผนย.)	-	-
8	ฝ่ายพัฒนาโครงการรถไฟฟ้า (ผพค.)	-	-
9	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (ผทท.)	38,080.00	0.92
10	ฝ่ายบัญชีและการเงิน (ผชง.)	400,768.00	9.67
11	ฝ่ายธุรกิจบัตรโดยสาร (ผตด.)	1,284.00	0.03
12	ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม (ผวส.)	61,770.00	1.49
13	ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง 1 (ผบก.1)	-	-
14	ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง 2 (ผบก.2)	-	-
15	ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ (ผพธ.)	-	-
16	ฝ่ายระบบรถไฟฟ้า (ผรฟ.)	25,065.41	0.60
17	ฝ่ายปฏิบัติการ (ผปก.)	61,231.41	1.48
18	ฝ่ายรักษาความปลอดภัยและกู้ภัย (ผรภ.)	950,455.00	22.94
19	ฝ่ายกรรมสิทธิ์ที่ดิน (ผกท.)	195,000.00	4.71
20	ฝ่ายจัดซื้อและบริการ (ผจบบ.)	-	-
21	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ผทบ.)	44,809.00	1.08
22	สำนักงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สปอ.)	32,635.00	0.79
23	สำนักงานพัฒนาระบบงาน (สพร.)	16,371.00	0.40
24	การพัฒนาตามความจำเป็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ทุกส่วนงาน)	400,060.00	9.65
รวมงบประมาณที่ใช้ จำนวนทั้งสิ้น		2,468,693.82	14.36

หมายเหตุ : รายละเอียดการใช้งบประมาณด้านการพัฒนาตาม Functional/Technical Competency Development ประจำปีงบประมาณ 2565 แต่ละสังกัด ดัดเพิ่มเติมที่ ภาคผนวก ก.