



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570

ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567



สิงหาคม 2566

แผนกพัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคล
กองพัฒนาบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนด ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารทุนมนุษย์ มีความครบถ้วน เพียงพอ เหมาะสม และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร รองรับความท้าทายในด้านต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความเสี่ยงด้านทุนมนุษย์ และสอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรตามแผนวิสาหกิจ รฟม. ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ฯ ในครั้งนี้ ได้นำแผนวิสาหกิจ รฟม. ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570 ได้พิจารณาความสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร โดยนำแผนวิสาหกิจ รฟม. ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570 รวมถึงนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ตลอดจนนโยบาย ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นจากหน่วยงานกำกับ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้เผยแพร่ผลการประเมินการดำเนินงานด้าน Core Business Enablers ประจำปี 2565 พร้อม Feedback ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจของ สคร. ในวันที่ 1 มีนาคม 2566 ซึ่ง ฝทบ. ได้ทำความเข้าใจประเด็นวิเคราะห์ช่องว่างในการพัฒนา (Gap Analysis) ในการพัฒนา “ควรทบทวนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายให้มีความท้าทาย รวมถึงการบูรณาการกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนการบรรลุ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงแผนแม่บทต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” รวมถึงแนวโน้มสถานการณ์ และแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจกระทบกับการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ในอนาคต เช่น แนวโน้ม และทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend) สถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงานในประเทศไทย รวมถึงคู่เทียบ ในการดำเนินงานด้านทุนมนุษย์ (Benchmarks) เป็นต้น เป็นข้อมูลนำเข้าสู่ที่สำคัญ โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ออกแบบสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของ รฟม. โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ครอบคลุม รวมทั้งกรอบเวลา ผู้รับผิดชอบ และ กระบวนการติดตามให้ดำเนินการได้ตามผลลัพธ์ที่กำหนด โดยแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัวชี้วัด ซึ่งได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กร สู่อำเภอ ระดับแผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายให้มีความท้าทาย ส่งเสริม สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ตาม Feedback ประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ (HCM Strategic) จำนวน 3 ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ (HCM Tactic) จำนวน 6 กลยุทธ์ มีโครงการตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2567 จำนวนทั้งสิ้น 6 โครงการ ทั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้นำเสนอ โดยผ่านความเห็นชอบ ดังนี้

- คณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล (HRMC) ในคราวประชุมครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2566
- คณะกรรมการจัดการ (Management Committee) ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2566
- คณะอนุกรรมการบริหาร (Executive Committee) ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2566
- คณะกรรมการ รฟม. ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2566

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ จะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยผลักดัน การดำเนินงานของ รฟม. ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

สิงหาคม 2566



สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 หลักการและเหตุผล	1
1.1 ความเป็นมาขององค์กร	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารทุนมนุษย์	1
1.3 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์	2
บทที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (Internal and External Analysis)	11
2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่กระทบต่อทิศทางและแนวทางการบริหารทุนมนุษย์	11
2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรที่กระทบต่อทิศทางและแนวทางการบริหารทุนมนุษย์	24
บทที่ 3 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (SWOT Analysis)	45
บทที่ 4 ความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategic Advantage: HCMSA) ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategic Challenge: HCMSC)	47
บทที่ 5 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategic Positioning: HC MSP)	49
บทที่ 6 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategic Objective: HCMSO)	50
บทที่ 7 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategy) เป้าประสงค์และตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ พ.ศ. 2566-2570 ปีงบประมาณ 2567	51
บทที่ 8 กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM Tactic) พ.ศ. 2566-2570 ปีงบประมาณ 2567	52
บทที่ 9 กระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	53
บทที่ 10 แผนปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ประจำปี เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Output/Outcome)	55
โครงการที่ 1.1.1 การปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner)	57
โครงการที่ 1.2.1 ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	61
โครงการที่ 2.1.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	67
โครงการที่ 2.2.1 คนเก่งสู่การเป็นนวัตกรรม (Talent to Innovator)	71
โครงการที่ 2.3.1 การทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	75
โครงการที่ 3.1.1 การปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ	80
ภาคผนวก	85
ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566- 2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2567 กับแผนวิสาหกิจ รพม.ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567	86
ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566-2570 กับแผนงานและระบบงานที่สำคัญ	136
กรอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์	152

บทที่ 1 หลักการและเหตุผล

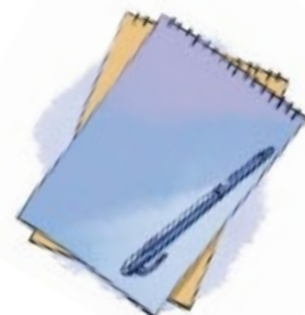
1.1. ความเป็นมาขององค์กร

การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2535 ในชื่อองค์การรถไฟฟ้ามหานคร จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การรถไฟฟ้ามหานคร พ.ศ. 2535 โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2535 มีวัตถุประสงค์ในการจัดระบบขนส่งมวลชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้รถไฟฟ้า โดยที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การรถไฟฟ้ามหานคร พ.ศ. 2535 มีบทบัญญัติที่ไม่เพียงพอต่อการจัดทำ จัดการและการให้บริการขนส่งมวลชนด้วยระบบรถไฟฟ้า รวมทั้งการดูแลรักษาความปลอดภัยและสาธารณสุขทำให้องค์การรถไฟฟ้ามหานครมีข้อจำกัดในการใช้อำนาจตามกฎหมายและไม่สามารถให้บริการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการขนส่งมวลชนโดยระบบรถไฟฟ้าได้ทวีความจำเป็นยิ่งขึ้นมาก จึงได้มีการตรา “พระราชบัญญัติการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2543” (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 117 ตอนที่ 114ก วันที่ 1 ธันวาคม 2543) จัดตั้ง “การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย” เรียกโดยย่อว่า “รฟม.” เพื่อปรับปรุงอำนาจหน้าที่ขององค์การรถไฟฟ้ามหานครให้สามารถดำเนินกิจการรถไฟฟ้าให้เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจหน้าที่ในการคุ้มครองความปลอดภัยของกิจการรถไฟฟ้า และคนโดยสารรถไฟฟ้า มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรี มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินกิจการรถไฟฟ้าในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมทั้งจังหวัดอื่นตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา หรือระหว่างจังหวัดดังกล่าว
2. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำโครงการและแผนงานเกี่ยวกับกิจการรถไฟฟ้าเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ทันสมัย
3. ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับกิจการรถไฟฟ้าและธุรกิจอื่น เพื่อประโยชน์แก่ รฟม. และประชาชนในการใช้บริการกิจการรถไฟฟ้า ต่อมา เมื่อ พ.ศ. 2545 ได้มีการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการและได้ออนอำนาจหน้าที่ของนายกรัฐมนตรีในส่วนของกำกับการดูแลการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย มาเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม

1.2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารทุนมนุษย์

เพื่อให้การกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารทุนมนุษย์ มีความครบถ้วน เพียงพอ เหมาะสม และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร รองรับความท้าทายในด้านต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความเสี่ยงด้านทุนมนุษย์

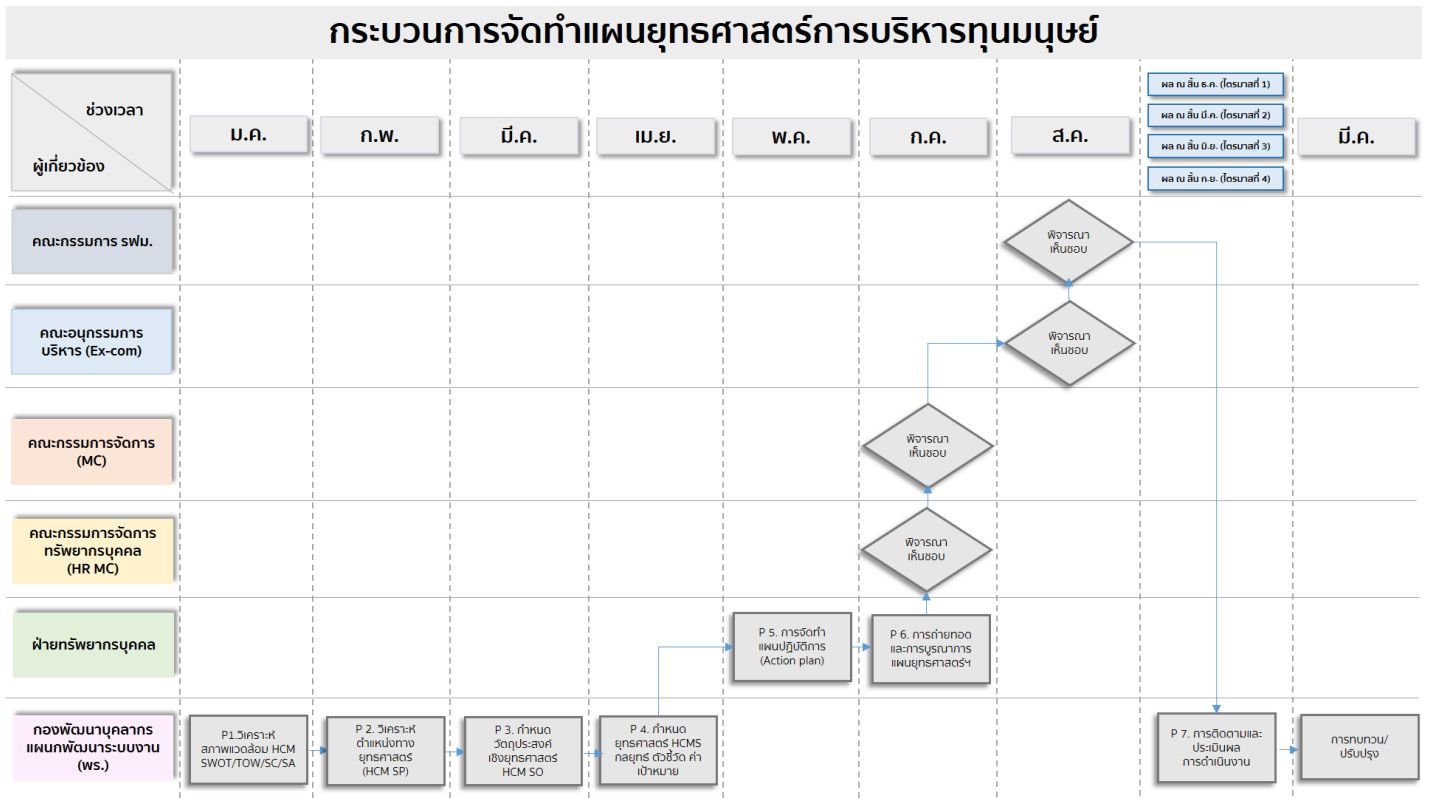




แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570
ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

1.3. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์

การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ รพม. ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบครอบคลุมตั้งแต่ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค และแนวโน้มทิศทางการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล การเทียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับคู่แข่ง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการบูรณาการแผนวิสาหกิจ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารฯ เข้าด้วยกัน พร้อมทั้งนำหลักเกณฑ์ประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์ของรัฐวิสาหกิจ ระบบการประเมินผลใหม่ของรัฐวิสาหกิจ (Enablers) เป็นข้อมูลนำเข้าที่สำคัญเพื่อให้มั่นใจว่า รพม. จะสามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกรอบในการวางแผนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ของ รพม. ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มี 7 ขั้นตอน ดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 : การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (Environmental Scanning)

การระบุขั้นตอนในการรวบรวมและวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าในการวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อให้รู้จักองค์กร รู้จักสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน และสภาพแวดล้อมในการแข่งขันขององค์กรโดยรวมถึงการคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจจะเป็นความเสี่ยงหรือภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะรองรับได้ทันกาล ในช่วงเดือนมกราคม 2566 โดยพิจารณา

1.1 รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าในการวางแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่

▪ ปัจจัยนำเข้าภายใน

- นโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร โดยได้นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- แผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ 2566-2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนงานที่สำคัญ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและตลาด แผนปฏิบัติการดิจิทัล แผนแม่บทการจัดการนวัตกรรม แผนแม่บทการจัดการความรู้ และความเสี่ยง

- ข้อมูลย้อนกลับจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ข้อมูลอัตรากำลังในปัจจุบันของ รพม.

▪ ปัจจัยนำเข้าภายนอก

- หลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (Enablers) ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) ฉบับปรับปรุงปี 2566

- กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) นโยบายต่อการพัฒนาวิสาหกิจของคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ผลการประเมินการดำเนินงานจาก สคร.

- ผลการประเมินการดำเนินงาน จาก สคร. ประจำปี 2565 ด้านการบริหารทุนมนุษย์ หัวข้อ 1. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ จากการดำเนินการตามแผนงาน HCM 1.1 คุณภาพของยุทธศาสตร์ เพื่อปิดประเด็นช่องว่าง (Gap)

- ทิศทางการใช้เทคโนโลยีปรับปรุงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Digital Transformation) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ

- ผลการวิเคราะห์กับรัฐวิสาหกิจคู่เทียบ แนวโน้มการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (HR Trends) เพื่อให้วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้ครบถ้วนครอบคลุมทุกมิติ

1.2 การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM SWOT) อธิบายถึงข้อมูลประกอบ (Fact Base) ในแต่ละ SWOT เพื่อประกอบการพิจารณาการระบุปัจจัยบวกและปัจจัยลบของการบริหารทุนมนุษย์ และมีการบูรณาการในแต่ละ SWOT กับยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับจุดแข็งหรือจุดอ่อนที่องค์กรระบุในด้านบุคลากร ทบทวน/ปรับปรุง ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

S2 มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 25-34 ปี) กว่าร้อยละ 50 ขององค์กร เพิ่ม “ทำให้องค์กรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น” สอดคล้องกับ S8 แผนวิสาหกิจฯฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

เพิ่ม S5 “ผู้บริหารระดับสูง สนับสนุน และให้ความสำคัญ กับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (Enablers) ฉบับปรับปรุงปี 2566

ด้านที่ 6 HCM หัวข้อย่อย 1.2 การขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง

การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (HCMSC Strategic Challenge) วิเคราะห์ที่ได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (HCMSA Strategic Advantage) ในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ด้วยเครื่องมือวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (TOWS Matrix)

เพิ่ม HCMSA4 การที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการสนับสนุนให้ผลการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (S5/O2)

ขั้นตอนที่ 2 : การวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (HCM Strategic Position : HCM SP)

ตำแหน่งในอนาคตหรือระดับผลการดำเนินการที่ต้องการบรรลุที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางงานดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในแต่ละระยะ เพื่อให้การวางแผนยุทธศาสตร์มีกรอบเวลาที่ชัดเจน ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ปรับปรุง ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ ระยะยาว เพื่อกำหนดการพัฒนาขีดความสามารถให้ชัดเจน รูปธรรม มีเป้าหมายสอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ฯ ที่ปรับปรุง

ระยะยาว ปีงบประมาณ 2570	
เดิม	ปรับปรุง
<ul style="list-style-type: none"> - รฟม.เป็นองค์กรที่มีคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพต้องการร่วมงานด้วย จากการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรในด้านนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้ามวลชนจากการร่วมมือกับองค์กรเอกชน รัฐวิสาหกิจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อันดับประเมินผลด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ สคร. อยู่ในอันดับ 1 ใน 15 ของรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบประเมินผล 	<ul style="list-style-type: none"> - รฟม. เป็นองค์กรที่คนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ต้องการร่วมงานด้วย จากการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในด้านนวัตกรรมขององค์กร โดยมีบุคลากรผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 96 - อันดับประเมินผลด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ สคร. อยู่ในอันดับ 1 ใน 15 ของรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 : การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM Strategic Objective: HCM SO)

การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กร หรือการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่สำคัญ เพื่อรักษาหรือทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน และทำให้มั่นใจว่าองค์กรมีความยั่งยืนในระยะยาว โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ของแต่ละวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นกรอบในการแสดงความสอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานที่สำคัญ เพื่อสนับสนุนให้ รพม. บรรลุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ตามแผนวิสาหกิจ ช่วงเดือนมีนาคม 2566

ขั้นตอนที่ 4 : การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategy : HCMS)

การกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) โดยยุทธศาสตร์จะมุ่งเน้นการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่สำคัญ และการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร รวมถึงความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ช่วงเดือนเมษายน 2566

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM SO)	ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM S)
HCM SO1: เพื่อบูรณาการและยกระดับระบบการบริหารทุนมนุษย์	HCM S1: ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ ยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร (Collaboration for better experience)
HCM SO2 : เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมระบบ รถไฟฟ้าขนส่งมวลชนที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง สู่การให้บริการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ยั่งยืน	HCM S2 : ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people)
HCM SO3 : เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรของ รพม. มีความยืดหยุ่น พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	HCM S3 : ร่วมเสริมสร้างวิถีคิดและพร้อมปฏิบัติ นำหน้าการเปลี่ยนแปลง (Collaboration for better change)

คงเดิม เนื่องจาก ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ และยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตอบสนอง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ รพม. เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ รพม. รวมถึงความท้าทายในด้านต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อีกทั้งยังสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติบนพื้นฐานแนวคิดของ HR Scorecard ซึ่งมีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตกับการทำงาน

ขั้นตอนที่ 5 : การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี 2567

ช่วงเดือน พฤษภาคม 2566 การกำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้แล้วยังครอบคลุมถึงการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ เพื่อใช้ในการติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ โดยมีการจัดประชุมผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยมีรายละเอียด ได้แก่ ชื่อโครงการ ค่าเป้าหมาย กรอบระยะเวลา รายละเอียดของกิจกรรมที่ดำเนินการ ตัวชี้วัดของโครงการ (KPIs) ผู้รับผิดชอบ และเพิ่มการวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ โดยระบุความเสี่ยงของทุกแผนปฏิบัติการ พร้อมระดับความรุนแรง มาตรการในการจัดการ การระบุความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องแผนปฏิบัติการที่สำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานบริหารทุนมนุษย์ไม่สามารถบรรลุยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่กำหนดได้ การบริหารความเสี่ยงในระดับโครงการ

โดยมีการทบทวนโครงการตามแผนปฏิบัติการจำนวน 6 โครงการ พบว่าทั้ง 6 โครงการ มีกิจกรรมที่รองรับยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ
1. ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ ยกกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร (Collaboration for better experience)	1.1 ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุก โดยการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร (Strategic Partner)	1.1.1 แผนการปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner)
	1.2 ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคคล	1.2.1 ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี
2. ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people)	2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	2.1.1 ปรับรูปแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง
	2.2 ดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมขององค์กร	2.2.1 คนเก่งสู่การเป็นนวัตกรรม (Talent to Innovator)
	2.3 ทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคคลที่ดี	2.3.1 แผนการทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี
3. ร่วมเสริมสร้างวิถีคิดและพร้อมปฏิบัติหน้างานการเปลี่ยนแปลง (Collaboration for better change)	3.1 ปลุกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ	3.1.1 แผนปลุกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 6 : การถ่ายทอดและการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ รพม.

การถ่ายทอดและการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ รพม. ช่วงเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม 2566 กระบวนการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์กับแผนงาน ระบบงานที่สำคัญ เชื่อมโยงความสำเร็จของแผนปฏิบัติการเข้ากับระบบประเมินผลและแรงจูงใจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การแสดงความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน (HCM Strategy Map) มีการกำหนดกลยุทธ์ที่รองรับในแต่ละยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ พิจารณาถึงมุมมองอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์ฯ

การเชื่อมโยงบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ ฝทบ. ได้มีบันทึกที่ ฝทบ/ว529 ลงวันที่ 7 เมษายน 2566 ขอให้ส่วนงานที่รับผิดชอบแผนงาน แผนแม่บท ตามเกณฑ์ CBEs พิจารณาให้ความเห็นต่อการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 ซึ่งมี ส่วนงานที่รับผิดชอบแผนแม่บท ให้ความเห็นต่อการเชื่อมโยงบูรณาการแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ โดย ฝทบ. ได้จัดทำตารางความเชื่อมโยงบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ HCM แผนวิสาหกิจ และแผนแม่บท

การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ซึ่งได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กร สู่ตัวชี้วัด ระดับแผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ให้ความหมาย ทำทนาย ส่งเสริม สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ตาม Feedback

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด (ปีงบประมาณ)					โครงการ
		2566	2567	2568	2569	2570	
ยุทธศาสตร์ 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน							
2.2 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรต่อยอดองค์ความรู้และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน	เพิ่ม 2.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาและจะนำไปใช้ประโยชน์ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (ผลงาน) (สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ 5.1 แผนวิสาหกิจ)	+1	+1	+1	+1	+1	2.2.1 คนเก่งสู่การเป็นนวัตกรรม (Talent to Innovator)

ขั้นตอนที่ 7 : การติดตามและประเมินผล

ช่วงเดือน กรกฎาคม-สิงหาคม 2566 การดำเนินงานของแต่ละโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ โดยกำหนดกระบวนการในการติดตามผลสำเร็จตามแผนปฏิบัติการ และการคาดการณ์ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดที่สำคัญ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายประจำปี ในกรณีที่มีแนวโน้มผลการดำเนินงานอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566 ที่ประชุมมีมติ

เห็นชอบกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการบริหารทุนมนุษย์ โดยคณะกรรมการ รพม. ติดตามแผนบริหารทุนมนุษย์ฯ เป็นรายไตรมาส

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานที่สำคัญก่อนเริ่มปีบัญชี หรือมอบหมายให้คณะอนุกรรมการชุดใดชุดหนึ่งทำหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนการดำเนินงานที่สำคัญ และนำเสนอคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อรับทราบผ่านการรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการชุดดังกล่าว ได้ก่อนเริ่มปีบัญชี ตามหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ของรัฐวิสาหกิจ (ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2566) ด้านที่ 1 การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร ข้อ 6 คณะกรรมการ หัวข้อย่อย CG&L 6.3 การกำกับดูแลการดำเนินงานตามแผนงานของระบบการจัดการองค์กรที่สำคัญ ดังนี้

- 1) คณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Committee)
- 2) คณะกรรมการจัดการ (Management Committee)
- 3) คณะอนุกรรมการบริหาร (Executive Committee)
- 4) คณะกรรมการ รพม.

พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อสาร ได้แก่ เว็บไซต์ Internet Mrta <http://www.mrta.co.th> เว็บไซต์ Intranet Mrta (MITS) กิจกรรม HR For U ตู้ออกสารอิเล็กทรอนิกส์ จอดิจิทัล Signage โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือสอบถามเพิ่มเติม ผ่าน E-mail (All Staff) เว็บไซต์พัฒนาบุคลากร (HRD Website) เว็บไซต์ศูนย์กลางองค์ความรู้ (KM Website) เพิ่มช่องทางสื่อสารทาง โซเชียลมีเดีย ได้แก่ทาง Line Official HR MRTA เพชบุรี

กรณีที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจมอบหมายให้คณะอนุกรรมการชุดใดชุดหนึ่งทำหน้าที่ให้ความเห็นชอบและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงานของระบบการจัดการองค์กรที่สำคัญ สามารถนำเสนอคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อรับทราบผ่านการรายงานผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการชุดดังกล่าวได้ โดยระบุบทบาทหน้าที่ของคณะอนุกรรมการที่รับมอบหมายจากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจไว้อย่างชัดเจนในกฎบัตรคณะอนุกรรมการ โดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจติดตามแผนงานของระบบการจัดการองค์กรที่สำคัญอย่างน้อยเป็นรายไตรมาส พร้อมมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่มีสาระสำคัญ และมีผลการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายของแผนงานของระบบการจัดการองค์กรที่สำคัญอย่างครบถ้วน โดยมีการกำหนดความถี่ในการติดตาม เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1. ติดตามเป็นรายไตรมาส (รายงานทุกสิ้นไตรมาส)

ระดับที่ 2. ติดตามไตรมาสที่ 4 ติดตามและประเมินผล 30 วัน ก่อนสิ้นไตรมาส ณ สิ้นเดือนสิงหาคม เพื่อติดตามผลก่อนสิ้นปีงบประมาณ

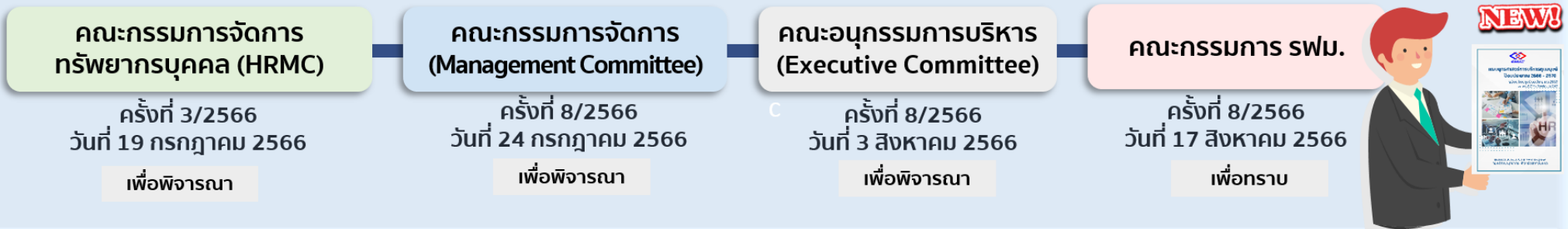
ระดับที่ 3. ติดตามทุกเดือน หากโครงการล่าช้า มีผลกระทบกับตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ ในแผนวิสาหกิจ รายงานปัญหา อุปสรรค

หากมีปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานจำเป็นต้องปรับปรุงแผนปฏิบัติการมีการวิเคราะห์ถึง Leading Indicator มีการทำ Early Warning System การเตือนล่วงหน้าก่อนที่ตัวชี้วัดดังกล่าวจะไม่บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้มีการปรับกระบวนการวางแผนได้ทันเวลา เพื่อให้มั่นใจว่า ณ สิ้นปี จะบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

การทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ในปีถัดไป ดำเนินการ**ไตรมาสที่ 2 ช่วงเดือนมีนาคม 2567** เพื่อรวบรวม ประมวลผลข้อมูลวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายใน-ภายนอกที่นำเข้าสู่ผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ หากมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ก็มีความจำเป็นที่จะต้องปรับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ รฟม. ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงรวบรวมผลการดำเนินงานเพื่อนำมาวิเคราะห์และทบทวนการดำเนินการของปีถัดไป



กระบวนการทบทวน/ปรับปรุง แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์



บทที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (Internal and External Analysis)

2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่กระทบต่อทิศทางและแนวทางการบริหารทุนมนุษย์

2.1.1 นโยบายประเทศไทย 4.0

- สาระสำคัญของนโยบายประเทศไทย 4.0



นโยบายประเทศไทย 4.0 มีการกำหนดภารกิจของรัฐบาล 5 ด้าน

1. การเตรียมคนไทยให้พร้อมก้าวสู่ประเทศพัฒนา
2. การพัฒนาคลัสเตอร์เทคโนโลยี และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย
3. การส่งเสริมผู้ประกอบการและธุรกิจใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมหรือสตาร์ทอัพ
4. การเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศ
5. การบูรณาการอาเซียนเชื่อมประเทศไทยสู่ประชาคมโลก

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของนโยบายประเทศไทย 4.0

จากนโยบายประเทศไทย 4.0 พบว่า มีเป้าหมายในการเปลี่ยนธุรกิจบริการแบบดั้งเดิมเป็น High Value Services ยกระดับธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอยู่แล้วมาสู่ธุรกิจบริการที่มีมูลค่าสูง เพื่อให้เศรษฐกิจไทยพึ่งพาภาคบริการได้มากขึ้น มุ่งเน้นธุรกิจบริการด้านโลจิสติกส์การค้า

- ต้องเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีทักษะที่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมถึงสามารถรองรับการดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความหลากหลาย ที่จะสามารถสนับสนุน การดำเนินงานขององค์กร เพื่อบูรณาการและเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580

- สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580

▪ รพม. ต้องเสริมสร้างและพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีทักษะที่เพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ ในยุคที่มีการแข่งขันสูง ที่ครอบคลุมถึงทักษะในการวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อการวางแผนธุรกิจและสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงทางธุรกิจได้

▪ ปรับรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพื่อให้พร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง

▪ สร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

■ สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
การกำหนดกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งเน้นประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงในการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ Hi-Value และ Sustainable Thailand ในองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ 13 หมุดหมาย



การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

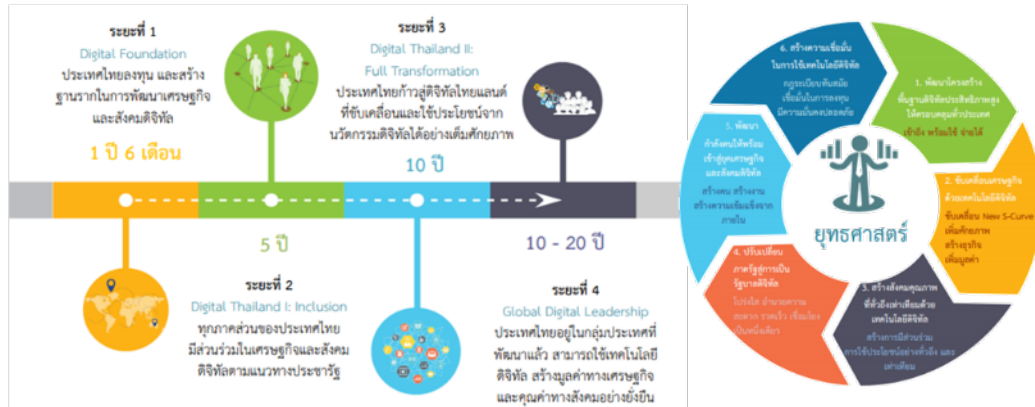
- รพม. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่พร้อมต่อการดำเนินงานในอนาคตของ รพม. เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยี วิถีชีวิตใหม่ และวัฒนธรรม
- รพม. ต้องบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม มุ่งเน้นการดำเนินงานจากอัตรากำลังที่มีสมรรถนะสูงมากกว่าการมุ่งเน้นในเชิงปริมาณอัตรากำลัง



2.1.4 แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

- สาระสำคัญของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ทิศทางพัฒนาและเป้าหมายใน 4 ระยะ ดังนี้



- ✓ **ยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
- ✓ **ยุทธศาสตร์ที่ 2** ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ✓ **ยุทธศาสตร์ที่ 3** สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ✓ **ยุทธศาสตร์ที่ 4** ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ✓ **ยุทธศาสตร์ที่ 5** พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
- ✓ **ยุทธศาสตร์ที่ 6** สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

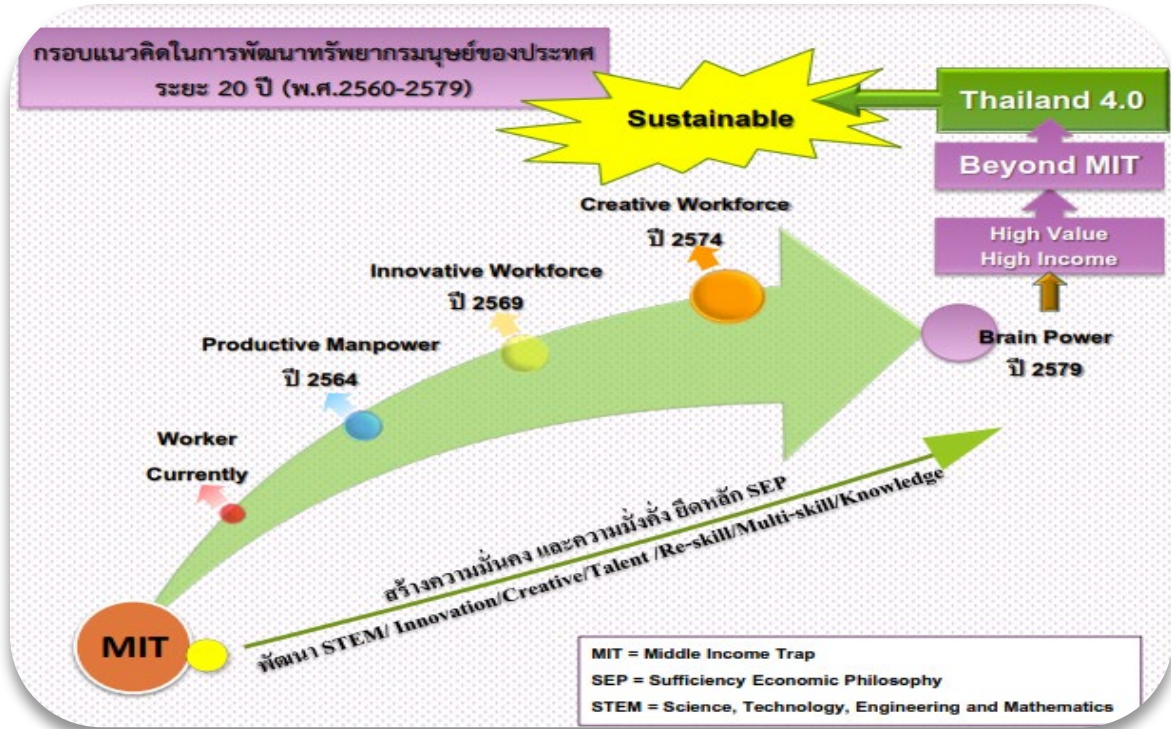
การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดย รพม. ควรมีการดำเนินงาน ดังนี้

- เตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาธุรกิจรูปแบบใหม่ โดยพัฒนาเชิงนวัตกรรม รวมถึงพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต และพัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กรได้

2.1.5 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

- สำคัญของกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)



สำคัญ

“ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่ความยั่งยืน”
การดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี ดังนี้

- ✓ **ช่วงที่ 1 Productive Manpower** (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล
- ✓ **ช่วงที่ 2 Innovative Workforce** (พ.ศ. 2565 – 2569) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen)
- ✓ **ช่วงที่ 3 Creative Workforce** (พ.ศ. 2570 – 2574) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน
- ✓ **ช่วงที่ 4 Brain Power** (พ.ศ. 2575 – 2579) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

รฟม. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถที่หลากหลาย และสามารถบูรณาการตามแนวทาง STEM เพื่อขับเคลื่อน Thailand 4.0 มุ่งเน้นให้เกิดการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน ปรับรูปแบบการจ้างงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ยึดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล และรองรับการทำงานของแรงงานสูงวัย เพื่อให้การทำงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)

- สาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)

- 1 **ยุทธศาสตร์ที่ 1** การบูรณาการระบบคมนาคมขนส่ง (Integrated Transport Systems)
- 2 **ยุทธศาสตร์ที่ 2** การบริการของภาคคมนาคมขนส่ง (Transport Services)
- 3 **ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กำกับดูแล และปฏิรูปองค์กร (Regulations and Institution)
- 4 **ยุทธศาสตร์ที่ 4** การผลิตและพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)
- 5 **ยุทธศาสตร์ที่ 5** การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง (Technology)

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)

- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การผลิตและพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)

การผลิตและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ เพื่อให้มีบุคลากรด้านการคมนาคมขนส่งในด้านต่าง ๆ ที่มีคุณภาพเพียงพอ รองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมด้านคมนาคมขนส่งทั้งภายในประเทศและในระดับภูมิภาค อีกทั้ง ยังเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง (Technology and Innovation)

การบริหารและพัฒนาด้านทุนมนุษย์ของ รพม. ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เพียงพอต่อการเติบโตของอุตสาหกรรมด้านคมนาคมขนส่งที่มุ่งเน้นการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงรองรับต่อการใช้งานของผู้ใช้บริการอย่างครอบคลุมและเสมอภาค เพื่อให้การดำเนินงานของ รพม. มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล นอกจากนี้ บุคลากรของ รพม. ควรมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการวิจัยและพัฒนาแก่ รพม. มากยิ่งขึ้น

2.1.7 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2568)

- สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงคมนาคม (พ.ศ. 2560 – 2564)

- | | |
|--|---|
| <p>1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1
“ทั่วถึงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”
การพัฒนาระบบขนส่งขั้นพื้นฐาน ให้เชื่อมโยงทั่วถึง และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</p> | <p>3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
“ประสิทธิภาพและขีดความสามารถ” การพัฒนาระบบขนส่งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ</p> |
| <p>2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
“ปลอดภัยและมั่นคง”
การยกระดับความปลอดภัยและความมั่นคงของระบบขนส่ง</p> | <p>4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4
“ปัจจัยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์”
การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ</p> |

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงคมนาคม (พ.ศ. 2560 – 2564)

รฟม. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะเพียงพอต่อการดำเนินงาน ทั้งในด้านการพัฒนาระบบขนส่ง และความปลอดภัย รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อให้บุคลากรมีองค์ความรู้ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานในด้านการขนส่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงยกระดับการดำเนินงานให้มีความโปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.1.8 กฎหมายในการกำกับรัฐวิสาหกิจ

- สาระสำคัญของกฎหมายในการกำกับรัฐวิสาหกิจ

พระราชบัญญัติ

- ✓ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
- ✓ พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2502
- ✓ พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518

กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ✓ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของกฎหมายในการกำกับรัฐวิสาหกิจ

- รฟม. ต้องมีการสื่อสาร และพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำกับรัฐวิสาหกิจ
- หน่วยงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ต้องดำเนินงานตามข้อกำหนดหรือข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส และปฏิบัติตามข้อกำหนด

2.1.9 แผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจสาขาขนส่ง (Sectoral Strategy plan)

ยุทธศาสตร์สาขาขนส่ง																																												
<p>ยุทธศาสตร์ประเทศ</p> <table border="1"> <tr> <th>แผนภาพ</th> <th>หลัก</th> <th>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</th> <th colspan="2">ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐</th> <th>สาขา</th> <th>ขนส่ง</th> </tr> <tr> <td>๑๒</td> <td>รอง</td> <td>การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์</td> <td colspan="2">การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค</td> <td>ทางบก</td> <td>- รถโดยสาร (ในเมือง/ระหว่างเมือง / ขสมก. / ขสมท. / รถไฟชลฯ / กทม.)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</td> <td>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</td> <td>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</td> <td>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</td> <td>ทางราง</td> <td>- รถไฟระหว่างเมือง / รถฟ. / รถไฟฟ้าขนส่งในเมือง / รถช.</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>สร้างความเข้มแข็ง</td> <td>สร้างความเข้มแข็ง</td> <td>การเติบโตที่เป็นมิตร</td> <td>วิสาหกิจ ๗๓ ๓๒ ๓๒</td> <td>ทางน้ำ</td> <td>- ท่าเรือ / กทม.</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>ลดความเหลื่อมล้ำ</td> <td>ทางเศรษฐกิจ</td> <td>กับสิ่งแวดล้อม</td> <td>การบริหารจัดการภาครัฐ</td> <td>ทางอากาศ</td> <td>- ท่าอากาศยาน : ขสมท. / บริษัทเดินอากาศ : บพข. / บริษัทจราจรทางอากาศ : บพข. / บริษัทผู้โดยสาร : สกท.</td> </tr> </table>							แผนภาพ	หลัก	ยุทธศาสตร์ที่ ๗	ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐		สาขา	ขนส่ง	๑๒	รอง	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค		ทางบก	- รถโดยสาร (ในเมือง/ระหว่างเมือง / ขสมก. / ขสมท. / รถไฟชลฯ / กทม.)			ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ทางราง	- รถไฟระหว่างเมือง / รถฟ. / รถไฟฟ้าขนส่งในเมือง / รถช.			สร้างความเข้มแข็ง	สร้างความเข้มแข็ง	การเติบโตที่เป็นมิตร	วิสาหกิจ ๗๓ ๓๒ ๓๒	ทางน้ำ	- ท่าเรือ / กทม.			ลดความเหลื่อมล้ำ	ทางเศรษฐกิจ	กับสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการภาครัฐ	ทางอากาศ	- ท่าอากาศยาน : ขสมท. / บริษัทเดินอากาศ : บพข. / บริษัทจราจรทางอากาศ : บพข. / บริษัทผู้โดยสาร : สกท.
แผนภาพ	หลัก	ยุทธศาสตร์ที่ ๗	ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐		สาขา	ขนส่ง																																						
๑๒	รอง	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค		ทางบก	- รถโดยสาร (ในเมือง/ระหว่างเมือง / ขสมก. / ขสมท. / รถไฟชลฯ / กทม.)																																						
		ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ทางราง	- รถไฟระหว่างเมือง / รถฟ. / รถไฟฟ้าขนส่งในเมือง / รถช.																																					
		สร้างความเข้มแข็ง	สร้างความเข้มแข็ง	การเติบโตที่เป็นมิตร	วิสาหกิจ ๗๓ ๓๒ ๓๒	ทางน้ำ	- ท่าเรือ / กทม.																																					
		ลดความเหลื่อมล้ำ	ทางเศรษฐกิจ	กับสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการภาครัฐ	ทางอากาศ	- ท่าอากาศยาน : ขสมท. / บริษัทเดินอากาศ : บพข. / บริษัทจราจรทางอากาศ : บพข. / บริษัทผู้โดยสาร : สกท.																																					
<p>“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งและระบบโลจิสติกส์ บูรณาการโครงข่ายระบบขนส่ง ยกระดับการให้บริการและกำกับดูแลคุณภาพ และสวัสดิภาพของผู้ใช้บริการในระบบคมนาคมขนส่งให้เทียบเท่าสากล พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ”</p>																																												
บทบาท/เป้าหมายการดำเนินงาน	การลงทุน	ฐานการเงินที่มั่นคง	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการที่ดี	การพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Model)																																							
<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนพัฒนาขนส่งและโลจิสติกส์ของประเทศ รวมถึงจัดทำมาตรฐานการกำกับดูแลบริการขนส่งและโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพปลอดภัย และเชื่อถือได้ (๒๕๖๓) - พัฒนาระบบขนส่งสาธารณะเชิงรุกให้ครอบคลุมและประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก (๒๕๖๓) - ลดต้นทุนโลจิสติกส์ ส่งเสริมการขนส่งทางรางและทางน้ำให้เป็นรูปแบบการขนส่งหลัก (Modal Shift) มีการขนส่งทางถนนเป็นระบบสนับสนุน (Feeder) และทางเลือกในการขนส่งเชิงรุก (Door to Door) (๒๕๖๓) - แยกบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนในการให้บริการขนส่ง (Regulator) และหน่วยปฏิบัติการ (Operator) โดยปรับบทบาทให้รัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยปฏิบัติการ (Operator) อย่างชัดเจน (๒๕๖๓) - บูรณาการระบบขนส่งและโลจิสติกส์ของประเทศ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างภาคขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (๒๕๖๓ และ ๖๓) - ส่งเสริมและพัฒนาบริการขนส่งที่ใช้พลังงาน ที่มลพิษทางเสียงและอากาศ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๒๕๖๓) 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม การขนส่งและโลจิสติกส์ของประเทศ โดยเน้นเป็นศักยภาพการขนส่งสินค้าทางบกและทางน้ำ ส่งเสริมการเดินรถด้วยระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และระหว่างเมือง รวมถึงขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารต่อท่าอากาศยานให้เพียงพอ - บูรณาการและเชื่อมโยงโครงข่ายการขนส่งรูปแบบต่างๆ ให้ที่ถึง เชื่อมต่อ และมีประสิทธิภาพ (๒๕๖๓ และ ๖๓) 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มมูลค่าจากการบริหารจัดการหรือเดินเพื่อสนับสนุนภารกิจหลัก (๒๕๖๓) - จัดให้มีระบบการอุดหนุน และการจัดซื้อ-ขาย การลงทุนที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส เช่น การสนับสนุนผู้ประกอบการ (Unit cost) ที่มุ่งเพื่อลดต้นทุนการขนส่ง (๒๕๖๓) - แก้ไขปัญหาการกำกับดูแลที่โปร่งใสภายใต้กรอบการกำกับดูแลที่เข้มงวด - การให้สิทธิหรือมาตรการในรูปแบบใหม่ในการลงทุน เช่น PPP TFF FF เป็นต้น (๒๕๖๓) 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามแนวทางพื้นฐานสำหรับรัฐวิสาหกิจที่กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ของประเทศที่สามารถบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงานและระดับจังหวัดได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (๒๕๖๓) 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามแนวทางพื้นฐานสำหรับรัฐวิสาหกิจที่กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ของประเทศของหน่วยงานระดับนโยบาย (Policy Maker) หน่วยงานกำกับดูแล (Regulator) และหน่วยปฏิบัติการ (Operator) ที่ชัดเจน (๒๕๖๓) 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดและดำเนินแผนงาน/โครงการต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ โดยการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจการพัฒนาระบบขนส่งให้เกิดผลเป็นรูปธรรม 																																							

- สำคัญของแผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจสาขาขนส่ง (Sectoral Strategy plan) มุ่งเน้น “พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งและระบบโลจิสติกส์ บูรณาการโครงข่ายระบบขนส่ง ยกกระดับการให้บริการและการกำกับดูแลคุณภาพและสวัสดิภาพของผู้ใช้บริการในระบบคมนาคมขนส่งให้เทียบเท่าสากล พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ”

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของแผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจสาขาขนส่ง (Sectoral Strategy plan)

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

- รพม. ต้องบริหารจัดการทุนมนุษย์ในด้านโครงสร้างการบริหารตามหลักเกณฑ์ในการบริหารจัดการองค์กรที่ดี และหลักธรรมาภิบาลสากล
- รพม. ต้องกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงพัฒนาปรับปรุงการประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร
- สร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ รพม. รวมถึงวิเคราะห์ทบทวนสมรรถนะที่เพียงพอให้แก่ผู้บริหารระดับสูง และสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะในการเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี การดำเนินธุรกิจ อุตสาหกรรมขนส่งและโลจิสติกส์ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2.1.10 ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessments Model: SE-AM)

- สำคัญของระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessments Model : SE-AM) ปัจจุบัน

ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessments Model: SE-AM)



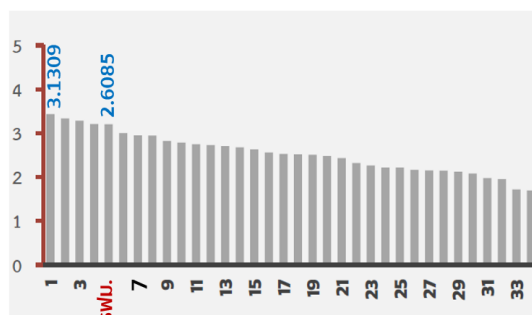
สาระสำคัญ

กรอบการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessments Model : SE-AM แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ผลการดำเนินงาน

(Key Performance Area)
(น้ำหนักร้อยละ: 60 +/- 15)

ด้าน Core Business Enablers
(น้ำหนักร้อยละ: 40 +/- 15)



8 ด้าน

- 1) ด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร
- 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
- 3) ด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- 4) ด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า
- 5) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล
- 6) ด้านการบริหารทุนมนุษย์
- 7) ด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม
- 8) ด้านการตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessments Model: SE-AM)

- รฟม. ควรมีการบูรณาการระหว่างแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ไปกับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ อย่างครบถ้วน
- รฟม. ควรมีการวิเคราะห์วางแผนทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างครอบคลุมทุกกระบวนการทำงาน
- รฟม. ควรมีความเชื่อมโยงระหว่างระบบการเรียนรู้และการพัฒนากับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ
- รฟม. ควรมีการใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือการพัฒนาองค์กร
- รฟม. ควรมีการประเมินดัชนีต่างๆ เพื่อหาช่องว่างในการปรับปรุงและพัฒนาความปลอดภัยฯ อย่างชัดเจน

2.1.11 มาตรฐานด้านการบริหารทุนมนุษย์ (ISO Standard)

- สาระสำคัญของมาตรฐานด้านการบริหารทุนมนุษย์ (ISO Standard)

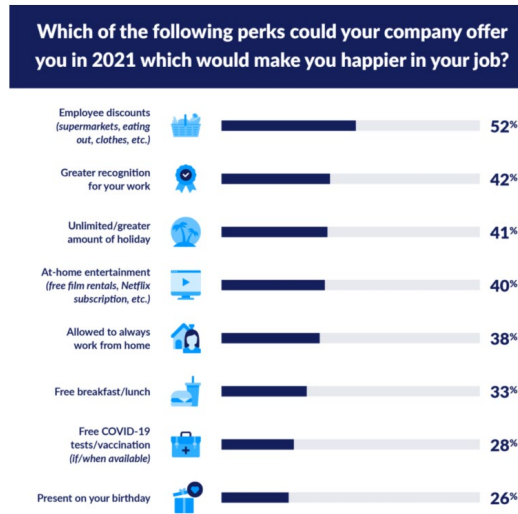
- | | |
|--|--|
| <p>1 ISO 30405 การบริหารทรัพยากรบุคคล – แนวทางด้านการสรรหา (Human resource management – Guidelines on recruitment)</p> | <p>5 ISO 18000 ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational health and safety management system standards)</p> |
| <p>2 ISO 30408 การบริหารทรัพยากรบุคคล – แนวทางด้านกำกับดูแล (Human resource management – Guidelines on human governance)</p> | <p>6 ISO 45001 ระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety Management Systems)</p> |
| <p>3 ISO 30409 การบริหารทรัพยากรบุคคล – การวางแผนอัตรากำลัง (Human resource management – Workforce planning)</p> | |
| <p>4 ISO 30414 การบริหารทรัพยากรบุคคล – แนวทางการจัดทำรายงานด้านทุนมนุษย์สำหรับภายในและภายนอกองค์กร (Human resource management – Guidelines for internal and external human capital reporting)</p> | |

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของมาตรฐานด้านการบริหารทุนมนุษย์ (ISO Standard)

- ทบทวนปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทุนมนุษย์ทั้งในด้านการกำกับดูแลในงานด้านทุนมนุษย์ การสรรหา การบริหารจัดการอัตรากำลัง การจัดทำรายงานด้านทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความเป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาบุคลากรด้านการบริหารทุนมนุษย์ให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญ และได้รับการยอมรับจากบุคลากรทั้งในและนอกองค์กร

2.1.12 แนวโน้มและทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend)

- สาระสำคัญของแนวโน้มและทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend)



การนำหลัก empathy มาปรับใช้ในงาน HR	
Recruitment	ใช้ empathy ในการทำความเข้าใจผู้สมัครที่ออกแบม candidate experience ให้ดึงดูดใจและโดนใจของผู้สมัครมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการทำ employer branding การเขียนประกาศรับสมัครงาน การพัฒนาขั้นตอนสัมภาษณ์งาน ไปจนถึงการนำเสนอเพื่อลดความตึงเครียดและลดการที่เ็นการสม
Learning & Development	ใช้ empathy ในการทำความเข้าใจความคาดหวังในอาชีพของพนักงาน และวางแผนพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความสำเร็จของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจจากภายในที่จะพัฒนาตนเองและเติบโตกับองค์กร
Retention	ใช้ empathy ในการทำความเข้าใจประสบการณ์ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน อุปสรรคและความจำเป็นในชีวิตของพนักงาน เพื่อออกแบบและพัฒนา employee engagement ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ การปรับรูปแบบการทำงาน รวมไปถึงการส่งเสริมบรรยากาศดีในการทำงานทำให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
Transformation	ใช้ empathy ในการทำความเข้าใจความต้องการของผู้ใช้ที่เป็น end user ขององค์กร เพื่อที่จะเข้าใจธุรกิจมากขึ้นและสนับสนุนการทำงานขององค์กรให้โดดเด่นสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมของ HR สามารถพัฒนาสายงานและทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร สามารถส่งเสริมบรรยากาศดีในการทำงานทำให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีความสุขและมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

- 1 Virtual Workplace
- 2 Personalization
- 3 Out-of-Office Employee Experience
- 4 Empathy Culture
- 5 Dynamic skills

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของแนวโน้มและทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend)

- องค์กรต้องมีการมองหารูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน hybrid working ที่มากยิ่งขึ้น รวมถึงการปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับพนักงานที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน
- การปรับสิทธิและผลประโยชน์ตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป การรักษาวัฒนธรรมองค์กร และความสัมพันธ์ของบุคลากร เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ที่ดีให้พนักงาน ในภาวะการทำงานที่ไม่เหมือนเดิมหลังภาวะโควิด-19
- หน่วยงานด้านทุนมนุษย์ต้องมีการปรับมุมมองและทำความเข้าใจบุคลากรในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อที่จะสามารถคอยช่วยเหลือและผลักดันให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข
- หน่วยงานด้านทุนมนุษย์ต้องมีการออกแบบและประเมินทักษะเชิงลึก (ที่ไม่ใช่ job position และ job description) ในการทำงานที่มากขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะบุคลากร หรือสรรหาบุคลากร ตามลักษณะงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถปิดช่องว่างทักษะได้อย่างตรงจุด

2.1.13 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์

- สาระสำคัญของแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์

การเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน มาเป็นการ Work from home

- การ Transform ลู่การทำงานในรูปแบบ Hybrid working
- การทำงานบนโลกเสมือน หรือ Metaverse
- การทำงานและบริหารงานออนไลน์ รวมถึงการทำงานบน Virtual workplace

การบริหารงาน HR แบบ personalization

- การทำ personalization ควบคู่ไปกับการทำ data analytics ในการประเมินพนักงานและลักษณะงานที่เหมาะสม

การทำ Out-of-Office Employee Experience

- การปรับเปลี่ยนเป็นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับไลฟ์สไตล์และความต้องการที่เปลี่ยนไป

การสร้าง empathy จากการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

- การ recruitment, learning & development, retention และการ transform องค์กร โดยปรับโฟกัสจากเดิมที่มองจากมุมมององค์กรเป็นหลักมาองจากมุมมองพนักงานและสังคมควบคู่กัน

HR recruitment แนว Dynamic skills

- การสรรหาต้องมองทักษะทั้ง hard skill และ soft skill

การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานในองค์กร

- 1 HR Tools Migrate to Cloud
- 2 Technology upgrade for remote work
- 3 Focus on data security
- 4 Employee self-service tools
- 5 Blockchain integration
- 6 People analytics tools
- 7 Real-time performance management
- 8 Employee wellness management with a focus on mental health
- 9 Biometric time tracking
- 10 Connected platforms in the workplace
- 11 Gig economy and contractors
- 12 AI in employee management
- 13 Employer branding tools



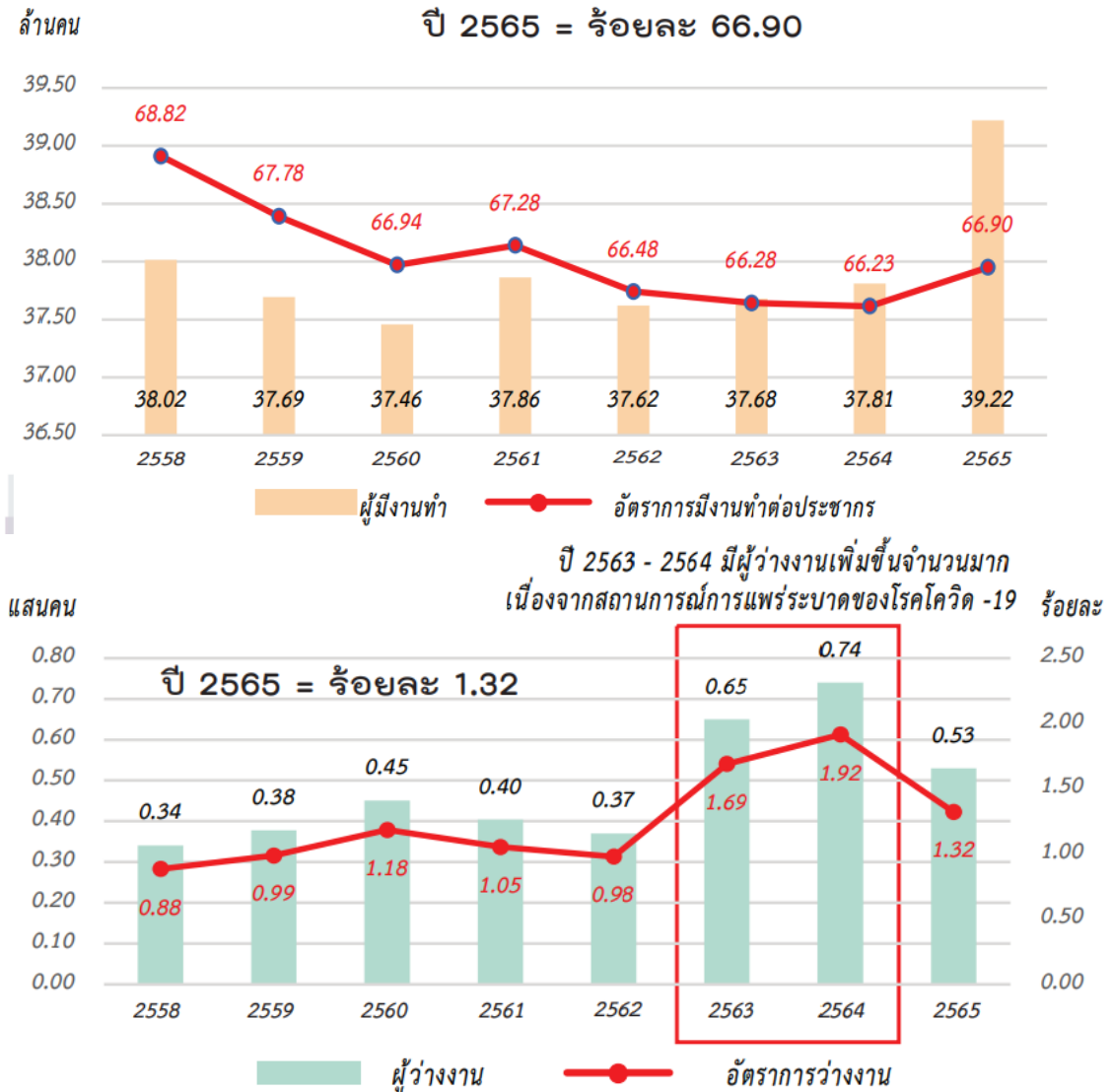
การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ต่อการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์

- ทบทวนกระบวนการด้านทุนมนุษย์ที่สามารถนำเครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การให้บริการด้านทุนมนุษย์แก่บุคลากรในองค์กร ผ่านแอปพลิเคชัน หรือแพลตฟอร์มเพื่อให้สามารถเข้าใช้งานได้ด้วยตนเอง และการปรับปรุงระบบประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น
- พัฒนาทักษะของบุคลากรให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- ทบทวนอัตรากำลังในงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น งานที่สามารถนำระบบอัตโนมัติมาใช้ หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น

2.1.14 สถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงานในประเทศไทย

- สาระสำคัญของสถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงานในประเทศไทย



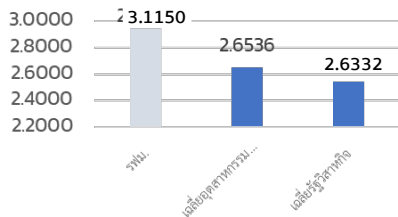
- สถานการณ์แรงงาน ปี 2565 การจ้างงานและการว่างงาน ประชากรวัยแรงงาน ปี 2565 ประเทศไทย มีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานหรือผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 58.62 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 39.90 ล้านคน (ร้อยละ 68.07) และเป็นผู้ไม่อยู่นอกกำลังแรงงาน 18.72 ล้านคน (ร้อยละ 31.93) โดยในกำลังแรงงาน 39.90 ล้านคน ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 39.22 ล้านคน และผู้ว่างงาน 0.53 ล้านคน ขณะการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา อยู่ที่ร้อยละ 17.46 ลดลงจากปีก่อนหน้า ซึ่งอยู่ที่ระดับร้อยละ 20.98

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของสถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงานในประเทศไทย

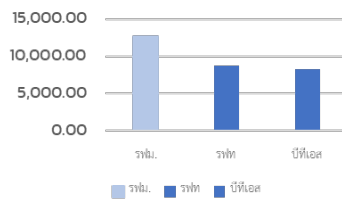
การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับแนวโน้มด้านประชากรวัยแรงงานที่กำลังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้รองรับต่อทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้ รพม. มีอัตรากำลังทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.1.15 คู่เทียบในการดำเนินงานด้านทุนมนุษย์ (Benchmarks)

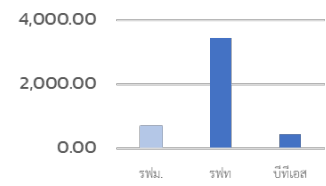
- สาระสำคัญของคู่เทียบในการดำเนินงานด้านทุนมนุษย์ (Benchmarks)



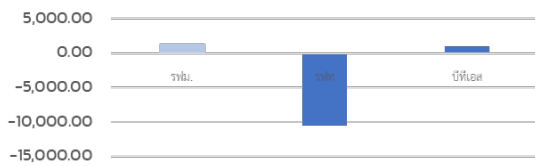
แผนภาพแสดงการเปรียบเทียบคะแนนประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ รพม. กับคู่เทียบ



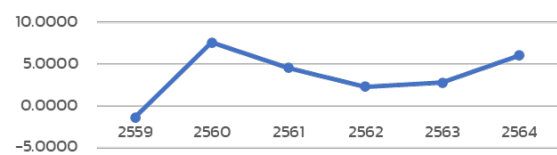
แผนภาพแสดงรายได้ต่อบุคลากรเปรียบเทียบกับคู่เทียบ



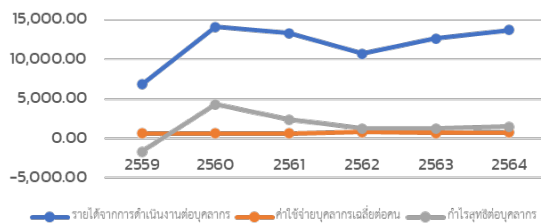
แผนภาพแสดงค่าใช้จ่ายต่อบุคลากรเปรียบเทียบกับคู่เทียบ



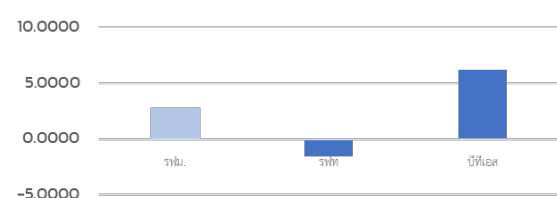
แผนภาพแสดงกำไรสุทธิต่อบุคลากรเปรียบเทียบกับคู่เทียบ



แผนภาพแสดงผลตอบแทนจากทุนมนุษย์ของ รพม.



แผนภาพแสดงผลการดำเนินงานด้านการเงินต่อบุคลากรของ รพม.



แผนภาพแสดงผลตอบแทนจากทุนมนุษย์ของ รพม. เปรียบเทียบกับคู่เทียบ

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของคู่เทียบในการดำเนินงานด้านทุนมนุษย์ (Benchmarks)

- บริหารจัดการอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสม และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อให้สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
- รพม. ควรมีการบริหารค่าจ่ายบุคลากร ในภาพรวมยังสูงกว่าคู่เทียบ ดังนั้น รพม. ควรบริหารค่าจ่ายให้มีความเหมาะสม เพื่อให้สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านทุนมนุษย์



2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรที่กระทบต่อทิศทางและแนวทางการบริหารทุนมนุษย์

2.2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ (Vision/Mission/VM)

- สาระสำคัญของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม (Vision/Mission/Values: VMV)

วิสัยทัศน์

“ร่วมยกระดับเมืองด้วยโครงข่ายรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนและนวัตกรรม
เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน”



พันธกิจ

ตามพระราชบัญญัติการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2543 ได้กำหนด

- กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา หรือระหว่างจังหวัดดังกล่าว
- ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำโครงการและแผนงานเกี่ยวกับกิจการรถไฟฟ้าเพื่อ
- ปรับปรุงและพัฒนาให้ทันสมัย
- ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับกิจการรถไฟฟ้าและธุรกิจอื่นเพื่อประโยชน์แก่ รฟม. และประชาชนในการใช้
บริการกิจการรถไฟฟ้า

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม (Vision/Mission : VM)

- ในการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ บุคลากรของ รฟม. ต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหาร
โครงข่ายรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนและนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- ในการตอบสนองต่อพันธกิจ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนด ให้สามารถขยายโครงข่ายการให้บริการรถไฟฟ้า และระบบเชื่อมต่ออย่าง
มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการรถไฟฟ้า รวมถึงสามารถริเริ่มการทำธุรกิจใหม่ ๆ ที่เป็นธุรกิจ
ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองการใช้ชีวิตของประชาชน และนโยบายของรัฐ

2.2.2 ค่านิยมองค์กร (Values)

- สาระสำคัญของค่านิยมองค์กร ของ รฟม.



การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของค่านิยมองค์กรฉบับใหม่ ของ รฟม.

- ควรมีการวิเคราะห์/ทบทวน เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality focused) ภายใต้ค่านิยมฉบับใหม่ในแต่ละค่านิยม และจัดทำแผนในการสร้างความตระหนัก รับรู้ เข้าใจ ให้กับบุคลากร ให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริม/สนับสนุนให้เกิดการมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality focused) ในระดับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมด้านการมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality focused) องค์กรอย่างเป็นทางการ โดยมีเป้าหมายและการดำเนินงานในระยะสั้นและระยะยาวที่ อีกทั้งมีการประเมินวัฒนธรรมด้านการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างในการปรับปรุงและพัฒนา โดยอาจบูรณาการไปกับแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรตาม Business Model ในแต่ละระยะ
- รฟม. ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านค่านิยมหลัก RAPID ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องมีการวางแผน การเสริมสร้างความตระหนัก รับรู้ เข้าใจ ค่านิยม “RAPID” ให้เกิดเป็นพฤติกรรมในระดับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นทางการ โดยมีเป้าหมายและการดำเนินงานในระยะยาวที่ชัดเจน และ ดำเนินการทบทวนค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรเป็นระยะ อีกทั้งมีการประเมินวัฒนธรรมองค์กร อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบถึงช่องว่างในการปรับปรุงและพัฒนา

2.2.3 สมรรถนะหลักขององค์กร (CCC) ใหม่ ของ รฟม.

- สาระสำคัญของสมรรถนะหลักขององค์กร (CCC) ใหม่ ของ รฟม.

CCC (เดิม)	Keywords ของ CCC (ใหม่)	นิยาม (ใหม่) NEW
CCC1. CONstruction ความสามารถในการบริหารการก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่	CCC1. “CONcept & CONstruction” ความสามารถในการออกแบบและบริหารการก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่	<ul style="list-style-type: none"> การออกแบบตามหลักวิศวกรรมที่เป็นมาตรฐานระดับสากล โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การต่อ ยอดทางวัฒนธรรม และรองรับผู้ใช้บริการอย่างครอบคลุม การบริหารจัดการโครงการก่อสร้างอย่างบูรณาการและสำเร็จตามแผน
CCC2. Network ความสามารถในการพัฒนาโครงข่ายระบบรถไฟฟ้าและการเชื่อมต่อ	CCC2. “Nexus & Network” ความสามารถในการขยายโครงข่ายรถไฟฟ้าที่เชื่อมโยงและเชื่อมต่อบริการเดินทางอื่น	<ul style="list-style-type: none"> การขยายระบบรถไฟฟ้าให้เชื่อมต่อกับรูปแบบการเดินทางอื่นอย่างเป็นระบบ เชื่อมต่อประสบการณ์การเดินทางอย่างไร้รอยต่อ เป็นส่วนหนึ่งในการยกระดับการพัฒนาเมืองทั้งในพื้นที่ กทม. และต่างจังหวัด
CCC3. Execution Management ความสามารถในการบริหารการดำเนินงานโครงการรถไฟฟ้า	CCC3. “Engagement & Execution” ความสามารถในการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อร่วมดำเนินงานกับองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> กำกับดูแล/บริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ต้นทุนที่เหมาะสม ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินการขององค์กร เพื่อสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ขยายความเข้มแข็งของสร้างเครือข่ายพันธมิตรความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างบูรณาการ
CCC4. Customer ความสามารถในการพัฒนาธุรกิจที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลาง	CCC4. “Citizen Centric” ความสามารถในการพัฒนาด้านธุรกิจที่ มุ่งสร้างประโยชน์แก่ประชากรในสังคมเมืองเป็นสำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินงานที่ให้ความสำคัญกับการสร้างประโยชน์แก่ประชาชน สังคม ที่ร่วมสร้างคุณค่าของเมือง (Social Value Creation) ขับเคลื่อนองค์กรและการดำเนินงานธุรกิจอย่างสมดุล โดยสามารถบริหารจัดการต้นทุนอย่างเหมาะสมและสามารถลดภาระงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐในการดำเนินการ
CCC5. Itransit Technology ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีรถไฟฟ้า	CCC5. “Iransportation Technology” ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการดำเนินงานและการให้บริการเพื่อรองรับระบบขนส่งในภาพรวม	<ul style="list-style-type: none"> การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพระบบรถไฟฟ้าที่เหมาะสม รองรับบริการขยายตัวของการใช้พลังงานสีเขียว (Green Energy) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีในการเดินทาง ของผู้ใช้บริการรายบุคคล (Personalization) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการภายในองค์กรเพื่อให้รองรับโอกาสการดำเนินการธุรกิจและการให้บริการใหม่ๆ ในอนาคต

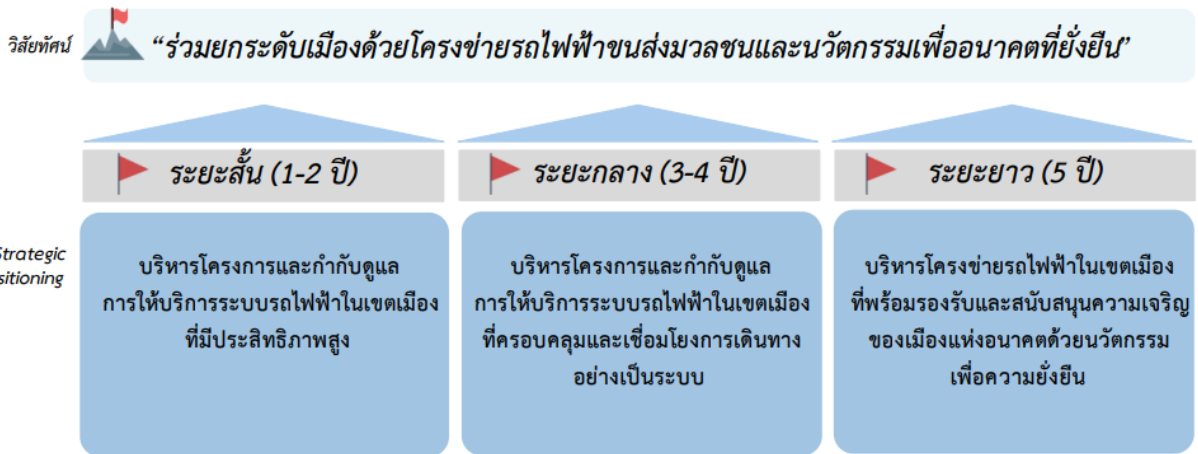
การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของสมรรถนะหลักขององค์กร (CCC) ใหม่ ของ รฟม.

ควรมีการวิเคราะห์สมรรถนะหลักขององค์กร (CCC) ใหม่ ของ รฟม. เพื่อระบุ/อธิบายขีดความสามารถที่ต้องการในแต่ละระดับ (Proficiency Level) ของแต่ละสมรรถนะหลักขององค์กร (CCC) ใหม่ ของ รฟม. และนำไปจัดทำแผน/วางแผน และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรตาม Business Model ในแต่ละระยะ

ด้าน 2 : SP การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ แผนวิสาหกิจ รฟม. ฉบับปีงบประมาณ 2566-2570

2.2.4 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (SP) ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)

- สาระสำคัญของตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (SP) ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)



- การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (SP) ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)

ควรมีการจัดทำ/ ทบทวน ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (ปี 2566-2570) ของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ของ รฟม. ที่สอดคล้องกับตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (SP) (ปี 2566-2570) ในแต่ละระยะตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร

2.2.5 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals) ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)

- สาระสำคัญของวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals) ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)

M: Modernize inclusively			R: Reinvent continuously		T: Transform professionally		
1. เชื่อมโยงระบบการเดินทางและพัฒนาบริการเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างประสบการณ์การเดินทางที่ดี	2. พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อสร้างรายได้ที่ยั่งยืนให้อองค์กร	3. พัฒนาพื้นที่โครงข่ายรถไฟฟ้าควบคู่กับการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน ภายใต้หลักคิด TOD	4. พัฒนาโครงการและประสิทธิภาพการกำกับดูแลระบบโครงข่ายรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน	5. สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน ตอบสนองต่อความต้องการ และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน	6. ยกระดับภาพลักษณ์และบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	7. พัฒนาระบบดิจิทัลรองรับการดำเนินงานและสนับสนุนระบบการให้บริการอย่างบูรณาการ	8. พัฒนาการบริหารองค์กรให้พร้อมรับการขยายงานและการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals) ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals) ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์โดยตรง ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) R : Reinvent continuously และวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) T: Transform professionally รวมถึงเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals) ที่ 5 สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนต่อยอดองค์ความรู้ และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals) ที่ 8 พัฒนาการบริหารองค์กรให้พร้อมรับและขยายงานและการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมมาภิบาลที่ดี ทั้งนี้การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ยังช่วยสนับสนุนในการขับเคลื่อนวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals) อื่นๆ ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570) ด้วยเช่นกัน

2.2.6 ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์และความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์องค์กร ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)

- สาระสำคัญของความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantage: SA) และความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Challenge: SC) องค์กร ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570) ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantage : SA)

SA1 การดำเนินกิจการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ได้รับการสนับสนุนตามนโยบายรัฐ เพื่อรองรับการขยายตัวของการเดินทางในเมืองอย่างครอบคลุม (S1/ S2/S3/ S7/ O1/ O2)

SA2 การใช้องค์ความรู้และความเชี่ยวชาญด้านกิจการรถไฟฟ้า อาทิ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารโครงการขนาดใหญ่ การคัดเลือกเทคโนโลยีระบบรถไฟฟ้าที่เหมาะสมสำหรับแต่ละพื้นที่ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการเชื่อมต่อการเดินทางและยกระดับเมือง ทั้งใน กทม. และภูมิภาค (S1/ S4/ O3/ O4)

SA3 การพัฒนาการดำเนินงานโครงการและการให้บริการรถไฟฟ้าด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อยกระดับการให้บริการและสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้ใช้บริการและเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้เกิดความยั่งยืนของเมืองทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการสร้างความยั่งยืนขององค์กร (S2/ S7/ O5)

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์(strategic challenge : SC)

- SC1** การใช้สมรรถนะและองค์ความรู้ขององค์กร ในการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานและการให้บริการรถไฟฟ้า (S4/T4)
- SC2** การใช้โครงข่ายรถไฟฟ้าที่ครอบคลุมและมีจุดเชื่อมต่อการเดินทาง เพื่อรักษาหรือเพิ่มจำนวน ผู้ใช้บริการในทุกสถานการณ์ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันกับการเดินทางในรูปแบบอื่น (S2/S3/T1/T8/T6)
- SC3** การยกระดับการเชื่อมต่อการเดินทางในภาพรวม ผ่านการบริหารจัดการสัมปทานที่หลากหลาย ให้สามารถเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ (S2/S3/W2/W3)
- SC4** การพัฒนาโครงการรถไฟฟ้าในเมืองหลักในภูมิภาคซึ่งบริบทแวดล้อมที่แตกต่างไปจากโครงการ รถไฟฟ้าใน กทม. จึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะ ความรู้ความชำนาญที่มีอยู่ควบคู่กับความรู้ด้านการดำเนินธุรกิจ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการรองรับการเติบโตของภูมิภาค (W2/W6/T2/T7/T8)
- SC5** การปรับและพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สภาพแวดล้อม การทำงาน รวมถึงทักษะความสามารถของบุคลากร (W6/T2)
- SC6** การรักษาภาพลักษณ์ และความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของ รฟม. (W2/O1)
- SC7** การพัฒนาธุรกิจอย่างรอบคอบและเหมาะสม เพื่อลดภาระด้านงบประมาณของภาครัฐและลดภาระ ด้านการใช้จ่ายในการเดินทางของผู้โดยสาร (W1/W6/O2/O6)

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Advantage: SA) และความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Challenge: SC) องค์กรของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)

SA และ SC ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ SA2 SA3 SC1 SC2 SC3 SC4 SC5 SC6 และ SC7 โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล จะต้องมีการดำเนินงานที่สนับสนุนให้เกิดความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์และความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์องค์กร ในประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

- การบริหารทุนมนุษย์ เช่น การบริหารจัดการอัตรากำลัง/ บุคลากรที่มีความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้าง การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีความเพียงพอต่อความต้องการในการดำเนินธุรกิจ และสอดคล้องกับ workforce landscape ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นต้น
- การพัฒนาทุนมนุษย์ เช่น การพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้าง การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นต้น
- สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เช่น การส่งเสริมวัฒนธรรม/บรรยากาศ/ กลไกการทำงานให้สามารถสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงควรมีการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรโดยการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการรองรับและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น (Changing Capability)

2.2.7 กลยุทธ์ (Tactic) องค์กร ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)

- สำคัญของกลยุทธ์ (Tactic) องค์กร ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)

23 Tactics	M1. Develop the Feeder System	M4. Enhance Mechanism of Assets Utilization	M8. Co-create Inclusive Projects in Regions	R1. Reinforce Productivity of MRT network development	R3. Execute & Publicize Knowledge Assets	T1. Strengthen the MRTA Brand & Proactive Communication	T3. Develop & Connect Ridership Data System	T5. Reorganize Structure & Operations
	M2. Co-generate Common Payment system	M5. Personalize Product Packages & Promotions	M9. Manage Urban Impacts & Relationships	R2. Balance Contracts Systematically	R4. Innovate MRT Products & Services	T2. Stakeholder Engagement	T4. Improve Internal IT Systems	T6. Review Related Rule & Regulation
	M3. Redesign Service Packages & Information for all	M6. Develop New Business						T7. Boost up Financial Management
		M7. Generate Income from Related Businesses			R5. Create Internal Knowledge & Innovation			T8. Enhance HR Management
								T9. Ensure Corporate Governance

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของกลยุทธ์ (Tactic) องค์กร ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)

กลยุทธ์ (Tactic) ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ โดยตรง ได้แก่ กลยุทธ์ (Tactic) R3 Execute & Publicize Knowledge Assets T5 Reorganize Structure & Operations T8 Enhance HR management ทั้งนี้ การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ยังช่วยสนับสนุนในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ (Tactic) องค์กร อื่นๆ ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570) ด้วยเช่นกัน



2.2.8 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)

- สาระสำคัญของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของ รฟม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566 - 2570)

S Strengths

- S2 : มีระยะทางการเดินรถและเครือข่ายครอบคลุมทั่วพื้นที่ กทม. มากที่สุด (เมื่อเปิดครบทุกสาย)
- S7 : มีเงินงบประมาณจากภาครัฐสนับสนุนเงินลงทุนก่อสร้างขบวนรถตลอดโครงการ
- S3 : มีจุดเชื่อมต่อการเดินทางกับรูปแบบอื่นอย่างครบวงจร (BTS, ARL, รถฟ., ท่าเรือ, ขสมก.)
- S4 : มีความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน และมีการประเมิน องค์ความรู้ในด้านการออกแบบและการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้าเกือบ 30 ปี
- S1 : เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานกิจการรถไฟฟ้าในเขตเมืองของประเทศ ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. รฟม. พ.ศ. 2543
- S5 : ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและครอบคลุม เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม, Universal Design, ต่อยอดทุนวัฒนธรรมของพื้นที่
- S6 : มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ (ทั้งกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน)
- S8 : มีพนักงานเป็นรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 25-34 ปี) กว่าร้อยละ 50 ขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

W Weakness

- W1 : ข้อจำกัดด้านกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรกิจต่อเนื่องกับกิจการรถไฟฟ้าตาม พ.ร.บ. รฟม. พ.ศ. 2543 ทำให้การหารายได้จากช่องทางอื่นเป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะหลังปี 2572 จะขาดรายได้ส่วนหนึ่งจากสัญญาสัมปทานสายเฉลิมรัชมงคล
- W2 : การทำสัญญาสัมปทานหลายรูปแบบ ทำให้เกิดข้อจำกัดในการบริหารจัดการสัญญาสัมปทานในภาพรวมให้เชื่อมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับดำเนินการตามนโยบายการเชื่อมต่อการเดินทางอย่างไร้รอยต่อ เช่น การคิดค่าแรกเข้าซ้ำซ้อน และการเชื่อมโยงอัตราค่าโดยสารร่วม
- W3 : การบริการเชื่อมต่อการเดินทางยังไม่ทำให้ผู้โดยสารเข้าถึงระบบรถไฟฟ้าได้อย่างสะดวกมากพอ และหันไปใช้รูปแบบการเดินทางอื่นที่ตอบโจทย์หรือคุ้มค่ามากกว่า
- W6 : มีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินงานไม่เพียงพอ เช่น การร่างและบริหารสัญญาสัมปทาน และการใช้ข้อมูลผู้ใช้บริการ/การดำเนินงานมาปรับใช้กับการปรับปรุงแบบการให้บริการและการบริหารสัมปทาน
- W5 : มีภาระในการบริหารจัดการด้านต้นทุนที่มากขึ้น เช่น ต้นทุนในการรักษา/ซ่อมบำรุงระบบรางและรถไฟฟ้าที่สูงขึ้นตามจำนวนโครงการก่อสร้างที่มากขึ้น, ต้นทุนของผู้รับสัมปทานเดินรถไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้โดยสารและรายได้จากการให้บริการเดินรถ
- W4 : การมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านระบบรางจำนวนมาก ส่งผลต่อการรับรู้ของมุมมองภายนอกในบทบาทและหน้าที่ของ รฟม.
- W7 : วัฒนธรรม/บรรยาการ/กลไกการทำงานยังไม่สามารถสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพได้อย่างเพียงพอ เช่น กระบวนการพัฒนาและเส้นทางความก้าวหน้าที่สุดสอดคล้องกับพฤติกรรมบุคลากรรุ่นใหม่ ระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น

O Opportunity

- O1 : นโยบายด้านคมนาคมมีเป้าหมายการใช้ระบบขนส่งทางรางเป็นโครงสร้างพื้นฐานหลักของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการรถไฟฟ้าในพื้นที่เมือง
- O2 : การขยายตัวของเมืองและการเติบโตของประชากร เป็นประโยชน์การขยายตัวของ รฟม.
- O6 : การเปิดประเทศและการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจหลังสถานการณ์โควิด-19 มีแนวโน้มจำนวนนักท่องเที่ยวและผู้โดยสารที่จะเพิ่มขึ้นสู่สภาวะปกติตามเป้าหมาย
- O5 : การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อตอบโจทย์ทิศทางนโยบายของประเทศและการใช้งานของผู้ใช้บริการ เช่น Smart City, Digital Currency, Big Data & Analytics
- O3 : การเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค และตำแหน่งยุทธศาสตร์ของประเทศ สามารถพัฒนาการเชื่อมต่อคมนาคมในระดับภูมิภาค
- O4 : การพัฒนาของเทคโนโลยีระบบขนส่งทางรางและตัวรถ ช่วยประหยัดพลังงาน สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้โดยสารได้ดีขึ้น สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของโลก และพฤติกรรมของประชาชน

T Threat

- T7 : ประชาชนในต่างจังหวัด ค่อนข้างกับการเดินทางในรูปแบบอื่นที่มีอยู่ เช่น จักรยานยนต์ รถโดยสารประจำทาง
- T1 : การแพร่ระบาดของ Covid-19 ส่งผลต่อจำนวนผู้โดยสารลดลง
- T2 : การก่อสร้างรถไฟฟ้าใน กทม. คาดการณ์ว่าจะเสร็จสิ้นภายในปี 2570 (ตามแผน M-MAP2) ทำให้จำนวนโครงการก่อสร้างใน กทม. ลดลง ส่งผลต่อการพิจารณาปรับบทบาทและทิศทางขององค์กรในอนาคต
- T4 : รูปแบบโครงการ/การดำเนินงาน รฟม. เป็นโครงการขนาดใหญ่และมีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก ความล่าช้าของการดำเนินการบางขั้นตอน สามารถส่งผลกระทบต่อดำเนินการโครงการในภาพรวม
- T8 : นโยบายสนับสนุนการเดินทางรูปแบบอื่นที่ตอบโจทย์ประชาชนได้มากกว่า เช่น EV Car, EV Bus
- T3 : เพดานหนี้สาธารณะที่จำกัด ส่งผลกระทบต่อแหล่งที่มาและรูปแบบงบประมาณการลงทุนในอนาคต
- T5 : สถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่หดตัว โครงการสร้างหนี้ครัวเรือนที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเงินของผู้โดยสาร
- T6 : พฤติกรรมผู้โดยสารที่เปลี่ยนไปในระยะยาว เช่น การทำงานที่บ้าน ต้องการข้อมูลที่ชัดเจนและ Real Time ทำให้จำนวนผู้โดยสารลดลงและรูปแบบการใช้บริการต้องเปลี่ยนแปลง
- T9 : เหตุไม่คาดคิดและความไม่สงบที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและการให้บริการ เช่น การชุมนุม
- T10 : ปัญหา PM2.5 ทำให้การก่อสร้างในบางช่วงล่าช้า

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของ รพม.
ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570)

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของ รพม. ตามแผนวิสาหกิจ (ปี 2566-2570) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์โดยตรง ได้แก่

S4 : มีความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน และมีการระดมองค์ความรู้ในด้านการออกแบบและการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้าเกือบ 30 ปี

S8 : มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 25-34 ปี) กว่าร้อยละ 50 ขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

W6 : มีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินธุรกิจไม่เพียงพอ เช่น การร่างและบริหารสัญญาสัมปทาน การบริหารผู้รับสัมปทาน และการใช้ข้อมูลผู้ใช้บริการ/ การดำเนินการมาปรับใช้กับการปรับรูปแบบการให้บริการ และการบริหารสัมปทาน

W7 : วัฒนธรรม/ บรรยากาศ/ กลไกการทำงานไม่สนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เช่น กระบวนการพัฒนาและเส้นทางความก้าวหน้าที่สุดคล้องกับพฤติกรรมบุคลากรรุ่นใหม่ ระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น

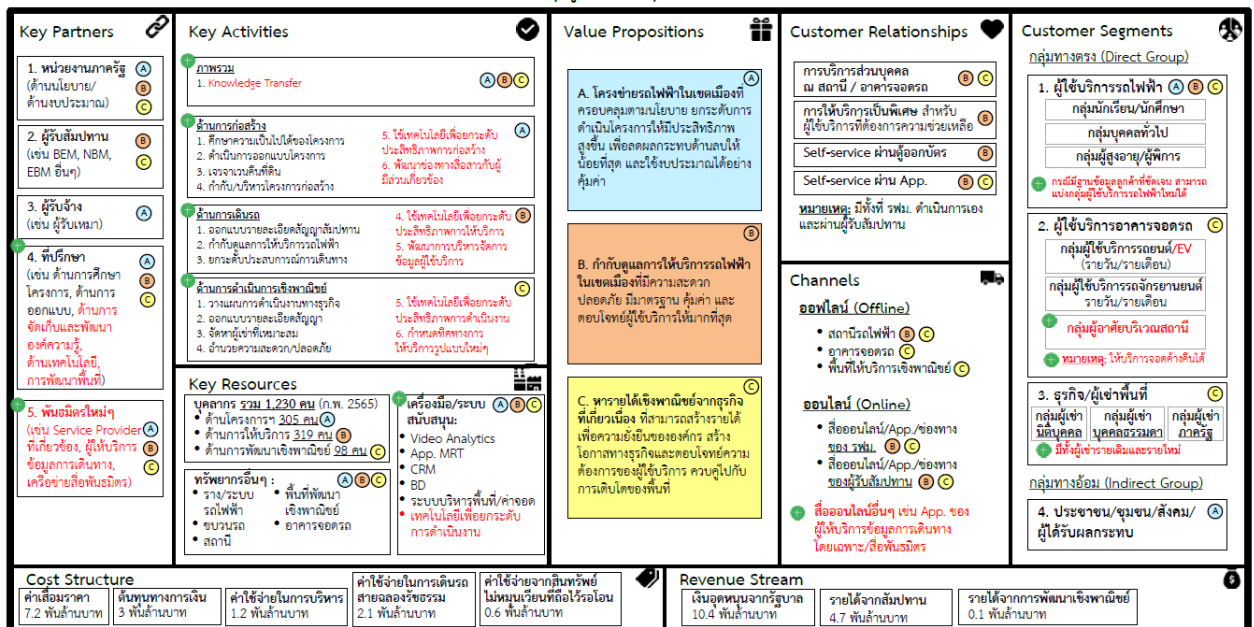
O5 : การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อตอบโจทย์ทิศทางนโยบายของประเทศและการใช้งานของผู้ใช้บริการ เช่น Smart City, Digital Currency, Big Data & Analytics โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นอย่างเพียงพอ และทันต่อความต้องการขององค์กร โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินธุรกิจ รวมถึงเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้เกิดความคล่องตัว ปรับรูปแบบการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ให้รองรับต่อความต้องการของบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรช่วงอายุ 25 - 34 ปี ที่มีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรทั้งหมด

2.2.9 Business Model ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ของ รพม.

สาระสำคัญของ Business Model ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ของ รพม.

รูปแบบทางธุรกิจ ในระยะสั้น ของ รพม.

แผนภาพที่ ข-2 สรุปรูปแบบทางธุรกิจในระยะสั้นของ รพม.



หมายเหตุ: ข้อมูลจากงบกำไรขาดทุน ของ รพม. ปี 2564, ตัวอักษรสีแดง คือ รายละเอียดที่เพิ่มเติมจากโมเดลธุรกิจในระยะสั้นก่อนหน้า

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของ Business Model ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ของ รพม.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรมีการดำเนินงานที่สนับสนุนและช่วยในการขับเคลื่อน Business Model ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ของ รพม. ในประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

- การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เช่น การทบทวนการกำหนดโครงสร้างงานและกลุ่มของงาน (Job family) และโครงสร้างอัตรากำลัง (Workforce landscape) ที่มีความสอดคล้องกับโครงสร้างธุรกิจ และกระบวนการหลัก ในการดำเนินงานต่างๆ รวมถึงมีการวางแผนบริหารจัดการอัตรากำลัง/ บุคลากร โดยการวิเคราะห์อัตรากำลังส่วนขาด ส่วนเกิน เพื่อให้ทราบอุปสงค์ อุปทานของอัตรากำลังขององค์กร (Demand and Supply) ที่มีทักษะ/ ความเชี่ยวชาญ ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในการขับเคลื่อน Business Model ในแต่ละระยะ และนำไปวางแผนการบริหาร จัดการอัตรากำลังให้ทันต่อความต้องการขององค์กร เช่น สรรหาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก การพัฒนาบุคลากร ภายในทั้ง Upskill Reskill เป็นต้น
- สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ เช่น การทบทวนปรับปรุงวัฒนธรรม/ บรรยากาศ/ กลไกการทำงานให้ช่วยขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรตาม Business Model ในแต่ละระยะ โดยมีการวางแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ที่มีการดำเนินการ อย่างเป็นระบบ และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรโดยการเร่งสร้างความตระหนัก รับรู้ เข้าใจ ให้กับบุคลากรต่อ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่จะเกิดขึ้น รวมถึงเตรียมความพร้อมของบุคลากรโดยการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ในการรองรับและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น (Changing Capability)

2.2.10 กรอบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) ของ รพม.

- สาระสำคัญของกรอบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) ของ รพม.
 - สถาปัตยกรรมการดำเนินงาน (Business Architecture) รพม. กำหนดระบบงาน (Work System) ประกอบด้วย ส่วนงานหลัก 8 กระบวนการ และส่วนงานสนับสนุน 12 กระบวนการ ตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) โดยกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อยู่ในส่วนงานสนับสนุน
 - สถาปัตยกรรมด้านข้อมูลสารสนเทศ (Data Architecture) รพม. มีการวิเคราะห์ด้านข้อมูล สารสนเทศออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ประกอบการดำเนินงาน ภาระงานตามกระบวนการในแต่ละ หน่วยงานภายใน รพม. (Internal Data) และข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหน่วยงานภายนอก (External Data) โดยกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ ที่ต้องมีทั้ง Internal Data และ External Data
 - สถาปัตยกรรมด้านระบบงานและโปรแกรมประยุกต์ (Application Architecture) รพม. มีโปรแกรมประยุกต์ ตามระบบงาน ประกอบด้วย โปรแกรมประยุกต์ที่ใช้ในส่วนงานหลัก (Core Business Applications) 8 กระบวนการ และ โปรแกรมประยุกต์ที่ใช้ในส่วนงานสนับสนุน (Business Supporting Applications) 12 กระบวนการ โดยปัจจุบัน มีโปรแกรมประยุกต์ที่ใช้ในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 13 โปรแกรม
 - สถาปัตยกรรมด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน (Technology Architecture) เทคโนโลยี

และโครงสร้างพื้นฐานของ รพม. ประกอบด้วย ระบบคอมพิวเตอร์ ระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ระบบเครือข่าย โดยโปรแกรมประยุกต์และข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อยู่ภายใต้ เทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานของ รพม. เช่นเดียวกัน

- สถาปัตยกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Architecture) รพม. มีการจัดทำสถาปัตยกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบงานจะมุ่งเน้นไปที่การจัดทำมาตรการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้นในระบบงาน (Security Function) และกระบวนการผลิต ระบบงานจากการปฏิบัติตามนโยบาย (Secure Development Policy) โดยโปรแกรมประยุกต์และข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบงาน (Security Management System) ของ รพม. เช่นเดียวกัน

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของกรอบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) ของ รพม.

กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดอยู่ในกลุ่มส่วนงานสนับสนุน ซึ่งปัจจุบันมีการใช้โปรแกรมประยุกต์จำนวน 13 โปรแกรม และมีการกำหนดข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญที่ต้องมีทั้ง Internal Data และ External Data ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการทบทวนการกำหนดข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญดังกล่าว รวมถึงการพัฒนาระบบงานให้มีความเชื่อมโยงกันเป็นระบบอย่างเหมาะสม ข้อมูลมีคุณภาพ มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความถูกต้อง (Accuracy) สอดคล้องกัน (Consistency) และมีความพร้อมใช้งาน (Availability) และความทันสมัยของข้อมูล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และคาดการณ์ (HR analysis & analytics) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานด้าน HR ทั้งด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ในทุกมิติ รวมถึงเพื่อการตัดสินใจในงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ งานด้านธุรการ (Administration) งานด้านกระบวนการภายใน (Internal process) และงานด้านวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning)

2.2.11 นโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของ รพม.

- สาระสำคัญของนโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของ รพม.

รพม. ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล และศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers (CBEs) จึงพิจารณาจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รพม. แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

ข้อ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

กำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง จัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ภาระงาน ความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร ตลอดทั้งปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และ วางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการดำเนินงานในอนาคต

ข้อ 2. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลโดยยึดหลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความเสมอภาค ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งการมีพฤติกรรมและ สมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการและวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ 3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กำหนดให้มีระบบประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรในทุกระดับเพื่อมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่มีการถ่ายทอดจากเป้าหมายระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล มีคู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรอบระยะเวลาในการประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นธรรม มีการติดตามผลการดำเนินงานระหว่างปีเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีการทบทวนปรับปรุงระบบการประเมินอยู่เสมอ

ข้อ 4. ด้านบริหารผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

กำหนดผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และปรับปรุง การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานะทางการเงินขององค์กร โดยมี การวิเคราะห์เปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจในระดับเดียวกัน และรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ข้อ 5. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถและเชี่ยวชาญ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงความพร้อมของบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย ตลอดจนพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อ 6. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเชื่อมโยงทุกกระบวนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลในการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร และสนับสนุนงานทรัพยากรบุคคล

ข้อ 7. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

พัฒนาทักษะและความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อ 8. ด้านการเสริมสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร

เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของกลุ่มบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และตอบสนองต่อการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

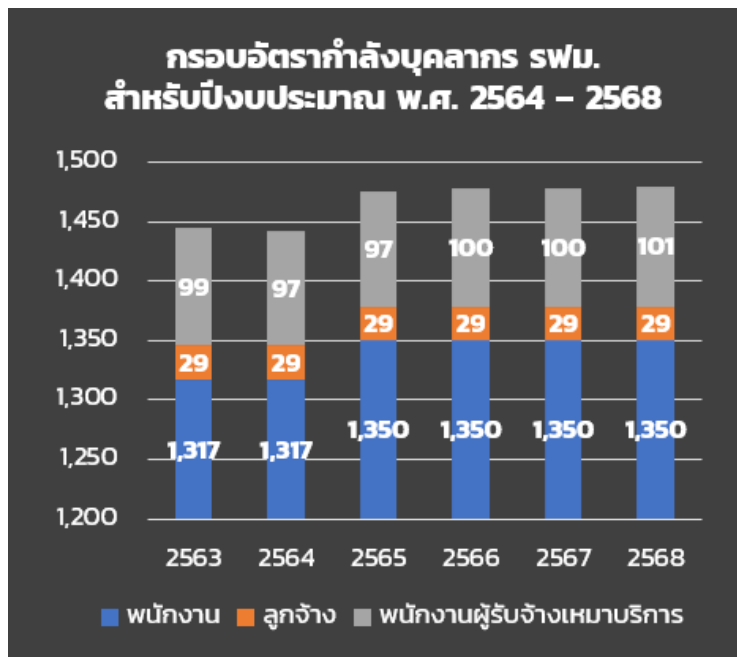


การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของนโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของ รฟม.

นโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ของ รฟม. มีการกำหนดตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักเกณฑ์การประเมิน Core Business Enablers (CBEs) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ 8 หัวข้อ ได้แก่ ด้านการวางแผน อัตรากำลัง ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านบริหารผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการเสริมสร้างความผูกพัน และวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น หากพิจารณาร่วมกับผลการดำเนินงาน Core Business Enablers (CBEs) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ แล้วพบว่า มีผลการดำเนินงานหัวข้อใดที่อาจยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามนโยบายเรื่องใด ควรหา กลยุทธ์หรือกลไกที่เหมาะสมเพื่อมาขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าวให้เกิดขึ้นครบถ้วนสมบูรณ์ตามนโยบายที่กำหนด

2.2.12 แผนอัตรากำลังบุคลากร พ.ศ. 2564 – 2568

- สาระสำคัญของแผนอัตรากำลังบุคลากร พ.ศ. 2564 – 2568



การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของแผนอัตรากำลังบุคลากร พ.ศ. 2564 – 2568

กรอบอัตรากำลังในกลุ่มพนักงานและพนักงานผู้รับจ้างเหมาบริการ (Outsource) เพิ่มขึ้นเล็กน้อย จากปีงบประมาณ 2565 ในขณะที่กลุ่มลูกจ้างมีกรอบอัตรากำลังคงที่ โดยสังเกตที่มีกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สำนักกฎหมาย ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง 1 และสำนักตรวจสอบ ทั้งนี้ รฟม. ควรวิเคราะห์ทบทวนแผนและผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการอัตรากำลังทั้งในอดีตและปัจจุบัน เพื่อวิเคราะห์หาความต้องการด้านอัตรากำลังที่แท้จริงขององค์กร เพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ตามทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานของ รฟม. โดยเฉพาะการพัฒนาโครงข่ายรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจต่อเนื่อง การสร้างธุรกิจที่ตอบสนองความต้องการของสังคมเมือง รวมถึงศูนย์การเรียนรู้และศูนย์ให้คำปรึกษาด้านรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน

2.2.13 แผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

- สาระสำคัญของแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566



การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

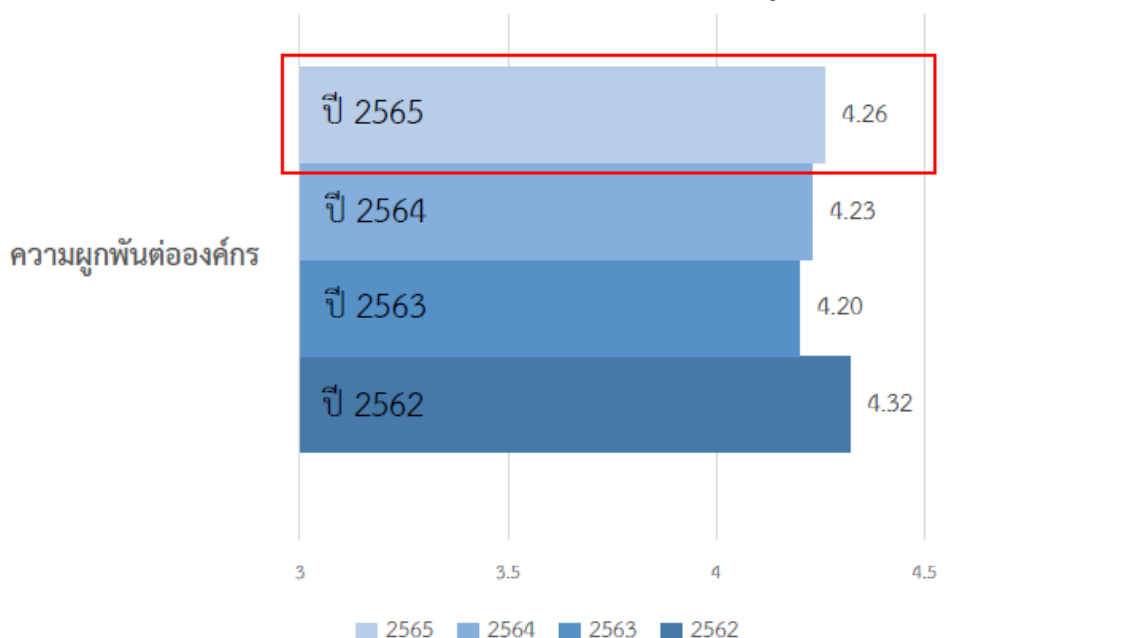
การทบทวนสมรรถนะ ทั้งในส่วนของสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะในตำแหน่งงาน รวมถึงทบทวนรูปแบบการพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงการประเมินประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะในส่วนของการพัฒนานอกห้องเรียน โดยเฉพาะสมรรถนะที่ตอบสนองต่อการพัฒนาโครงข่ายรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจต่อเนื่อง การสร้างธุรกิจที่ตอบสนองความต้องการของสังคมเมือง รวมถึงศูนย์การเรียนรู้และศูนย์ให้คำปรึกษาด้านรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานมากขึ้น

2.2.14 ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ รพม. ประจำปี 2565

- สาระสำคัญของผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ รพม. พ.ศ. 2565

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับ
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	4.30	86.00	0.69	มากที่สุด
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.36	87.20	0.65	มากที่สุด
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.14	82.80	0.81	มาก
รวม	4.26	85.20	0.62	มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร



การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ปี 2562 - 2565

จากการสำรวจพบว่า บุคลากร รพม. มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (ร้อยละ 85.20) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.36, ร้อยละ 87.20) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.30, ร้อยละ 86.00) และน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14, ร้อยละ 82.80) จากการสำรวจพบว่า บุคลากร รพม. มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของ รพม. ในฐานะองค์กรรัฐวิสาหกิจผู้ให้บริการระบบรถไฟฟ้ามหานคร ซึ่งบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของ รพม. จนกว่าจะเกษียณอายุ และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ รฟม. ประจำปี 2565

ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม บุคลากรของ รฟม. มีความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา สะท้อนให้เห็นว่า รฟม. มีการส่งเสริมความผูกพันให้กับบุคลากรเป็นอย่างดี เช่น กิจกรรม MRTA Challenge, กิจกรรมสานสัมพันธ์พี่น้อง รฟม. เป็นกิจกรรมที่สานสัมพันธ์ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงบุคลากรระดับปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่ง รฟม. ควรมีการดำเนินงานกิจกรรมเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างการปฏิสัมพันธ์เพิ่มขึ้น

จากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ส่งผลให้การทำงานมีปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ทั้งด้านเอกสาร การประสานงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก โปรแกรมสำหรับการทำงาน เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน ดังนั้น รฟม. ควรมีการสนับสนุนเรื่องเทคโนโลยี และโปรแกรมที่รองรับการทำงานรูปแบบ work from home หรือมีเจ้าหน้าที่ด้าน IT คอยแนะนำและให้คำปรึกษา จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

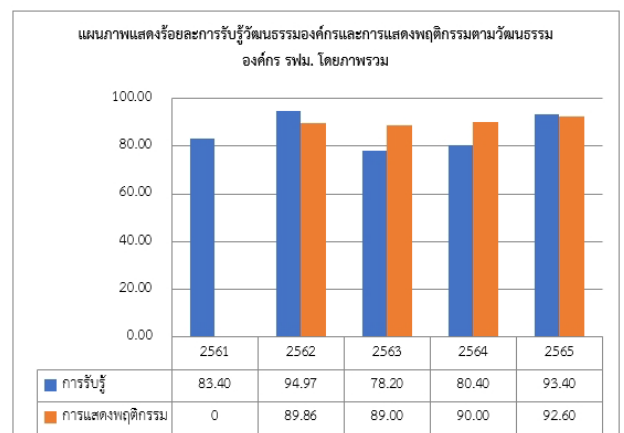


2.2.15 ผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ รฟม. ประจำปี 2565

- สาระสำคัญของผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ รฟม. ประจำปี 2565

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ฝทบ.) ได้จัดทำแผนดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ประจำปี 2565 โดยมีกิจกรรมตามแผนฯ จำนวน 8 กิจกรรม ดังนี้

- 1) กิจกรรม Innovative Leadership
- 2) กิจกรรม Risk Manager (ระดับผู้อำนวยการกอง)
- 3) กิจกรรม MRTA Personal
- 4) กิจกรรมสื่อสารเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- 5) กิจกรรม MRTA Culture x Squid Game
- 6) กิจกรรม K-MRTA DAY
- 7) กิจกรรมธรรม (งาน) สร้างสุข
- 8) กิจกรรมต้านทุจริต (ผู้บริหารระดับสูง)



แผนภาพแสดงร้อยละการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร รฟม. โดยภาพรวม

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของ รฟม. ประจำปี 2565

ผลการสำรวจปรากฏว่าในภาพรวมพนักงานของ รฟม. มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรร้อยละ 93.40 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาคะแนนรายด้านพบว่า พนักงาน รฟม. มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับการรับรู้มากที่สุดคือ ด้าน Respect และด้าน Teamwork รองลงมาได้แก่ ด้าน Mastery และ ด้าน Accountability ตามลำดับ สำหรับในส่วนของการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมพบว่าพนักงาน รฟม. มีการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรร้อยละ 92.60 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาการแสดงผลพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน พบว่าพนักงาน รฟม. มีการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับการแสดงผลพฤติกรรมสูงที่สุดได้แก่ ด้าน Respect และด้าน Teamwork รองลงมาได้แก่ ด้าน Accountability และ ด้าน Mastery ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รฟม. มีการส่งเสริมทางด้านกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรทราบถึงค่านิยมและนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี โดยสรุปความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เช่น ค่านิยมเป็นลักษณะของนามธรรม มีรายละเอียดมาก คลุมเครือ ปฏิบัติตามได้ยาก ดังนั้น รฟม. ควรทบทวนค่านิยมและกำหนดคำที่ง่ายต่อการจดจำ และออกแบบกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กร โดยออกแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลายมากขึ้น ส่งเสริมทั้ง Hard Skill และ Soft skill เพื่อตอบสนองแต่ละกลุ่ม/ส่วน รวมถึงสร้าง Role Model ที่มีคุณลักษณะตรงกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร และเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรนำไปปฏิบัติตาม

2.2.16 ผลการดำเนินงานของ รฟม. พ.ศ. 2563-2564

■ สารสำคัญของผลการดำเนินงานของ รฟม. พ.ศ. 2563-2564

ชื่อตัวชี้วัด	2563		2564	
	ได้ผลเท่ากับหรือมากกว่าแผน	ได้ผลน้อยกว่าแผน	ได้ผลเท่ากับหรือมากกว่าแผน	ได้ผลน้อยกว่าแผน
ระดับความคืบหน้าโครงการรถไฟฟ้าระดับความคืบหน้าโครงการรถไฟฟ้า	8	1	7	2
กำหนดเปิดให้บริการเทียบเคียงแผนโครงการรถไฟฟ้า	3	2	5	0
ร้อยละความพึงพอใจของผู้โดยสารต่อระบบเชื่อมต่อ	1	0	1	0
ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและชุมชนตามแนวสายทางรถไฟฟ้าฯ (รวมถึงด้านความปลอดภัย)	0	2	2	0
ร้อยละความพึงพอใจต่อมาตรการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและจราจรจากการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า	0	1	1	0
ภาพลักษณ์องค์กร	0	1	-	-
ผู้โดยสาร รฟม. ที่เพิ่มขึ้น	0	2	0	2
รายได้จากการพัฒนาระบบและบริหารสินทรัพย์	0	2	0	2
ร้อยละการลดลงของผลขาดทุนจากการบริหารอาคารและลานจอดรถสายฉลองรัชธรรม	0	1	0	1
การเกิดอาชญากรรมต่อผู้โดยสารรถไฟฟ้า	2	0	2	0
อุบัติเหตุรถที่มีผลให้ต้องหยุดการเดินรถ	2	0	2	0
ความสามารถในการบริหารแผนลงทุน	0	2	1	1
ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์(ROA)	1	0	1	0
การดำเนินการตามแผนงานลดค่าใช้จ่ายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	1	0	1	0
การดำเนินการตามแผนเตรียมความพร้อมสำหรับการใช้ตัวร่วม	1	0	1	0
ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (SROI)	1	0	1	0
ความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับแผน	1	0	1	0
จำนวนองค์ความรู้ที่มีขึ้นศูนย์การเรียนรู้	1	0	1	0
ความคืบหน้าของการเป็นศูนย์ให้คำปรึกษาเมื่อเทียบกับแผน	1	0	1	0
กระบวนการหลักที่พัฒนาและปรับปรุงแล้ว	1	0	1	0
ความผูกพันของบุคลากร	0	1	1	0
บุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ	1	0	1	0
ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนดิจิทัลของ รฟม.	2	0	2	0
ความสำเร็จในการพัฒนาระบบ ERM	1	0	1	0
ผลิตภาพของครัวเรือนขององค์กร (Productivity)	1	0	1	0
คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2564 ของ รฟม.	0	1	0	1
การแสดงความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมของผู้บริหารระดับสูง	0	1	1	0
มีรายรับ (FARE และ NON - FARE) จากการดำเนินการโครงการรถไฟฟ้าสายฉลองรัชธรรม คิดเป็นร้อยละ 17 ของค่าจ้างเดินรถ	-	-	-	-

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของผลการดำเนินงานของ รพม. พ.ศ. 2563-2564

ผลการดำเนินงานของ รพม. พ.ศ. 2563-2564 ส่วนใหญ่มีผลการดำเนินงานเท่ากับหรือมากกว่าเป้าหมายของแผนงาน ทั้ง 2 ปีบัญชี และมีบางตัวชี้วัดที่ในปี 2563 มีผลการดำเนินงานน้อยกว่าเป้าหมายของแผนงาน แต่ในปี 2564 มีผลการดำเนินงานเท่ากับหรือมากกว่าเป้าหมายของแผนงาน อย่างไรก็ตาม มีตัวชี้วัดที่สำคัญที่มีผลการดำเนินงานน้อยกว่าเป้าหมายของแผนงาน ทั้ง 2 ปีบัญชี เช่น ผู้โดยสาร รพม. ที่เพิ่มขึ้น รายได้จากการพัฒนาธุรกิจและบริหารสินทรัพย์ ร้อยละที่ลดลงของผลขาดทุนจากการบริหารอาคารและลานจอดรถสายฉลองรัชธรรม คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2564 ของ รพม. เป็นต้น ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการพัฒนาบุคลากรภายในทั้ง Upskill Reskill ในสมรรถนะที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายของตัวชี้วัดที่กำหนด โดยพิจารณาให้สอดคล้องภารกิจ บทบาท หน้าที่ของ รพม. ที่กำหนดในรายละเอียดในสัญญาสัมปทานโครงการรถไฟฟ้าแต่ละสาย

2.2.17 โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน

■ สาระสำคัญของโครงสร้างองค์กรปัจจุบัน

รพม. จัดโครงสร้างตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2543 โดยมีคณะกรรมการ รพม. ทำหน้าที่กำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในส่วนของการบริหารงานมีผู้ว่าการเป็นผู้บริหารสูงสุด และมีตำแหน่งบริหารลำดับรองลงมาคือ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าแผนก นอกจากนี้ยังมีสำนักผู้ว่าการ สำนักสื่อสารองค์กร สำนักกฎหมาย สำนักนิติกรรม และสำนักตรวจสอบขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ รพม. ได้กำหนดโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วยสายงานรองผู้ว่าการ รวม 5 รองผู้ว่าการ ซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบกำกับดูแลสายงานต่าง ๆ ของ รพม. ดังนี้

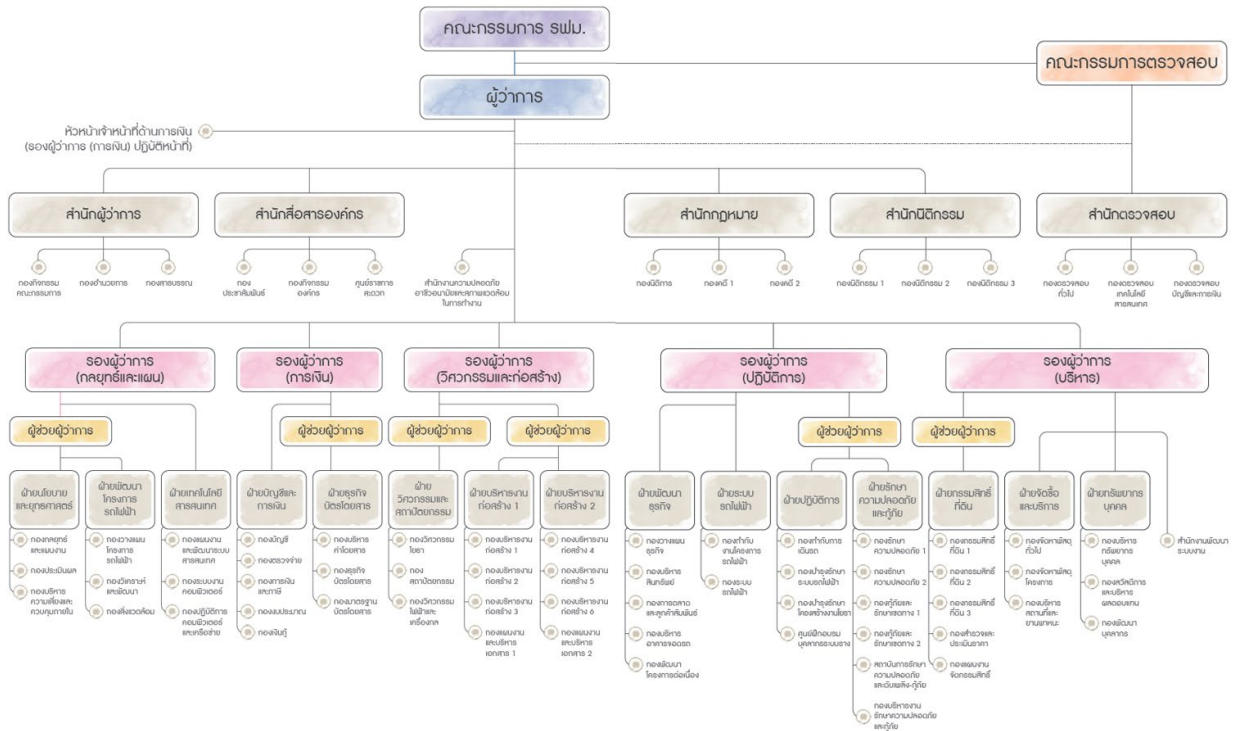
รองผู้ว่าการ (กลยุทธ์และแผน) กำกับดูแลสายงาน ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ ฝ่ายพัฒนาโครงการรถไฟฟ้า ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

รองผู้ว่าการ (การเงิน) กำกับดูแลสายงาน ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายธุรกิจบัตรโดยสาร

รองผู้ว่าการ (วิศวกรรมและก่อสร้าง) กำกับดูแลสายงาน ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง 1 ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง 2

รองผู้ว่าการ (ปฏิบัติการ) กำกับดูแลสายงาน ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายระบบรถไฟฟ้า ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายรักษาความปลอดภัยและกู้ภัย

รองผู้ว่าการ (บริหาร) กำกับดูแลสายงาน ฝ่ายกรรมสิทธิ์ที่ดิน ฝ่ายจัดซื้อและบริการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล



อ้างอิง : รายงานประจำปี 2565 การรถไฟฯขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์ : โครงสร้างองค์กรปัจจุบันของ รฟม.

ภาพรวมประกอบด้วย 15 ฝ่าย 5 สำนัก 73 กอง 252 แผนก โดยมีลำดับชั้นการ บังคับบัญชาค่อนข้างหลายชั้น (Hierarchy) มีการแบ่งกลุ่มงานตามภารกิจในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม รฟม. ควรทบทวนการกำหนดโครงสร้างงานและกลุ่มของงาน (Jobfamily) ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในการขับเคลื่อน BusinessModel ในแต่ละระยะ และนำไปวางแผนการบริหารจัดการอัตรากำลังให้ทันต่อความต้องการขององค์กร

2.2.18 ข้อมูลพื้นฐานบุคลากร รฟม. (Demographic)

- สำคัญสำคัญของข้อมูลพื้นฐานบุคลากร รฟม. (Demographic)

สรุปอัตรากำลังผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง

(ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)



จำนวน : คน



จำนวนผู้บริหาร
ตามสัญญาจ้าง

1



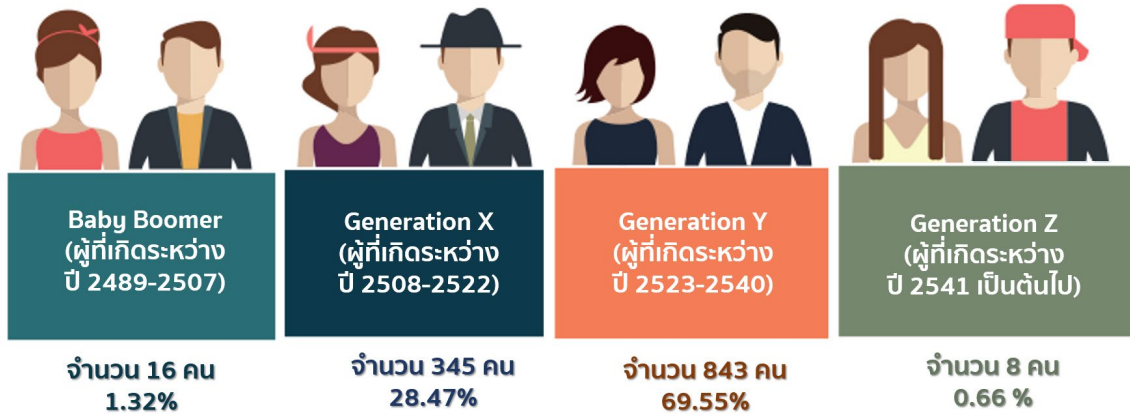
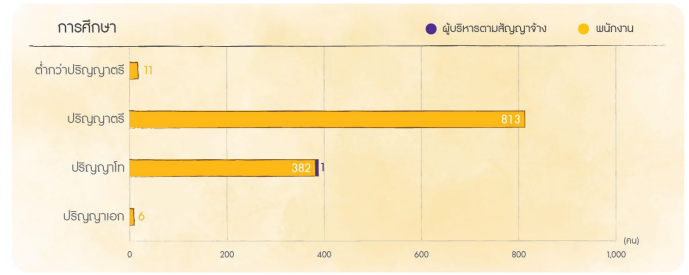
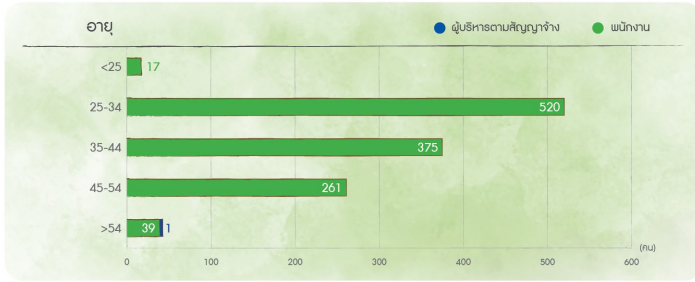
จำนวน
พนักงาน 1,212



ชาย 608



หญิง 604



อ้างอิง : รายงานประจำปี 2565 การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์ : ข้อมูลพื้นฐานบุคลากร รฟม. (Demographic)

ปี 2565 มีสัดส่วนของบุคลากรที่เป็นชาย ร้อยละ 50.17 เป็นหญิง ร้อยละ 49.83 และหากพิจารณาในมิติของ Generation พบว่า มีสัดส่วนของ Generation Y มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.55 และมีสัดส่วนของ Generation Z น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.66 ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรทบทวน ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกลุ่ม/ส่วนบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วน ทั้งนี้ให้อยู่ภายใต้กรอบการกำกับที่เกี่ยวข้องในเรื่องผลตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาสัดส่วนของบุคลากรในมิติของระดับบุคลากร พบว่า มีสัดส่วนของบุคลากรในระดับที่ 7 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.09 สัดส่วนของ ระดับ 14 น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.41 ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรทบทวนหลักเกณฑ์การเคลื่อนย้ายและหมุนเวียน รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งของการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career management & planning) ให้สอดคล้องกับกรอบอัตราค่าจ้างที่มีของแต่ละระดับของบุคลากร เพื่อให้เกิดความสมดุลของการกระจายตัวของบุคลากรแต่ละระดับ ไม่กระจุกอยู่ที่ระดับใดระดับหนึ่ง รวมถึงให้ทันต่อการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) อีกด้วย

2.2.19 การพัฒนาบุคลากรและการประเมินช่องว่างของสมรรถนะ

- สารสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและการประเมินช่องว่างของสมรรถนะ

ผลการประเมินปี 2565

ปีงบประมาณ	ค่าเกณฑ์วัดตามแผนวิสาหกิจ	ค่าเกณฑ์วัดระดับ 5 ตามบันทึกข้อตกลงฯ	จำนวนพนักงานทั้งหมด		จำนวนผู้ที่มีระดับสมรรถนะตามมาตรฐานขององค์กร (CC/MC/FC/TC)		จำนวนผู้ที่มีระดับสมรรถนะตามมาตรฐานขององค์กร (CC)		จำนวนผู้ที่มีระดับสมรรถนะยังไม่ได้ตามมาตรฐานขององค์กร (CC)		
			จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ(*)			
2565	96.61	-	1,182	96.08	1,054	96.08	1,146	96.95	36	3.05	
รายการ			จำนวนพนักงานทั้งหมด	ต่ำกว่ามาตรฐาน	ตามมาตรฐาน	ต่ำกว่ามาตรฐาน (ร้อยละ)	ตามมาตรฐาน (ร้อยละ)				
CC			1182	36	1146	3.05	96.95				
FC			1059	51	1008	4.82	95.18				
FC 2564			73 (1,132)	3 (54)	70 (1,078)	4.11 (4.47)	95.89 (95.54)				
MC			304	2	302	0.66	99.34				
TC			1036	65	971	6.27	93.73				
TC 2564			103 (1139)	9 (74)	94 (1,065)	8.74 (7.51)	91.26 (92.50)				
Core Competency มากที่สุด - จริยธรรม / ต่ำที่สุด - นวัตกรรม			Managerial Competency มากที่สุด - การมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน / ต่ำที่สุด - การคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์			เครื่องมือ OPDIT สำหรับพัฒนา Core Competency พนักงานระดับบริหาร 348 คน			เครื่องมือพัฒนา Non-Training วางแผนปี 2564 เพื่อพัฒนาปี 2565		
ลำดับ 1 CC2 คุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) CC3 การทำงานเป็นทีม (Valued Teamwork)			ลำดับ 1 MC1 วิสัยทัศน์ (Vision) MC2 ภาวะผู้นำ (Inspire Leader) MC3 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)			ลำดับ 1 O-Observe แบบสังเกต 58.04% ลำดับ 2 P-Practice การปฏิบัติงาน 30.76% ลำดับ 3 D-Documentation การบันทึก 7.45%			ลำดับ 1 OJT:On-the-job training 47.40% ลำดับ 2 JA:Job Assignment 18.83% ลำดับ 3 C:Coaching 18.18%		
ลำดับ 2 CC5 การให้บริการอย่างซื่อสัตย์ (Service Empathy)			MC4 ความคิดอย่างเป็นระบบ (Thinking System)			ลำดับ 4 I-Interview การสัมภาษณ์ 3.58% ลำดับ 5 T-Test แบบทดสอบ 0.17%			ลำดับ 4 SL:Self Learning 11.69% ลำดับ 5 JS:Job Shadowing 1.95% ลำดับ 6 PA:Project Assignment 1.95%		
ลำดับ 3 CC1 การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Lead to Achievement)			MC5 ความเข้าใจในการกิจ/ธุรกิจขององค์กร (Organizational Awareness)			มีพนักงานระดับบริหารที่ใช้เครื่องมือ 169 คน คิดเป็นร้อยละ 48.56					
ลำดับ 4 CC4 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญและการใช้นวัตกรรมดิจิทัล (Expertise and Digital Innovation)			ลำดับ 2 MC6 การบริหารผลงาน (Result and Performance)								

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและการประเมินช่องว่างของสมรรถนะ

การพัฒนาบุคลากรของ รฟม. มีการพัฒนาตามสมรรถนะที่จำเป็น โดยแบ่งเป็น Core Competency Managerial Competency Functional Competency และ Technical Competency โดยมีการประเมินช่องว่างของสมรรถนะที่จำเป็น พบว่า ในภาพรวมขององค์กร สมรรถนะ Core Competency ที่มีคะแนนประเมินมากที่สุด ได้แก่ คุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) และการทำงานเป็นทีม (Valued Teamwork) ส่วนที่มีคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญและการใช้นวัตกรรมดิจิทัล (Expertise and Digital Innovation) ส่วน Managerial Competency ที่มีคะแนนประเมินมากที่สุด ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำ (Inspire Leader) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ความคิดอย่างเป็นระบบ (Thinking System) และความเข้าใจในการกิจ/ธุรกิจขององค์กร (Organizational Awareness) ส่วนที่มีคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ การบริหารผลงาน (Result and Performance) ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรเร่งพัฒนาบุคลากรเพื่อปิดช่องว่างของสมรรถนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สมรรถนะด้านนวัตกรรม และการคิดวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ควรทบทวนการกำหนดสมรรถนะ ระดับสมรรถนะที่ต้องการของแต่ละสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในการขับเคลื่อน Business Model ในแต่ละระยะ อีกด้วย

บทที่ 3 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคด้านการบริหารทุนมนุษย์ (SWOT Analysis)

3.1 Strength



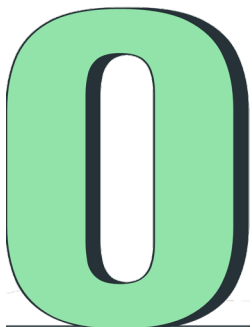
- S1 บุคลากรมีความสามารถในการกำกับดูแลงานโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าให้เป็นไปตามแผนงาน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
- S2 มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 25-34 ปี) กว่าร้อยละ 50 ขององค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
- S3 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก
- S4 องค์กรให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น มีการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น
- S5 ผู้บริหารระดับสูง สนับสนุน และให้ความสำคัญ กับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.2 Weakness



- W1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินธุรกิจไม่เพียงพอ เช่น การร่างและบริหารสัญญาสัมปทาน การบริหารผู้รับสัมปทาน และการใช้ข้อมูลผู้ใช้บริการ/การดำเนินการมาปรับใช้กับการปรับปรุงแบบการให้บริการและการบริหารสัมปทาน
- W2 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถบูรณาการให้ครอบคลุมกับแผนงานที่สำคัญได้อย่างเป็นระบบ
- W3 วัฒนธรรมและรูปแบบการทำงานไม่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว
- W4 การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพยังดำเนินการไม่สมบูรณ์
- W5 ทรัพยากรด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลไม่สนับสนุนการทำงานในรูปแบบใหม่
- W6 การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สะท้อนผลการดำเนินงานที่แท้จริงของตัวบุคคล และไม่สอดคล้องกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์
- W7 การใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบขององค์กรยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน

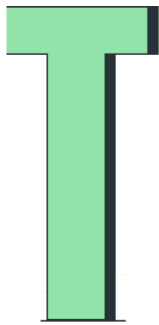
3.3 Opportunity



- O1 นโยบายและยุทธศาสตร์ภาครัฐมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ เพียงพอ และมีสมรรถนะรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมด้านคมนาคมขนส่ง
- O2 ระบบการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (Enablers) และ ISO standard เป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- O3 รัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมระบบรางภายในประเทศ
- O4 การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงระบบงานอื่นๆ ที่สำคัญขององค์กร

- O5 เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นโอกาสที่ทำให้บุคลากร รพม. สามารถเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- O6 การเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอกที่เกิดขึ้นค่อนข้างรวดเร็ว มีส่วนช่วยกระตุ้นให้เกิดการดำเนินกิจกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบใหม่ๆ

3.4 Threat



- T1 การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นอำนาจ พิจารณาของหน่วยงานภายนอก ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้
- T2 ความยืดหยุ่นในการจ้างงานบุคลากรที่รองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล และรองรับการทำงานของแรงงานสูงวัย
- T3 การปรับรูปแบบการทำงาน สิทธิและผลประโยชน์ ที่มีความยืดหยุ่นตามแนวโน้มและทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend)



บทที่ 4 ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategic Advantage : HCMSA) ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategic Challenge : HCMSC)

4.1 ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategic Advantage: HCMSA)

- HCMSA1 นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการขนส่งระบบราง และความร่วมมือจากหน่วยงานภายในประเทศ จะเสริมสร้างความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า
- HCMSA2 การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยี และรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่เป็นตัวเร่งให้องค์กรสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรรุ่นใหม่และมีความทุ่มเทมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- HCMSA3 องค์กรมีความพร้อมด้านทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่ดีและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงระบบงานอื่นๆ ที่สำคัญขององค์กร
- HCMSA4 การที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการสนับสนุนให้ผลการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

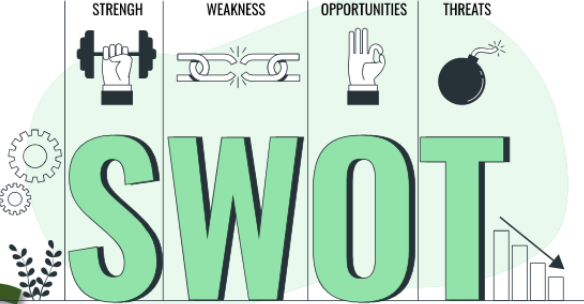
4.2 ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategic Challenge: HCMSC)

- HCMSC1 การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากร และใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการดำเนินธุรกิจ
- HCMSC2 การปรับรูปแบบการทำงานและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์
- HCMSC3 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการดำเนินงานจริงเพื่อใช้ในการให้ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์
- HCMSC4 การยกระดับและบูรณาการการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ กับแผนงาน/ ระบบงานที่สำคัญขององค์กร ตามแนวปฏิบัติที่ดี



TOWS Matrix

ของการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่ได้จากการจัดทำ SWOT Analysis

	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
S จุดแข็ง (Strength) <p>S1 : บุคลากรมีความสามารถในการกำกับดูแลงานโครงการก่อสร้างรถไฟให้เป็นไปตามแผนงาน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ S2 : มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 25-34 ปี) ควาร้อยละ 50 ขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น S3 : บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก S4 : องค์กรให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น มีการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น S5 : ผู้บริหารระดับสูง สนับสนุน และให้ความสำคัญ กับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	SA ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ (HCMSA) <p>HCMSA1 : นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการลงทุนส่งเสริมระบบราง และความร่วมมือจากหน่วยงานภายในประเทศ จะเสริมสร้างความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟ (S1/O1/O3) HCMSA2 : การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยี และรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่เป็นตัวเร่งให้องค์กรสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรรุ่นใหม่และมีความทุ่มเทมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (S2/S3/O5/O6) HCMSA3 : องค์กรมีความพร้อมด้านทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติที่ดีและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงระบบงานอื่นๆ ที่สำคัญขององค์กร (S4/O2/O4) HCMSA4 : การที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการสนับสนุนให้ผลการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (S5/O2)</p>	SC ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ (HCMSC) <p>HCMSA2 : การปรับปรุงรูปแบบการทำงานและส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์ (S4/S5/T2/T3)</p>
W จุดอ่อน (Weakness) <p>W1 : บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินธุรกิจไม่เพียงพอ เช่น การร่างและบริหารสัญญาสัมปทาน การบริหารผู้รับสัมปทาน และการใช้ข้อมูลผู้ให้บริการ/ การดำเนินการมาปรับใช้กับการปรับปรุงรูปแบบการให้บริการและการบริหารสัมปทาน W2 : ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถบูรณาการให้ครอบคลุมกับแผนงานที่สำคัญได้อย่างเป็นระบบ W3 : วัฒนธรรมและรูปแบบการทำงานไม่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว W4 : การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพยังดำเนินการไม่สมบูรณ์ W5 : ทรัพยากรด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลไม่สนับสนุนการทำงานในรูปแบบใหม่ W6 : การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สะท้อนผลการดำเนินงานที่แท้จริงของตัวบุคคลและไม่สอดคล้องกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ W7 : การใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบขององค์กรยังมีไม่แนวทางที่ชัดเจน</p>	SC ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ (HCMSC) <p>HCMSA1 : การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากร และใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการดำเนินธุรกิจ (W1/W7/O1/O3) HCMSA4 : การยกระดับและบูรณาการระบบการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ กับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญขององค์กร (W2/W4/O2)</p>	SC ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์ (HCMSC) <p>HCMSA3 : การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนผลการดำเนินงานจริงเพื่อใช้ในการให้ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ (W6/T1/T3)</p>

**บทที่ 5 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์
(Human Capital Management Strategic Positioning : HCMSP)**

ระยะสั้น ปีงบประมาณ 2566 - 2567	ระยะกลาง ปีงบประมาณ 2568 - 2569	ระยะยาว ปีงบประมาณ 2570
<ul style="list-style-type: none"> - ระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร สะท้อนผ่านระดับความพึงพอใจที่ระดับ 3.87 - คะแนนประเมินผลด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ สคร. เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรของ รฟม. มากกว่าร้อยละ 70 มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ค่านิยมองค์กร “RAPID” - อันดับประเมินผลด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ สคร. สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี 	<ul style="list-style-type: none"> - รฟม. เป็นองค์กรที่คนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ต้องการร่วมงานด้วยการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในด้านนวัตกรรมขององค์กร โดยมีบุคลากรผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 96 - อันดับประเมินผลด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ สคร. อยู่ในอันดับ 1 ใน 15 ของรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบประเมินผล

**บทที่ 6 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านบริหารทุนมนุษย์
(Human Capital Management Strategic Objective: HCMSO)**

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM Strategic Objectives: HCMSO)		HCMSA	HCMSC
HCMSO1	เพื่อบูรณาการและยกระดับระบบการบริหารทุนมนุษย์		HCMSC3 HCMSC4
HCMSO2	เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริงสู่การให้บริการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ยั่งยืน	HCMSA1 HCMSA3	HCMSC1 HCMSC4
HCMSO3	เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรของ รฟม. มีความยืดหยุ่นพร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	HCMSA2	HCMSC2

บทที่ 7 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategy) เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ พ.ศ. 2566-2570 ปีงบประมาณ 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategy)	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM Strategic Objectives : HCMSO)	เป้าประสงค์และตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ด้านการบริหารทุนมนุษย์
HCMS1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ ยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร (Collaboration for better experience)	HCMSO1 เพื่อบูรณาการและยกระดับระบบการบริหารทุนมนุษย์	HCMGoal 1.1 ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ KPI 1.1 : ระดับความพึงพอใจที่ระดับ 3.86 ขึ้นไป
		HCMGoal 1.2 การพัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์ เป็นไปตามแผนถูกบูรณาการและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด KPI 1.2 : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด
HCMS2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people)	HCMSO2 เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กร ที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริงสู่การให้บริการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ยั่งยืน	HCMGoal 2.1 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน KPI 2.1 : ร้อยละ 75 ขึ้นไปของการประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย
		HCMGoal 2.2 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง KPI 2.2 ร้อยละ 100 ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย KPI 2.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาและจะนำไปใช้ประโยชน์ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (ผลงาน)
		HCMGoal 2.3 การพัฒนาระบบเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปตามแผนถูกบูรณาการและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด KPI 2.4 ร้อยละ ≥ 93 ขึ้นไปของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ
		HCMGoal 3.1 บุคลากรของ รฟม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID KPI 3.1 ร้อยละ 50 ของบุคลากรที่มีพฤติกรรมพึงประสงค์ตาม RAPID KPI 3.2 ระดับความผูกพันของบุคลากร ≥ 4.30 ขึ้นไป
HCMS3 ร่วมเสริมสร้างวิถีคิดและพร้อมปฏิบัติหน้างานเปลี่ยนแปลง (Collaboration for better change)	HCMSO3 เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรของ รฟม. มีความยืดหยุ่นพร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	

บทที่ 8 กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM Tactic) พ.ศ. 2566-2570
ปีงบประมาณ 2567

เป้าประสงค์และตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ด้านการบริหารทุนมนุษย์	กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์
<p>HCMGoal 1.1 ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์</p> <p>KPI 1.1 : ระดับความพึงพอใจที่ระดับ 3.86 ขึ้นไป</p>	<p>HCMT 1.1 ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกโดยการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร (Strategic Partner)</p>
<p>HCMGoal 1.2 การพัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์ เป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการ และได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด</p> <p>KPI 1.2 : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด</p>	<p>HCMT 1.2 ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากร</p>
<p>HCMGoal 2.1 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญ ในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้าการดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p> <p>KPI 2.1 : ร้อยละ 75 ขึ้นไปของการประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>HCMT 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้น การเรียนรู้จากการทำงานจริง</p>
<p>HCMGoal 2.2 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้าง นวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง</p> <p>KPI 2.2 ร้อยละ 100 ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>KPI 2.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาและจะนำไปใช้ประโยชน์ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (ผลงาน)</p>	<p>HCMT 2.2 ดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้าง นวัตกรรมขององค์กร</p>
<p>HCMGoal 2.3 การพัฒนาระบบเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการและ ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด</p> <p>KPI 2.4 ร้อยละ ≥ 93 ขึ้นไปของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ</p>	<p>HCMT 2.3 ทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีและสอดคล้องกับ ความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากร</p>
<p>HCMGoal 3.1 บุคลากรของ รฟม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID</p> <p>KPI 3.1 ร้อยละ 50 ของบุคลากรที่มีพฤติกรรมพึงประสงค์ตาม RAPID</p> <p>KPI 3.2 ระดับความผูกพันของบุคลากร ≥ 4.30 ขึ้นไป</p>	<p>HCMT 3.1 ปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการ จัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ</p>

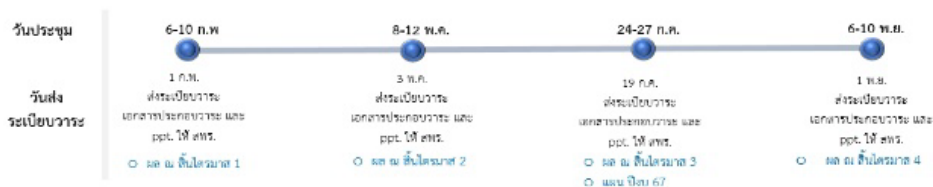
ส่วนที่ 1 แสดงความเชื่อมโยงแผน 3 ระดับ

ส่วนที่ 2 ภาพรวมการดำเนินงานตามแผนแม่บทแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์

ส่วนที่ 3 แสดงผลการดำเนินงานรายโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด โครงการ/แผนงาน ตัวชี้วัด-เป้าหมายของโครงการ/แผนงานความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส คาดการณ์ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ 2567 แผน/ค่าคาดการณ์ ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอผลการดำเนินงานตามแผนแม่บท ณ สิ้นไตรมาส ต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล (HRMC) สอดคล้องกับการประชุมคณะกรรมการจัดการความและนวัตกรรม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการดำเนินงาน ณ สิ้นไตรมาส เดือน ก.พ. พ.ค. ก.ค. และ พ.ย.

กำหนดการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้และนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ 2566



- ขั้นตอนที่ 5** ดำเนินการจัดทำสรุปมติที่ประชุมและประสานส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อรับรองมติที่ประชุม
- ขั้นตอนที่ 6** แผนกพัฒนาระบบงาน (พร.) ดำเนินการอัปเดตข้อมูลลงในตู้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ฝ่ายนโยบายและแผน (ผนย.) นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ขั้นตอนที่ 7** แผนกพัฒนาระบบงาน (พร.) ดำเนินการจัดทำระเบียบวาระและเอกสารนำเสนอ ส่งข้อมูลผลการดำเนินงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อนำเสนอ ประชุมคณะกรรมการจัดการ (Management Committee) คณะอนุกรรมการบริหาร (Executive Committee) ให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอบอร์ด เพื่อทราบ
- ขั้นตอนที่ 8** สำนักงานพัฒนาระบบงาน (สพร.) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบวาระเสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดการ (Management Committee) คณะอนุกรรมการบริหาร (Executive Committee) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการ รพม.
- ขั้นตอนที่ 9** นำเสนอระเบียบวาระให้ที่ประชุมคณะกรรมการจัดการ (Management Committee) คณะอนุกรรมการบริหาร (Executive Committee) เห็นชอบก่อนนำเสนอบอร์ด เพื่อทราบในเดือนที่ 3 หลังสิ้นไตรมาส เดือน มี.ค. มิ.ย. ส.ค. และ พ.ย.
- ขั้นตอนที่ 10** นำเสนอระเบียบวาระให้คณะกรรมการ รพม. เพื่อทราบ และนำข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์จากมติที่ประชุมมาปรับปรุงผลการดำเนินงานต่อไป
- ขั้นตอนที่ 11** มติที่ประชุมกลับมาแจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคล พร้อมความเห็น/ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ รพม.
- ขั้นตอนที่ 12** ดำเนินการนำความเห็น/ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ รพม. มาปรับปรุงผลการดำเนินงานต่อไป
- ขั้นตอนที่ 13** ดำเนินการตามกระบวนการติดตามและประเมินผลฯ ตามเกณฑ์ CBEs รายไตรมาส

บทที่ 10 แผนปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ประจำปี เป้าหมาย ตัวชี้วัด
ผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Output/Outcome)



กรอบแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2567 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566- 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM SO)	ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM Strategy)	กลยุทธ์ (HCM Tactic)	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (HCM SG)	ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ (Lagging Indicator)	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Lagging Indicator)					โครงการ ปี 67	ตัวชี้วัดนำระดับโครงการ (Leading Indicator)	งบประมาณ/ผู้รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70			
SO 1 เพื่อบูรณาการและยกระดับระบบการบริหารทุนมนุษย์	S 1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร (Collaboration for better experience)	T 1.1 ปรับบทบาทดำเนินงานเชิงรุกโดยการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร (Strategic Partner)	SG 1.1 ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	KPI 1.1 ระดับความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	3.86	3.87	3.88	3.89	3.90	1.1.1 การปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	100,000 บาท กทบ.
		T 1.2 ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคคล	SG 1.2 การพัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์เป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด	KPI 1.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด	7.5	32.5	57.5	82.5	100	1.2.1 ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามกิจกรรม	200,000 บาท กทบ. กสผ. สพร.
SO 2 เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง ส่งเสริมให้บุคลากรไฟฟ้าในเขตเมืองที่ยั่งยืน	S 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรคู่ความเชี่ยวชาญของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people)	T 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	SG 2.1 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนามีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินงานธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	KPI 2.1 ร้อยละการประเมินผล การเรียนรู้ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	70	75	80	85	85	2.1.1 ปรับรูปแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	- กทบ.
		T 2.2 ดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมขององค์กร	SG 2.2 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ต่อยอดองค์ความรู้และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน	KPI 2.2 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร	20	40	60	80	100	2.2.1 คนเก่งสู่การเป็นนวัตกรรม (Talent to Innovator)	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรมและพัฒนาของการดำเนินงานตามแผน	6,000,000 บาท ฝทบ. ฝทค. สพร.
		T 2.3 ทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคคล	SG 2.3 การพัฒนาระบบเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการ และได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด	KPI 2.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาและจะนำไปใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (ผลงาน)	+1	+2	+2	+2	+3	2.3.1 การทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	ร้อยละความคืบหน้าการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมเป็นไปตามแผน	- กทบ.
SO 3 เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรของ รฟม. มีความยืดหยุ่น พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	S 3 ร่วมเสริมสร้างวิธีคิดและพร้อมปฏิบัติ นำหน้าการเปลี่ยนแปลง (Collaboration for better change)	T 3.1 ปลุกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ	SG 3.1 บุคลากรของ รฟม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID	KPI 3.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID	-	50	60	70	80	3.1.1 การปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการ	ร้อยละความคืบหน้าการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมเป็นไปตามแผน	1,000,000 บาท กสผ.
				KPI 3.2 ระดับความผูกพันของบุคลากร	≥4.25	≥4.30	≥4.35	≥4.40	≥4.45	การเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ		

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 1.1.1 การปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner)		เกณฑ์ CBEs : HCM 4.4 บทบาทของหน่วยงานด้าน HR และการสนับสนุนจากผู้บริหาร																																												
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อปรับบทบาทการดำเนินงานของ HR ให้เป็นการดำเนินงานเชิงรุกโดยการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร (Strategic Partner)		ผู้รับผิดชอบหลัก		พ.กพ.ฝทบ.																																										
ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2566 - 2570		ผู้รับผิดชอบสนับสนุน		-																																										
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เพื่อบูรณาการและยกระดับระบบการบริหารทุนมนุษย์																																														
ยุทธศาสตร์	ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร (Collaboration for better experience)		กลยุทธ์ที่ 1.1 (T 1.1)		ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกโดยการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร (Strategic Partner)																																										
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	ตัวชี้วัด (KPI)	1. ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (ระดับความพึงพอใจที่ระดับ 3.87 ขึ้นไป) 2. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน (ร้อยละ 100) 3. บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลุ่มเป้าหมายมีการดำเนินการเชิงรุกอย่างน้อย 1 โครงการ 4. บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลุ่มเป้าหมายสอบคุณวุฒิวิชาชีพได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ 100		ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (ระดับความพึงพอใจที่ระดับ 3.87 ขึ้นไป) <table border="1" data-bbox="1585 678 2116 767"> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> <tr> <td>3.86</td> <td>3.87</td> <td>3.88</td> <td>3.89</td> <td>3.90</td> </tr> </table> ตัวชี้วัดที่ 2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน <table border="1" data-bbox="1585 810 2116 900"> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> <tr> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> </table> ตัวชี้วัดที่ 3 บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลุ่มเป้าหมายมีการดำเนินการเชิงรุกอย่างน้อยคนละ 1 โครงการ <table border="1" data-bbox="1585 986 2116 1075"> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> <tr> <td>≥1</td> <td>≥1</td> <td>≥1</td> <td>≥1</td> <td>≥1</td> </tr> </table> ตัวชี้วัดที่ 4 บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลุ่มเป้าหมายสอบคุณวุฒิวิชาชีพได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ 100 <table border="1" data-bbox="1585 1161 2116 1251"> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> <tr> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> </table>			ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	3.86	3.87	3.88	3.89	3.90	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	100	100	100	100	100	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	≥1	≥1	≥1	≥1	≥1	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	100	100	100	100	100
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																																											
3.86	3.87	3.88	3.89	3.90																																											
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																																											
100	100	100	100	100																																											
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																																											
≥1	≥1	≥1	≥1	≥1																																											
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																																											
100	100	100	100	100																																											



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570
ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

ผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการ	ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนา ทุนมนุษย์		1. Leading Indicator (ตัวชี้วัดนำ) ที่สำคัญ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน <table border="1" data-bbox="913 284 1406 371"> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> <tr> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> </table> Trigger Point (จุดตัดสินใจ) ในการปรับแผน: เกิดสถานการณ์ที่ทำให้ผู้จัดสอบไม่สามารถดำเนินการจัดสอบได้		ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	100	100	100	100	100	2. Lagging Indicator (ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์) ที่สำคัญ : ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ <table border="1" data-bbox="1563 323 2056 411"> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> <tr> <td>3.86</td> <td>3.87</td> <td>3.88</td> <td>3.89</td> <td>3.90</td> </tr> </table>		ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	3.86	3.87	3.88	3.89	3.90
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																						
100	100	100	100	100																						
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																						
3.86	3.87	3.88	3.89	3.90																						
ผลผลิตของแผนปฏิบัติการ	ดำเนินการสำเร็จตามแผน																									
ทรัพยากรของแผนปฏิบัติการ																										
ด้านการเงิน (งบประมาณทั้งโครงการ)	1,000,000 บาท	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	<input checked="" type="checkbox"/> สามารถใช้ hardware/software ที่มีอยู่เดิมได้ไม่ต้องจัดซื้อ <input type="checkbox"/> hardware/software ใหม่ ใช้งบประมาณ.....บาท	ด้านทรัพยากรบุคคล	<input type="checkbox"/> สามารถดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวได้ ใช้จำนวน.....คน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการร่วมกันมากกว่า 1 ฝ่าย <input type="checkbox"/> ต้องมีการจ้างที่ปรึกษา/ Outsource																					

ส่วนที่ 2 แผนดำเนินงานของทั้งโครงการ

2.1 เป้าหมายรวมของทั้งโครงการ*

ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

2.2 แผนดำเนินงานทั้งโครงการ

กิจกรรม (กรณีที่เป็นกิจกรรมสำคัญ ให้ระบุตัวชี้วัด)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)				
		ปีงบประมาณ				
		2566	2567	2568	2569	2570
1. คัดเลือกบุคลากร ฝทบ. กลุ่มเป้าหมาย (คุณสมบัติเป็นพนักงาน ฝทบ. ซึ่งเป็นผู้สอบผ่านได้รับคุณวุฒิวชิวิชาชีพ ด้าน HR หรือพนักงาน ฝทบ.ที่มีทักษะและประสบการณ์ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไปในสาขาคุณวุฒิวชิวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่ง) และทบทวนคุณสมบัติของ HRBP	10	20	40	60	80	100
2. พัฒนาบุคลากร ฝทบ. กลุ่มเป้าหมายตามชุดสมรรถนะของ HR (Strategic Partner and Internal Consultant) ทั้งในทางทฤษฎี ข่าวสาร สถานการณ์ปัจจุบัน และในทางปฏิบัติ	10	20	40	60	80	100
3. มอบหมายให้บุคลากร ฝทบ. กลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินงานเชิงรุกโดยการค้นหา Pain point/ OFI ของการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ในองค์กร สายงานต่างๆ และนำมาจัดทำโครงการเพื่อแก้ไขหรือปรับปรุง โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการที่ชัดเจน วัดได้	20	20	40	60	80	100
4. ดำเนินการวัดผลการดำเนินงานโครงการในข้อ 3.	15	20	40	60	80	100
5. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	10	20	40	60	80	100
6. ดำเนินการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าสอบคุณวุฒิวชิวิชาชีพ	20	20	40	60	80	100
7. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนอย่างต่อเนื่อง	15	20	40	60	80	100

ส่วนที่ 3 แผนดำเนินงานเฉพาะปีงบประมาณ 2566

3.1 เป้าหมายในปีงบประมาณ 2567

ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (ระดับความพึงพอใจที่ระดับ 3.87)

3.2 แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)												
		พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. คัดเลือกบุคลากร ฝทบ. กลุ่มเป้าหมาย (คุณสมบัติเป็นพนักงาน ฝทบ. ซึ่งเป็นผู้สอบผ่านได้รับคุณวุฒิวชิวิชาชีพ ด้าน HR หรือพนักงาน ฝทบ. ที่มีทักษะและประสบการณ์ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไปในสาขาคุณวุฒิวชิวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่ง) และทบทวนคุณสมบัติของ HRBP	10		50	100										
2. พัฒนาบุคลากร ฝทบ. กลุ่มเป้าหมายตามชุดสมรรถนะของ HR (Strategic Partner and Internal Consultant) ทั้งในทางทฤษฎี ข่าวสาร สถานการณ์ปัจจุบัน และในทางปฏิบัติ	10				50		75		100					
3. มอบหมายให้บุคลากร ฝทบ. กลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินงานเชิงรุก โดยการค้นหา Pain point/ OFI ของการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ในองค์กร สายงานต่างๆ และนำมาจัดทำโครงการเพื่อแก้ไขหรือปรับปรุง โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการที่ชัดเจน วัดได้	20								50	75	100			
4. ดำเนินการวัดผลการดำเนินงานโครงการในข้อ 3.	15									50	75	100		
5. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	10											50	100	
6. ดำเนินการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าสอบคุณวุฒิวชิวิชาชีพ	20						50							100
7. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนอย่างต่อเนื่อง	15											50	100	



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570
ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 1.2.1 ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี			เกณฑ์ CBEs : HCM 2. การบริหารทุนมนุษย์ (HCM 2.1 อัตรากำลัง HCM 2.2 ระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน HCM 2.3 ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์)										
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อทบทวนปรับปรุงระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี			ผู้รับผิดชอบหลัก	กสผ. ฝทบ.									
ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2566 – 2570			ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	กทบ. ฝทบ./สพร.									
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO 1 เพื่อบูรณาการและยกระดับการบริหารทุนมนุษย์													
ยุทธศาสตร์	S 1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ ยกระดับ ประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร (Collaboration for better experience)			กลยุทธ์ 1.2 (T 1.2)	ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการ ของกลุ่มและส่วนบุคคลากร									
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SG 12 การพัฒนาระบบการบริหาร ทุนมนุษย์ เป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการ และได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด			ตัวชี้วัด (KPI)	1. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนงาน					ตัวชี้วัดที่ 1. ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด				
										ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70
ผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการ	ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ องค์กรเพิ่มสูงขึ้นไม่ต่ำกว่าระดับ 4.45			1. Leading Indicator (ตัวชี้วัดนำ) ที่สำคัญ : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน					2. Lagging Indicator (ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์) ที่สำคัญ : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน					
														ร้อยละ 100
ผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการ	ระบบการบริหารทุนมนุษย์ที่เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี			Trigger Point (จุดตัดสินใจ) ในการปรับแผน: ระบบการบริหารทุนมนุษย์ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน. หรือมี ข้อกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง และส่งผลให้ระบบการบริหาร ทุนมนุษย์ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย					ร้อยละ 100					
									ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	
ทรัพยากรของแผนปฏิบัติการ														
ด้านการเงิน (งบประมาณทั้งโครงการ)	200,000 บาท	ด้านระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ	<input checked="" type="checkbox"/> สามารถใช้ hardware/software ที่มีอยู่เดิมได้ ไม่ต้องจัดซื้อ <input type="checkbox"/> hardware/software ใหม่ ใช้งบประมาณ.....บาท		ด้านทรัพยากรบุคคล	<input checked="" type="checkbox"/> สามารถดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวได้ ใช้จำนวน 16 คน <input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการร่วมกันมากกว่า 1 ฝ่าย <input type="checkbox"/> ต้องมีการจ้างที่ปรึกษา/ Outsource								

ส่วนที่ 2 แผนดำเนินงานของทั้งโครงการ

2.1 เป้าหมายรวมของทั้งโครงการ*

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน ร้อยละ 100

2.2 แผนดำเนินงานทั้งโครงการ

กิจกรรม (กรณีที่เป็นกิจกรรมสำคัญ ให้ระบุตัวชี้วัด)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)				
		ปีงบประมาณ				
		2566	2567	2568	2569	2570
1. ศึกษา/ทบทวน/วิเคราะห์ข้อมูล และเลือกหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และ/หรือมีผลการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์ตามเกณฑ์ CBEs ที่สูงกว่า รฟม.	10	25	50	75	100	
2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพและเรียนรู้จากกระบวนการตัวอย่างที่ดีและโดดเด่น	10	25	50	75	100	
3. ทบทวนและสรุปผล	10	25	50	75	100	
4. ประยุกต์และพัฒนากระบวนการของ รฟม.	40		25	50	75	100
4.1 ขออนุมัติดำเนินการตามแผนปรับปรุงกระบวนการ	(10)					
4.2 ดำเนินการตามแผนปรับปรุงกระบวนการ	(30)					
5. ประเมินประสิทธิผลของกระบวนการตามที่ได้ปรับปรุง	10		25	50	75	100
6. สรุปผล Best Practice /Case Study เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการทำงาน	10		25	50	75	100
7. แบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศสู่กระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร	10		25	50	75	100

ส่วนที่ 3 แผนดำเนินงานเฉพาะปีงบประมาณ 2567

3.1 เป้าหมายในปีงบประมาณ 2567

- ตัวชี้วัดผลผลิต : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน ร้อยละ 100

3.2 แผนดำเนินงานทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)												
		พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
<p>1. ศึกษา/ทบทวน/วิเคราะห์ข้อมูล และเลือกหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และ/หรือมีผลการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์ตามเกณฑ์ CBEs ที่สูงกว่า รฟม. สำหรับนำไปปรับปรุงกระบวนการในปีงบประมาณ 2568</p> <ul style="list-style-type: none"> • ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามกลุ่มและส่วนบุคคลากร • ด้านการบริหารทุนมนุษย์มนุษย์ เช่น ด้านโครงสร้างองค์กร อัตราค่าจ้าง การสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น 	10		50	75	100									

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพและเรียนรู้จากกระบวนการตัวอย่างที่ดีและโดดเด่น	10												
2.1 จัดสัมมนา/แลกเปลี่ยนกระบวนการตัวอย่างที่ดี ได้แก่ แนวทาง วิธีการ เครื่องมือ ผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผล	(5)				50	75	100						
2.2 สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกระบวนการระหว่าง รพม. และหน่วยงานคู่เทียบ	(5)						50	75	100				
3. ทบทวนและสรุปผล	10												
3.1 ทบทวนแนวทาง ที่ได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของกระบวนการระหว่าง รพม. และคู่เทียบ	(5)						50	75	100				
<ul style="list-style-type: none"> • ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามกลุ่มและส่วนบุคลากร • ด้านการบริหารทุนมนุษย์ โดยดำเนินการปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับ MRTA Work System • ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น PMS framework , PMS process เป็นต้น 													

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3.2 สรุปแนวทางการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนดำเนินงาน <ul style="list-style-type: none"> ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตามกลุ่มและส่วนบุคลากร ด้านการบริหารทุนมนุษย์ โดยดำเนินการปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับ MRTA Work System ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น PMS framework , PMS process เป็นต้น 	(5)								50	75	100		
4. ประยุกต์และพัฒนากระบวนการของ รฟม.	40												
4.1 ขออนุมัติดำเนินการตามแผนปรับปรุงกระบวนการประจำปีงบประมาณ 2567 <ul style="list-style-type: none"> ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตามกลุ่มและส่วนบุคลากร ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	10			100									
4.2 ดำเนินการตามแผนปรับปรุงกระบวนการตามแผนฯ	30						50		75		100		

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. ประเมินประสิทธิผลของกระบวนการตามที่ได้ปรับปรุง <ul style="list-style-type: none"> ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามกลุ่มและส่วนบุคลากร ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	10											50	100
6. สรุปผล Best Practice /Case Study เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามกลุ่มและส่วนบุคลากร ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	10											50	100
7. แบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศสู่กระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร	10												100

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 2.1.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง		เกณฑ์ CBEs : HCM 3.1 การเรียนรู้และพัฒนา																															
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ รพม. มีการปรับรูปแบบโดยมุ่งเน้นการทำงานจริงมากยิ่งขึ้น		ผู้รับผิดชอบหลัก	พบ.กพบ.ฟทบ.																														
ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2566 – 2570		ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	-																														
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2 (HCM SO 2)	เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง																																	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 (HCM S 2)	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people)	กลยุทธ์ที่ 2.1 (T 2.1)	ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง																															
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Goals 2.1)	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาโดยรูปแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Working)	ตัวชี้วัด (KPI)	<p>ตัวชี้วัดที่ 1. ร้อยละการประเมินผลการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Working) (ร้อยละ 70 ขึ้นไป)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>70</td> <td>75</td> <td>80</td> <td>85</td> <td>85</td> </tr> </tbody> </table> <p>ตัวชี้วัดที่ 2. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน (ร้อยละ 100)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p>ตัวชี้วัดที่ 3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ 100)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>		ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	70	75	80	85	85	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	100	100	100	100	100	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	100	100	100	100	100
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																														
70	75	80	85	85																														
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																														
100	100	100	100	100																														
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																														
100	100	100	100	100																														

<p>ผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการ</p>	<p>บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา โดยรูปแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง สู่การให้บริการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ยั่งยืน</p>		<p>1. Leading Indicator (ตัวชี้วัดนำ) ที่สำคัญ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน (ร้อยละ 100)</p> <table border="1" data-bbox="864 341 1344 443"> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> <tr> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> </table> <p>Trigger Point (จุดตัดสินใจ) ในการปรับแผน: ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนา โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามแผนได้</p>	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	100	100	100	100	100	<p>2. Lagging Indicator (ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์) ที่สำคัญ : ร้อยละการประเมินผลการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Working) (ร้อยละ 75 ขึ้นไป)</p> <table border="1" data-bbox="1370 360 2056 462"> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> <tr> <td>70</td> <td>75</td> <td>80</td> <td>85</td> <td>85</td> </tr> </table>	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	70	75	80	85	85
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																				
100	100	100	100	100																				
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																				
70	75	80	85	85																				
<p>ผลผลิตของแผนปฏิบัติการ</p>	<p>ดำเนินการสำเร็จตามแผน</p>																							
<p>ทรัพยากรของแผนปฏิบัติการ</p>																								
<p>ด้านการเงิน (งบประมาณทั้งโครงการ)</p>	<p>-</p>	<p>ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สามารถใช้ hardware/software ที่มีอยู่เดิมได้ ไม่ต้องจัดซื้อ</p> <p><input type="checkbox"/> hardware/software ใหม่ ใช้งบประมาณ.....บาท</p>	<p>ด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p><input type="checkbox"/> สามารถดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวได้ ใช้งบประมาณ.....คน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการร่วมกันมากกว่า 1 ฝ่าย</p> <p><input type="checkbox"/> ต้องมีการจ้างที่ปรึกษา/ Outsource</p>																			

ส่วนที่ 2 แผนดำเนินงานของทั้งโครงการ

2.1 เป้าหมายรวมของทั้งโครงการ*

- ร้อยละการประเมินผลการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Working)

2.2 แผนดำเนินงานทั้งโครงการ

กิจกรรม (กรณีที่เป็นกิจกรรมสำคัญ ให้ระบุตัวชี้วัด)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)				
		ปีงบประมาณ				
		2566	2567	2568	2569	2570
1. ทบทวนรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 มุ่งเน้นในส่วนที่เป็นการปฏิบัติจากประสบการณ์จริง (Experiential Working) (สัดส่วน 70) โดยออกแบบการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครอบคลุมสมรรถนะที่สำคัญที่ต้องเน้นให้เกิดการปฏิบัติจริงจนเกิดเป็นทักษะ เช่น ความเชี่ยวชาญเชิงเทคนิคระบบรถไฟฟ้า การบูรณาการระบบขนส่งมวลชน ความเชี่ยวชาญในการดำเนินธุรกิจ (การตลาดเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยีดิจิทัล) เป็นต้น	10	100	-	-	-	-
2. กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะมีการพัฒนาด้วยรูปแบบในข้อ 1.	10	100	-	-	-	-
3. สื่อสารให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบและเข้าใจ	10	100	-	-	-	-
4. ดำเนินการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายไปเรียนรู้และพัฒนาโดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (อาจเป็นโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรระยะสั้นเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานจริง)	25	20	40	60	80	100
5. ประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ และเก็บข้อมูลผลการประเมิน	25	20	40	60	80	100
6. ติดตามประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนอย่างต่อเนื่อง	20	20	40	60	80	100

ส่วนที่ 3 แผนดำเนินงานเฉพาะปีงบประมาณ 2567

3.1 เป้าหมายในปีงบประมาณ 2567

- ร้อยละการประเมินผลการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Working) (ร้อยละ 75)

3.2 แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ดำเนินการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายไปเรียนรู้และพัฒนาโดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (อาจเป็นโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรระยะสั้นเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานจริง)	40				25		50		75		100		
2. ประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ และเก็บข้อมูลผลการประเมิน	30										50	100	
3. ติดตามประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนอย่างต่อเนื่อง	30											50	100

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 2.2.1 คนเก่งสู่การเป็นนวัตกรรม (Talent to Innovator)		เกณฑ์ CBEs : HCM 3.2 การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง						
วัตถุประสงค์ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และเปิดโอกาสให้มีการทดลองทำ เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของฝ่ายต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน/ การคิดวิเคราะห์และการร่วมกันพัฒนา เพื่อพัฒนา รักษา และใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ที่พัฒนาเป็นนวัตกรรม (Innovator) เป็นตัวอย่างที่ดีในการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดกระบวนการในการพัฒนานวัตกรรมอย่างชัดเจน เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมในองค์กร 		ผู้รับผิดชอบหลัก	<ul style="list-style-type: none"> พร.กพบ.ฝทบ. 					
ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2567 - 2570		ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> กวพ.ฝทค. สพร. 					
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง								
ยุทธศาสตร์ที่ 2 (HCMS2)	ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people)		กลยุทธ์ที่ 2.2 (T2.2)	<ul style="list-style-type: none"> ดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมขององค์กร ต่อยอดองค์ความรู้และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน 					
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Goal 2.2)	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ต่อยอดองค์ความรู้และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	1. ตัวชี้วัด : งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการด้านวิจัยและ/หรือพัฒนานวัตกรรม (ล้านบาท/ปี)	ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570
				ค่าเป้าหมาย	≥ 5	≥ 5	≥ 5	≥ 5	≥ 5
				ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570
				ค่าเป้าหมาย	+1	+2	+2	+2	+3
				ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570
				ค่าเป้าหมาย	20	20	20	20	-



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570
ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

ผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการ	<p>- รพม. มีศักยภาพ ความสามารถ ตลอดจนกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>- การนำเสนอกิจกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม รพม.</p>	<p>1. Leading Indicator (ตัวชี้วัดนำ) ที่สำคัญ : สรรหาผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินโครงการฯ แล้วเสร็จตามแผนงานที่กำหนด</p> <table border="1" data-bbox="904 320 1435 400"> <tr> <th>ปีงบประมาณ</th> <th>2567</th> <th>2568</th> <th>2569</th> <th>2570</th> </tr> <tr> <td>ค่าเป้าหมาย</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>-</td> </tr> </table> <p>Trigger Point (จุดตัดสินใจ) ในการปรับแผน : สรรหาผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินโครงการฯ มีความล่าช้ากว่าแผนร้อยละ 5</p> <p>2. ตัวชี้วัด : สร้างโครงการนวัตกรรมต้นแบบของ รพม. (โครงการ/ปี)</p> <table border="1" data-bbox="904 571 1435 651"> <tr> <th>ปีงบประมาณ</th> <th>2567</th> <th>2568</th> <th>2569</th> <th>2570</th> </tr> <tr> <td>ค่าเป้าหมาย</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>-</td> </tr> </table> <p>3. ตัวชี้วัด : จำนวนนวัตกรรมของ รพม. (คน/ปี)</p> <table border="1" data-bbox="904 742 1435 821"> <tr> <th>ปีงบประมาณ</th> <th>2567</th> <th>2568</th> <th>2569</th> <th>2570</th> </tr> <tr> <td>ค่าเป้าหมาย</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>-</td> </tr> </table>	ปีงบประมาณ	2567	2568	2569	2570	ค่าเป้าหมาย	100	100	100	-	ปีงบประมาณ	2567	2568	2569	2570	ค่าเป้าหมาย	2	2	2	-	ปีงบประมาณ	2567	2568	2569	2570	ค่าเป้าหมาย	20	20	20	-	<p>2. Lagging Indicator (ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์) ที่สำคัญ : จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ประโยชน์ในแต่ละปี (ผลงาน)</p> <table border="1" data-bbox="1467 343 2094 422"> <tr> <th>ปีงบประมาณ</th> <th>2566</th> <th>2567</th> <th>2568</th> <th>2569</th> <th>2570</th> </tr> <tr> <td>ค่าเป้าหมาย</td> <td>+1</td> <td>+2</td> <td>+2</td> <td>+2</td> <td>+3</td> </tr> </table>	ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570	ค่าเป้าหมาย	+1	+2	+2	+2	+3
ปีงบประมาณ	2567	2568	2569	2570																																									
ค่าเป้าหมาย	100	100	100	-																																									
ปีงบประมาณ	2567	2568	2569	2570																																									
ค่าเป้าหมาย	2	2	2	-																																									
ปีงบประมาณ	2567	2568	2569	2570																																									
ค่าเป้าหมาย	20	20	20	-																																									
ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570																																								
ค่าเป้าหมาย	+1	+2	+2	+2	+3																																								
ผลผลิตของแผนปฏิบัติการ	<p>- จำนวนนวัตกรรมของ รพม. อย่างน้อย 60 คน ในระหว่างปี 2567 - 2569</p> <p>- สร้างโครงการนวัตกรรมของ รพม. อย่างน้อย 6 โครงการ ในระหว่างปี 2567 - 2569</p>																																												
ทรัพยากรของแผนปฏิบัติการ																																													
ด้านการเงิน (ปีงบประมาณ 2567)	6,000,000 บาท	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	<input checked="" type="checkbox"/> สามารถใช้ hardware/software ที่มีอยู่เดิมได้ ไม่ต้องจัดซื้อ <input type="checkbox"/> hardware/software ใหม่ ใช้งบประมาณบาท	ด้านทรัพยากรบุคคล	<input type="checkbox"/> สามารถดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวได้ ใช้จำนวนคน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการร่วมกันมากกว่า 1 ฝ่าย <input type="checkbox"/> ต้องมีการจ้างที่ปรึกษา/ Outsource																																								

ส่วนที่ 2 แผนดำเนินงานของทั้งโครงการ

2.1 เป้าหมายรวมของทั้งโครงการ

- ผลผลิต (Output) : - จำนวนนวัตกรรมของ รพม. อย่างน้อย 60 คน ในระหว่างปี 2567 – 2569
- สร้างโครงการนวัตกรรมของ รพม. อย่างน้อย 6 โครงการ ในระหว่างปี 2567 - 2569

ผลลัพธ์ (Outcome) : รพม. มีศักยภาพ ความสามารถ ตลอดจนกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

2.2 แผนดำเนินงานทั้งโครงการ

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม		
		ปีงบประมาณ		
		2567	2568	2569
1. สรรหาผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินโครงการ ฯ	10	30	60	100
2. ทบทวนกระบวนการสรรหาและพัฒนาคนเก่งสู่การเป็นนวัตกรรม (Talent to Innovator)	5	30	60	100
3. กำหนดโจทย์ปัญหา (Problem Statement) ระบุเกณฑ์คุณสมบัติ และคัดเลือกกลุ่ม Talent to Innovator	20	30	60	100
4. รับสมัครและคัดเลือกกลุ่ม Talent to Innovator	10	30	60	100
5. อบรม/เสริมสร้างและดำเนินการพัฒนากลุ่ม Talent to Innovator	20	30	60	100
6. ถ่ายทอดองค์ความรู้ ผลการดำเนินกิจกรรมให้กับฝ่ายงาน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	10	30	60	100
7. สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ เสนอคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง	10	30	60	100
8. จัดเก็บองค์ความรู้ไว้ในระบบฐานข้อมูลขององค์กร	10	30	60	100
9. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	5	30	60	100

ส่วนที่ 3 แผนดำเนินงานเฉพาะปีงบประมาณ 2567

3.1 เป้าหมายในปีงบประมาณ 2567

- ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการตามกิจกรรมโครงการฯ
- จำนวนนวัตกรรมของ รพม. อย่างน้อย 20 คน
- สร้างโครงการนวัตกรรมต้นแบบของ รพม. อย่างน้อย 2 โครงการ

3.2 แผนดำเนินงานทั้งโครงการ

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)												
		พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. สรรหาผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินโครงการฯ	10	-	-	15	30									
2. ทบทวนกระบวนการสรรหาและพัฒนาคนเก่งสู่การเป็นนวัตกรรม (Talent to Innovator)	5	-	-	15	30									
3. กำหนดโจทย์ปัญหา (Problem Statement) ระบุเกณฑ์คุณสมบัติ และคัดเลือกกลุ่ม Talent to Innovator	20	-	10	15	30									
4. รับสมัครและคัดเลือกกลุ่ม Talent to Innovator	10	-	-	-	15	30								
5. อบรม/เสริมสร้างและดำเนินการพัฒนากลุ่ม Talent to Innovator	20	-	-	-	-	-	10	15	20	25	30			
6. ถ่ายทอดองค์ความรู้ ผลการดำเนินกิจกรรมให้กับฝ่ายงาน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30		
7. สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ เสนอคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	30	
8. จัดเก็บองค์ความรู้ไว้ในระบบฐานข้อมูลขององค์กร	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30
9. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 2.3.1 การทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี			เกณฑ์ CBEs : HCM 3.1 การเรียนรู้และพัฒนา					
วัตถุประสงค์ของโครงการ	1. เพื่อทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากร 2. เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ สามารถสะท้อนได้ถึงความสำเร็จในการแข่งขันขององค์กร			ผู้รับผิดชอบหลัก	พร. กพบ. ผทบ. พบ. กพบ. ผทบ.				
ระยะเวลา	5 ปี (ปีงบประมาณ 2566 – 2570)			ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	-				
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO 2 เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริงสู่การให้บริการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ยั่งยืน								
ยุทธศาสตร์	S 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อส่งมอบอย่างยั่งยืน			กลยุทธ์	T 2.3 ทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากร				
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SG 2.3 การพัฒนาระบบเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปตามแผนบูรณาการ และได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด	ตัวชี้วัด (KPI)	ตัวชี้วัด (Productivity) (เท่า)	ตัวชี้วัดที่ 1. ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด					
				ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
				≥1.90	≥2.50	≥2.50	≥2.50	≥2.50	
ผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการ	ผลิตภาพองค์กรขององค์กร (Productivity) เป็นไปตามเป้าหมาย			1. Leading Indicator (ตัวชี้วัดนำ) ที่สำคัญ : ร้อยละความคืบหน้าการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมเป็นไปตามแผน					
				ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
				100	100	100	100	100	
				Trigger Point (จุดตัดสินใจ) ในการปรับแผน: ผลการดำเนินงานประจำปี 2567 ล่าช้ากว่าแผนร้อยละ 50					
				2. Lagging Indicator (ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์) ที่สำคัญ : ผลิตภาพองค์กรขององค์กร (Productivity) (เท่า)					
				ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
				≥1.90	≥2.50	≥2.50	≥2.50	≥2.50	
ผลผลิตของแผนปฏิบัติการ	การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมเป็นไปตามแผน								
ทรัพยากรของแผนปฏิบัติการ									
ด้านการเงิน (งบประมาณทั้งโครงการ)	1,500,000 บาท	ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	<input checked="" type="checkbox"/> สามารถใช้ hardware/software ที่มีอยู่เดิมได้ ไม่ต้องจัดซื้อ <input type="checkbox"/> hardware/software ใหม่ ใช้งบประมาณ.....บาท	ด้านทรัพยากรบุคคล	<input type="checkbox"/> สามารถดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวได้ ใช้งาน..... คน <input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการร่วมกันมากกว่า 1 ฝ่าย <input type="checkbox"/> ต้องมีการจ้างที่ปรึกษา/ Outsource				

ส่วนที่ 2 แผนดำเนินงานของทั้งโครงการ

2.1 เป้าหมายรวมของทั้งโครงการ*

ผลิตภาพองค์กรรวมขององค์กร (Productivity) เท่ากับหรือมากกว่า 2.50 เท่า ภายในปี 2570

2.2 แผนดำเนินงานทั้งโครงการ

กิจกรรม (กรณีที่เป็นกิจกรรมสำคัญ ให้ระบุตัวชี้วัด)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)				
		ปีงบประมาณ				
		2566	2567	2568	2569	2570
1. ทบทวนและ/หรือวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากร ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อน Business Model ทั้งระยะสั้น กลาง ยาว (2566-2570) ตามแผนวิสาหกิจของ รฟม. (2566-2570)	20	20	40	60	80	100
2. จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ในแต่ละกลุ่มตามสมรรถนะที่จำเป็นในข้อ 1 และนำไปจัดทำ Development Roadmap (2566-2570)	20	20	40	60	80	100
3. ทบทวนการกำหนดรูปแบบ/เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับลักษณะงานแต่ละประเภท	20	20	40	60	80	100
4. ทบทวนการบูรณาการการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน (Employee life cycle)	20	20	40	60	80	100

กิจกรรม (กรณีที่เป็นกิจกรรมสำคัญ ให้ระบุตัวชี้วัด)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)				
		ปีงบประมาณ				
		2566	2567	2568	2569	2570
5. ทบทวนการกำหนดผลลัพธ์ (End result) ของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ที่สามารถสะท้อนได้ถึงความสำเร็จในการแข่งขันขององค์กร (Competitive advantage) และศักยภาพของบุคลากร เช่น ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) คุณภาพของสินค้าและบริการ (Quality of Product/Service) นวัตกรรม (Innovation) ความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customers & Stakeholder Satisfaction) และกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สอดคล้องกับทิศทาง ยุทธศาสตร์ คู่เทียบในอุตสาหกรรม	20	20	40	60	80	100

ส่วนที่ 3 แผนดำเนินงานเฉพาะปีงบประมาณ 2567

3.1 เป้าหมายในปีงบประมาณ 2567

ผลิตภาพองค์รวมขององค์กร (Productivity) เท่ากับหรือมากกว่า 2.50 เท่า

3.2 แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)												
		พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. ทบทวนและ/หรือวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากร ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อน Business Model ทั้งระยะสั้น กลาง ยาว (2566-2570) ตามแผนวิสาหกิจของ รพม. (2566-2570)	20		50	75	100									
2. จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ในแต่ละกลุ่ม ตามสมรรถนะที่จำเป็นในข้อ 1. และนำไปจัดทำ Development Roadmap (2566-2570)	20					50	100							
3. ทบทวนการกำหนดรูปแบบ/เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับลักษณะงานแต่ละประเภท	20							50	100					

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
4. ทบทวนการบูรณาการการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน (Employee life cycle)	20									50	100		
5. ทบทวนการกำหนดผลลัพธ์ (End result) ของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ที่สามารถสะท้อนได้ถึงความสำเร็จในการแข่งขันขององค์กร (Competitive advantage) และศักยภาพของบุคลากร เช่น ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) คุณภาพของสินค้าและบริการ (Quality of Product/Service) นวัตกรรม (Innovation) ความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customers & Stakeholder Satisfaction) และกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสอดคล้องกับทิศทาง ยุทธศาสตร์ คู่เทียบในอุตสาหกรรม	20											50	100

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 3.1.1 การปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ		เกณฑ์ CBEs : HCM 4.1 การสร้างประสบการณ์ที่ดีและความผูกพันของบุคลากร/ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการการเปลี่ยนแปลง																																				
วัตถุประสงค์ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อทบทวนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ภายใต้ค่านิยม "RAPID" เพื่อออกแบบแนวทาง กิจกรรม ในการสร้างความตระหนัก รับรู้ เข้าใจในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ภายใต้ค่านิยม "RAPID" เพื่อให้บุคลากรของ รพม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงธุรกิจ Business Model ทั้งระยะสั้น กลาง ยาว (2566-2570) 		ผู้รับผิดชอบหลัก	กสม.																																			
ระยะเวลา	• ปีงบประมาณ 2566 – 2570 (5 ปี)		ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	-																																			
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO 3 เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรของ รพม. มีความยืดหยุ่น พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร																																						
ยุทธศาสตร์	S 3 ร่วมเสริมสร้างวิถีคิดและพร้อมปฏิบัติหน้าการเปลี่ยนแปลง		กลยุทธ์	T 3.1 ปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ																																			
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SG 3.1 บุคลากรของ รพม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID	ตัวชี้วัด (KPI)	1. บุคลากรรับรู้ค่านิยม “RAPID” ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 2. บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร “RAPID” ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 3. ระดับความผูกพันของบุคลากร	ตัวชี้วัดที่ 1 ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	<table border="1"> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> <tr> <td>50</td> <td>60</td> <td>70</td> <td>80</td> <td>90</td> </tr> </table>	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	50	60	70	80	90	ตัวชี้วัดที่ 2 ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	<table border="1"> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> <tr> <td>-</td> <td>50</td> <td>60</td> <td>70</td> <td>80</td> </tr> </table>	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	-	50	60	70	80	ตัวชี้วัดที่ 3 ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	<table border="1"> <tr> <th>ปี 66</th> <th>ปี 67</th> <th>ปี 68</th> <th>ปี 69</th> <th>ปี 70</th> </tr> <tr> <td>≥4.25</td> <td>≥4.30</td> <td>≥4.35</td> <td>≥4.40</td> <td>≥4.45</td> </tr> </table>	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	≥4.25	≥4.30	≥4.35	≥4.40	≥4.45
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																																			
50	60	70	80	90																																			
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																																			
-	50	60	70	80																																			
ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70																																			
≥4.25	≥4.30	≥4.35	≥4.40	≥4.45																																			
ผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการ	1. รพม. มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยพนักงานมีการรับรู้และแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนด	1. Leading Indicator (ตัวชี้วัดนำ) ที่สำคัญ : ร้อยละความคืบหน้าการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมเป็นไปตามแผน	2. Lagging Indicator (ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์) ที่สำคัญ : ตัวชี้วัด : 2.1 ร้อยละการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร	<table border="1"> <tr> <th>ปีงบประมาณ</th> <th>2566</th> <th>2567</th> <th>2568</th> <th>2569</th> <th>2570</th> </tr> <tr> <td>ค่าเป้าหมาย</td> <td>50</td> <td>60</td> <td>70</td> <td>80</td> <td>90</td> </tr> </table>	ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570	ค่าเป้าหมาย	50	60	70	80	90																							
ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570																																		
ค่าเป้าหมาย	50	60	70	80	90																																		



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570
ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

	2. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		2.2 ร้อยละการแสดงผลการตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร												
		100	100	100	100	100		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">ปีงบประมาณ</td> <td style="width: 10%;">2566</td> <td style="width: 10%;">2567</td> <td style="width: 10%;">2568</td> <td style="width: 10%;">2569</td> <td style="width: 10%;">2570</td> </tr> <tr> <td>ค่าเป้าหมาย</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">50</td> <td style="text-align: center;">60</td> <td style="text-align: center;">70</td> <td style="text-align: center;">80</td> </tr> </table>	ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570	ค่าเป้าหมาย	-	50	60	70	80
	ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570														
	ค่าเป้าหมาย	-	50	60	70	80														
	Trigger Point (จุดตัดสินใจ) ในการปรับแผน: การดำเนินงานประจำปี 2567 ล่าช้ากว่าแผนร้อยละ 50						2.3 ตัวชี้วัด: ระดับความผูกพันของบุคลากร													
							<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">ปีงบประมาณ</td> <td style="width: 10%;">2566</td> <td style="width: 10%;">2567</td> <td style="width: 10%;">2568</td> <td style="width: 10%;">2569</td> <td style="width: 10%;">2570</td> </tr> <tr> <td>ค่าเป้าหมาย</td> <td style="text-align: center;">≥4.25</td> <td style="text-align: center;">≥4.30</td> <td style="text-align: center;">≥4.35</td> <td style="text-align: center;">≥4.40</td> <td style="text-align: center;">≥4.45</td> </tr> </table>	ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570	ค่าเป้าหมาย	≥4.25	≥4.30	≥4.35	≥4.40	≥4.45	
ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570															
ค่าเป้าหมาย	≥4.25	≥4.30	≥4.35	≥4.40	≥4.45															
ผลผลิตของแผนปฏิบัติการ	แผนส่งเสริมค่านิยม “RAPID”																			
ทรัพยากรของแผนปฏิบัติการ																				
ด้านการเงิน (งบประมาณทั้งโครงการ)	6,000,000 บาท ปี 2566 : 2,000,000 บาท ปี 2567 : 1,000,000 บาท ปี 2568 : 1,000,000 บาท ปี 2569 : 1,000,000 บาท ปี 2570 : 1,000,000 บาท	ด้านระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ	<input checked="" type="checkbox"/> สามารถใช้ hardware/software ที่มีอยู่เดิมได้ ไม่ต้องจัดซื้อ <input type="checkbox"/> hardware/software ใหม่ ใช้งบประมาณ.....บาท	ด้านทรัพยากร บุคคล	<input checked="" type="checkbox"/> สามารถดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวได้ ใช้จำนวน 5...คน <input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการร่วมกันมากกว่า 1 ฝ่าย <input type="checkbox"/> ต้องมีการจ้างที่ปรึกษา/ Outsource															

2.1 เป้าหมายรวมของทั้งโครงการ

1. บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กร "RAPID" โดยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และมีการแสดงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ภายในปี 2570
2. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เท่ากับหรือมากกว่า 4.45 ภายในปี 2570

2.2 แผนดำเนินงานทั้งโครงการ

กิจกรรม (กรณีที่เป็นกิจกรรมสำคัญ ให้ระบุตัวชี้วัด)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)				
		ปีงบประมาณ				
		2566	2567	2568	2569	2570
1. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงธุรกิจ Business Model ทั้งระยะสั้น กลาง ยาว (2566 - 2570) ตามแผนวิสาหกิจของ รฟม. (2566 -2570) และระดมความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อสรุปพฤติกรรมที่พึงประสงค์ภายใต้ค่านิยม RAPID ในแต่ละตัว	20	100				
2. ออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนดำเนินงานเพื่อสร้างความตระหนัก รับรู้ เข้าใจ เพื่อสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ภายใต้ค่านิยม RAPID ตามแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลง	20	100				
3. ดำเนินการตามแผนฯ	40	20	40	60	80	100
4. ประเมินผลการรับรู้และการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ภายใต้ค่านิยม "RAPID" ของบุคลากร รฟม.	20	20	40	60	80	100

ส่วนที่ 3 แผนดำเนินงานเฉพาะปีงบประมาณ 2567

3.1 เป้าหมายในปีงบประมาณ 2567

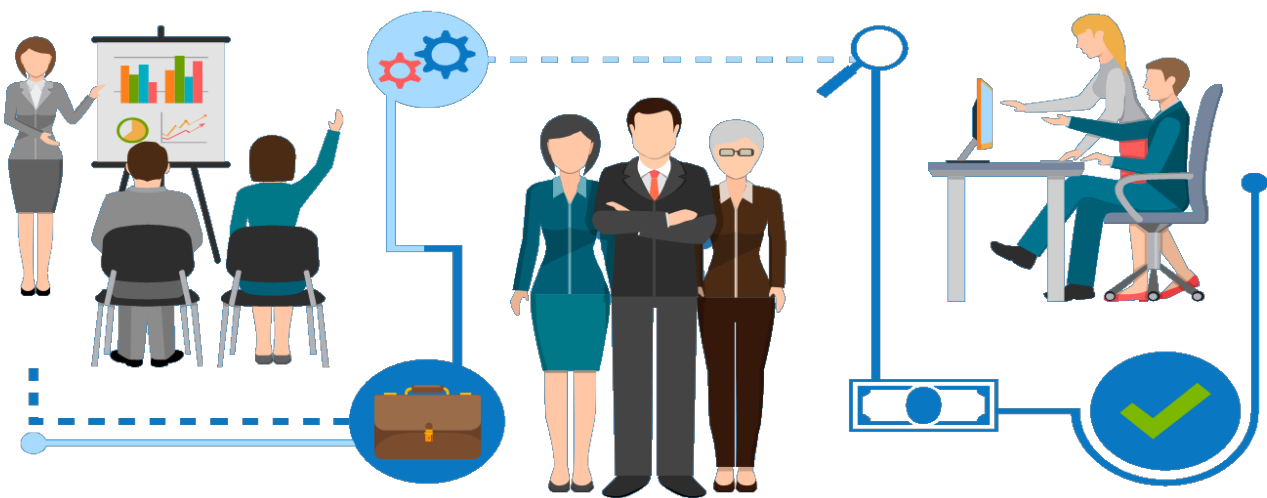
1. บุคลากรรับรู้ค่านิยม “RAPID” ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
2. บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร “RAPID” ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
3. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เท่ากับหรือมากกว่า 4.30

3.2 แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ศึกษาแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะยาว ผลการสำรวจการรับรู้ค่านิยม “RAPID” ประจำปี 2566 และหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ของรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมความประสงค์ตามหลักเกณฑ์ Enablers จากเจ้าของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	10	50	100										
2. ออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนดำเนินงานเพื่อสร้างความตระหนัก รับรู้ เข้าใจ เพื่อสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ภายใต้ค่านิยม RAPID ตามแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลง	20		50	100									

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
3. ดำเนินการตามแผนฯ	40				25		50		75		100		
4. ประเมินการรับรู้และการแสดงพฤติกรรมภายใต้ ค่านิยม "RAPID" ของบุคลากร รฟม.	15										50	75	100
5. สรุปผลการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยม "RAPID"	15											50	100

ภาคผนวก

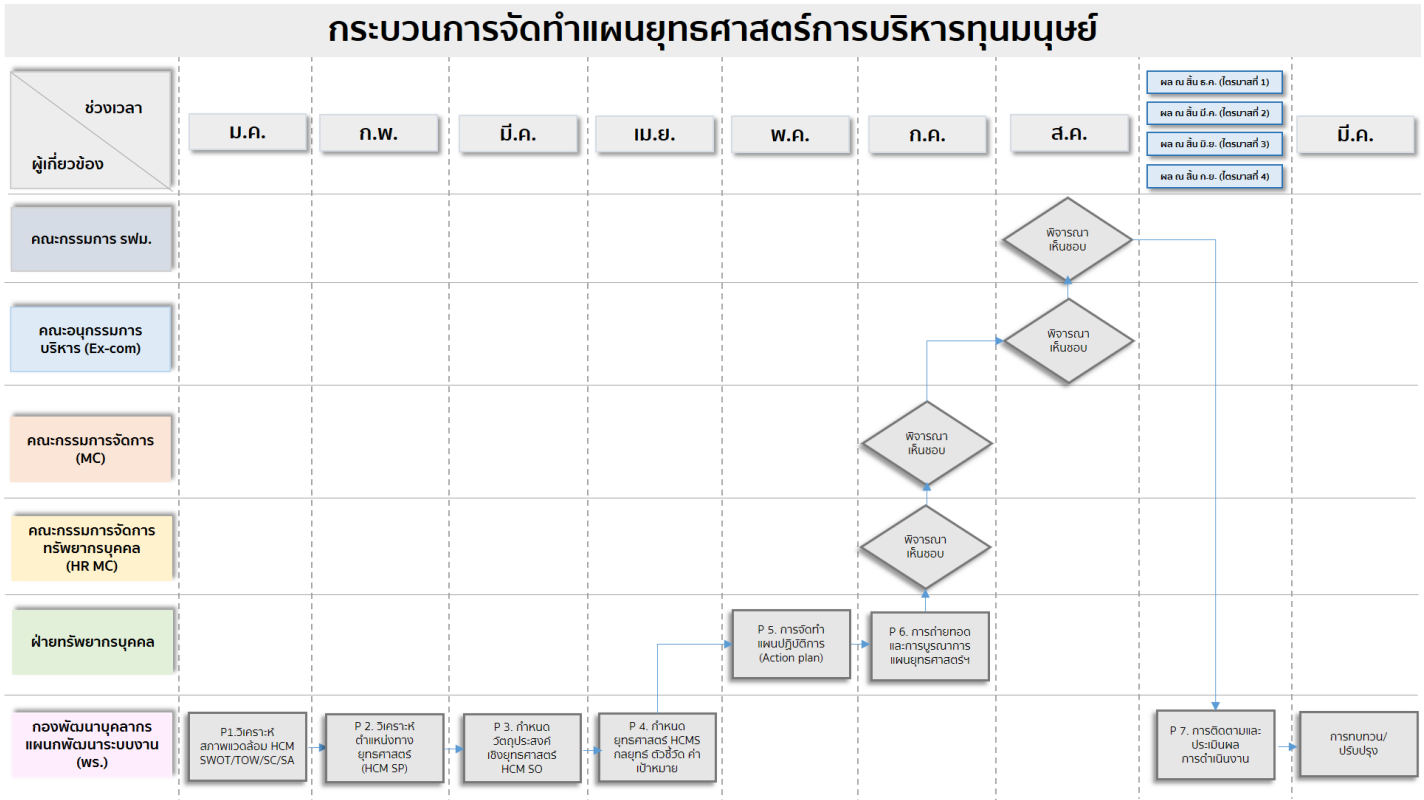




การบูรณาการยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ กับ แผนวิสาหกิจ สพม.

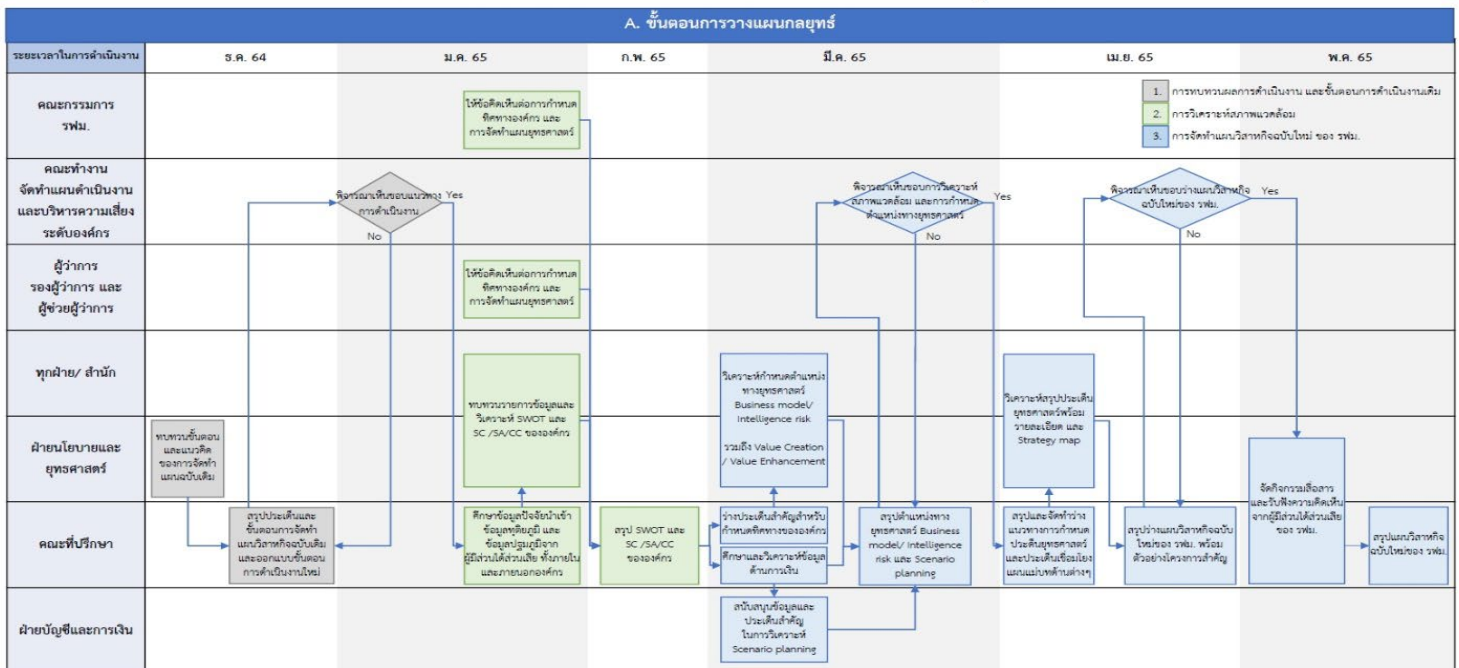
1. กรอบระยะเวลาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ กับ แผนวิสาหกิจ รพม.

1.1 กรอบระยะเวลาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์



1.2 กรอบระยะเวลาจัดทำแผนวิสาหกิจ

แผนภาพที่ 1-4 รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำแผนวิสาหกิจของ รพม.และผู้เกี่ยวข้อง




1.3 การบูรณาการแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ กับ แผนวิสาหกิจ มีการเชื่อมโยงตั้งแต่กระบวนการในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ รวมถึงระยะเวลาการทบทวน

กระบวนการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

ขั้นตอนการดำเนินงาน	2565	2566								
	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (Environmental Scanning) • การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM SWOT Analysis)										
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (HCM Strategic Position : HCM SP) • ทบทวนทิศทางการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในแต่ละระยะ และตำแหน่งทางยุทธศาสตร์										
ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM Strategic Objective : HCM SO)										
ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management Strategy : HCMS)										
ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปี 2567										
ขั้นตอนที่ 6 การถ่ายทอดและการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ รพม.										
ขั้นตอนการดำเนินงาน	2566	2567								
	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ขั้นตอนที่ 7 การติดตามและประเมินผล										

 แผนวิสาหกิจ ฉบับใหม่

 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570
กับแผนวิสาหกิจ รฟม. ปีงบประมาณ 2566 – 2570

	แผนวิสาหกิจ SP	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ HCM
S	S1: เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการรถไฟฟ้าในเขตเมืองของประเทศไทย ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2543	S1 : บุคลากรมีความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าให้เป็นไปตามแผนงาน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
	S4: มีความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน และมีการระดมองค์ความรู้ในการออกแบบและการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้าเกือบ 30 ปี	
	S6: มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ (ทั้งกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน)	
	S8 : มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่กว่าร้อยละ 50 ขององค์กร (ช่วงอายุ 25-34 ปี) ทำให้องค์กรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	
W	W6 : มีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินธุรกิจไม่เพียงพอ เช่น การร่างและบริหารสัมปทาน การบริหารผู้รับสัมปทาน และการใช้ข้อมูลผู้ใช้บริการ/การดำเนินการมาปรับใช้กับการปรับรูปแบบการให้บริการและการบริหารสัมปทาน	W1 : บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินธุรกิจไม่เพียงพอ เช่น การร่างและบริหารสัญญาสัมปทาน การบริหารผู้รับสัมปทาน และการใช้ข้อมูลผู้ใช้บริการ/การดำเนินการมาปรับใช้กับการปรับรูปแบบการให้บริการและการบริหารสัมปทาน
	W7: วัฒนธรรม/ บรรยากาศ/ กลไกการทำงานไม่สนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เช่น กระบวนการพัฒนาและเส้นทางความก้าวหน้าที่สุดสอดคล้องกับพฤติกรรมบุคลากรรุ่นใหม่ ระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น	
O	O1: นโยบายด้านคมนาคมมีเป้าหมายการใช้ระบบขนส่งทางรางเป็นโครงสร้างพื้นฐานหลักของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนารถไฟฟ้าในพื้นที่เมือง	O5 : เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นโอกาสที่ทำให้บุคลากรรฟม. สามารถเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
	O3: การเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค และตำแหน่งยุทธศาสตร์ของประเทศ สามารถพัฒนาการเชื่อมต่อ คมนาคมในระดับภูมิภาค	
	O5: การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อตอบโจทย์ทิศทางนโยบายของประเทศและการใช้งานของผู้ใช้บริการ เช่น Smart City, Digital Currency, Big Data & Analytics	
I	T2: การก่อสร้างรถไฟฟ้าใน กทม. คาดการณ์ว่าจะเสร็จสิ้นภายในช่วงปี 2570 (ตามแผน M-MAP2) ทำให้จำนวน โครงการก่อสร้างใน กทม. ลดลง ส่งผลต่อการพิจารณาปรับบทบาทและทิศทางขององค์กรในอนาคต	
SA	SA1: การดำเนินกิจการรถไฟฟ้าในเขตเมือง ที่ได้รับการสนับสนุนตามนโยบายรัฐ เพื่อรองรับ การขยายตัวของการเดินทางในเมืองอย่างครอบคลุม	HCMSA1 : นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการขนส่งระบบราง และความร่วมมือจากหน่วยงานภายในประเทศ จะเสริมสร้างความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า
	SA2:การใช้องค์ความรู้และความเชี่ยวชาญด้านกิจการรถไฟฟ้าและความสามารถในการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการเชื่อมต่อการเดินทาง และยกระดับเมืองทั้งใน กทม. และภูมิภาค	HCMSA2 : การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยี และรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ เป็นตัวเร่งให้องค์กรสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรรุ่นใหม่และความทุ่มเท มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	SA3: การพัฒนาด้วยนวัตกรรมระบบราง ตัวรถ และระบบสนับสนุนการบริการ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่ยั่งยืน ครอบคลุม และทันสมัย โดยมีพนักงานที่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน	
SC	SC1: การใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รับมือกับการดำเนินงานในสถานการณ์ไม่ปกติ ที่ส่งผลกระทบต่อโครงการ	HCMSC1 : การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากร และใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการดำเนินธุรกิจ
	SC4: การพัฒนาโครงการรถไฟฟ้าในต่างจังหวัดที่มีบริบทแวดล้อมที่แตกต่างจากเดิม จำเป็นต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความชำนาญที่มีอยู่ควบคู่กับความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินธุรกิจเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการรองรับการเติบโตของภูมิภาค	HCMSC2 : การปรับรูปแบบการทำงานและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์
	SC5: การปรับและพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงทักษะ ความสามารถของบุคลากร	
	SC6: การรักษาภาพลักษณ์ และความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของ รฟม.	

	แผนวิสาหกิจ SP	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ HCM
Strategic Positioning	2566-2567 : บริหารโครงการและกำกับดูแลการให้บริการกิจการระบบรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่มีประสิทธิภาพ	2566-2567: ระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร สะท้อนผ่านระดับความพึงพอใจ ที่ระดับ 3.86 รวมถึงมีคะแนนประเมินผลด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ สคร.
	2568-2569 : บริหารโครงการและกำกับดูแลการให้บริการระบบรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงการเดินทางอย่างเป็นระบบ	2568-2569 : บุคลากรของ รฟม. มากกว่าร้อยละ 70 มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ค่านิยมองค์กร "RAPID" จนสามารถผลักดันโครงการและกำกับดูแลการให้บริการระบบรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงการเดินทางอย่างเป็นระบบ ให้มีผลการดำเนินงานเหนือกว่าความคาดหวังขององค์กร รวมถึงมีอันดับประเมินผลด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ สคร. สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี
	2570 : บริหารโครงข่ายรถไฟฟ้าในเขตเมืองของประเทศที่พร้อมรองรับและสนับสนุนความสำเร็จของเมืองแห่งอนาคตด้วยนวัตกรรม เพื่อความยั่งยืน	2570 : รฟม. เป็นองค์กรที่คนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพต้องการร่วมงานด้วย จากการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรในด้านนวัตกรรมขององค์กรจากความร่วมมือกับองค์กรอื่น เช่น รัฐวิสาหกิจอื่นๆ บริษัทเอกชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น และมีอันดับประเมินผลด้านการบริหาร
SO	วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO)	
	M : Modernize inclusively	SO 1 เพื่อบูรณาการและยกระดับระบบการบริหารทุนมนุษย์
	R: Reinvent continuously	SO 2 เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง
	T: Transform professionally	SO 3 เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรของ รฟม. มีความยืดหยุ่น พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลง อย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี มีพฤติกรรม ที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร
Goals	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals)	
	1. เชื่อมโยงระบบการเดินทางและพัฒนาบริการเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างประสบการณ์การเดินทางที่ดี	HCMGoal2.1 : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน
	2.พัฒนาผลิตภัณฑ์และธุรกิจเพื่อสร้างรายได้ที่ยั่งยืนให้องค์กร	
	3.พัฒนาพื้นที่โครงข่ายรถไฟฟ้าควบคู่กับการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนภายใต้หลักคิด TOD	
	4.พัฒนาประสิทธิภาพการกำกับดูแลระบบโครงข่ายรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน	
	5 สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนต่อยอดองค์ความรู้ และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน	HCMGoal2.2 : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง (ร้อยละ 100 ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย)
	6.ยกระดับภาพลักษณ์ และบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	HCMGoal3.2 : ระดับความผูกพันของบุคลากร > 4.45
	7.พัฒนาระบบดิจิทัลรองรับการดำเนินงานและสนับสนุนระบบการให้บริการอย่างบูรณาการ	
8.พัฒนาการบริหารองค์กรให้พร้อมรับการขยายงาน และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาล	HCMGoal3.1 : บุคลากรของ รฟม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID	
Strategy	S1 พัฒนาระบบบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตในการเดินทาง	HCM S 1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ ยกระดับประสบการณ์ ที่ดีให้กับบุคลากร
	S2 พัฒนาพื้นที่โครงข่ายรถไฟฟ้าตลอดสายทางของเมืองใหญ่ในประเทศ	
	S3 สร้างสรรค์ระบบโครงข่ายรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน ที่มีผลิตภาพสูง และล้ำสมัย	HCMS2 : ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people)
	S4 สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง	
	S 5 ยกระดับความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสู่การเป็นพันธมิตร และหุ้นส่วนขององค์กร	HCMS3 : ร่วมเสริมสร้างวิถีคิดและพร้อมปฏิบัติหน้าทางการเปลี่ยนแปลง (Collaboration for better change)
	S6 ปฏิรูปองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง และมีธรรมาภิบาล	
Tactics	M1 Develop the Feeder System	
	M2 Co-generate Common Payment system	
	M3 Redesign Service Packages & Information for all	T2.1: ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง
	M4 Enhance Mechanism of Assets Utilization	
	M5 Personalize Product Packages & Promotions	

	แผนวิสาหกิจ SP	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ HCM
	M6 Develop New Business	T 1.1 ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกโดยการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร (Strategic Partner)
	M7 Generate Income from Related Businesses	
	M8 Co-create Inclusive Projects in Regions	
	M9 Manage Urban Impacts & Relationships	
	R1 Reinforce Productivity of MRT network development	T 1.2 ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติ ที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการ ของกลุ่มและส่วนบุคลากร
	R2 Balance Contracts Systematically	
	R3 Execute & Publicize Knowledge Assets	
	R4 Innovate MRT Products & Services	T 2.2 ดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมขององค์กรต่อยอดองค์ความรู้และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน
	R5 Create Internal Knowledge & Innovation	
	T1 Strengthen the MRTA Brand & Proactive Communication	T 2.3 ทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติ ที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากร
	T2 Stakeholder Engagement	
	T5 Reorganize Structure & Operations	T.2.2 : ดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมขององค์กร
	T6 Review Related Rule & Regulation	
	T7 Boost up Financial Management	
	T8 Enhance HR Management	T3.1 : ปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ
	T9 Ensure Corporate Governance	
Action Plan	6.8.1_FS โครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และสมรรถนะหลักขององค์กร “Connect”	HCM Action Plan 3.1.1 แผนปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ

ความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบที่สำคัญของแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท
แผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ 2566-2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 กับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570
ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
1. ปัจจัยนำเข้า		
1. ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและหน่วยงาน กำกับดูแล	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2567 มีการใช้ข้อมูลนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายประเทศไทย 4.0 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคนของประเทศไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบคนของประเทศไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ คนของประเทศไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2568) เป็นต้น มาใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ (External Factor Analysis) ในการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ	ทุกแผนแม่บท พิจารณาในส่วนที่ เกี่ยวข้อง
2. สัญญาณบ่งชี้การเปลี่ยนแปลงด้านตลาด ความนิยม ของลูกค้า และการแข่งขัน	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567	

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<p>คำอธิบาย: แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มและทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend) แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ สถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงานในประเทศไทยและคู่แข่งเทียบในการดำเนินงานด้านทุนมนุษย์ (Benchmarks) มาใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ (External Factor Analysis) ในการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ</p>	
<p>3. คาดการณ์ผลตอบแทนทางการเงินในอนาคต</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย: แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการใช้ข้อมูลนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายประเทศไทย 4.0 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2568) เป็นต้น มาใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ (External Factor Analysis) ในการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ</p>	<p>ทุกแผนแม่บท พิจารณาในส่วนที่ เกี่ยวข้อง</p>

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
4.1 สัญญาณบ่งชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านเทคโนโลยี - ทั่วไป	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการใช้ข้อมูลแผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ มาใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ (External Factor Analysis) ในการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ	ทุกแผนแม่บท พิจารณาในส่วนที่ เกี่ยวข้อง
4.2 สัญญาณบ่งชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านเทคโนโลยี - รถไฟฟ้า	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการใช้ข้อมูลนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2568) เป็นต้น มาใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ (External Factor Analysis) ในการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ	

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
5. สภาพแวดล้อมด้านกฎ กฏหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการใช้ข้อมูลกฎหมายในการกำกับรัฐวิสาหกิจ มาใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ (External Factor Analysis) ในการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ	
6. ความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการใช้ข้อมูลนโยบายการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน มาใช้เป็นข้อมูลการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์กับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ โดยได้บูรณาการในด้านที่ 3 :การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM&IC) โดยใช้นโยบายการบูรณาการ Corporate Governance, Risk Management และ Compliance (GRC) เพื่อใช้ในการทบทวน Core Competency “LIVES” กำหนดการบริหารความเสี่ยง ในค่านิยม L : Lead to Achievement (การมุ่งเน้นความสำเร็จ) เน้นการทำงานเชิงรุก โดยจัดให้มีกระบวนการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การประเมิน Competency สะท้อนถึงการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนการพัฒนา เป็นการเชื่อมโยงการบริหารความเสี่ยงกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ทุกแผนแม่บท พิจารณาในส่วนที่ เกี่ยวข้อง

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
7.1 ความสามารถในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปดำเนินการให้สำเร็จ - บุคลากร	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการใช้ข้อมูลนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มาตรฐานด้านการบริหารทุนมนุษย์ (ISO Standard) แนวโน้มและทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend) แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการบริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ สถานการณ์และแนวโน้มด้านแรงงานในประเทศไทย และคู่เทียบในการดำเนินงานด้านทุนมนุษย์ (Benchmarks) มาใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ (External Factor Analysis) ในการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ	ทุกแผนแม่บท พิจารณาในส่วนที่ เกี่ยวข้อง
7.2 ความสามารถในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปดำเนินการให้สำเร็จ - ความสอดคล้องของระบบงาน (as is) กับแผนวิสาหกิจฉบับปัจจุบัน (as is)	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผลการดำเนินงานของ รพม. พ.ศ. 2563 - 2566 โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน ข้อมูลพื้นฐานบุคลากร รพม. และผลการดำเนินงานของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในปีที่ผ่านมา มาใช้เป็นข้อมูลในการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ	

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
8. ความสามารถในการบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ผ่านมา	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผลการดำเนินงานของ รพม. พ.ศ. 2563 - 2566 โครงสร้างองค์กรปัจจุบัน ข้อมูลพื้นฐานบุคลากร รพม. และผลการดำเนินงานของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ในปีที่ผ่านๆ มา ใช้เป็นข้อมูลในการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ	
9. ความยั่งยืนขององค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการใช้ข้อมูลนโยบายเพื่อการพัฒนาความยั่งยืน มาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM Strategic Objective: HCM SO) เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กร หรือการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่สำคัญ เพื่อรักษาหรือทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน และทำให้มั่นใจว่าองค์กรมีความยั่งยืนในระยะยาว โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ของแต่ละวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นกรอบในการแสดงความสอดคล้องกับการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานที่สำคัญ เพื่อสนับสนุนให้ รพม. บรรลุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรตามแผนวิสาหกิจ	ทุกแผนแม่บทพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
10. แผนแม่บทตามเกณฑ์ CBEs	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์กับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญตามเกณฑ์ประเมินผล Core Business Enablers อย่างครบถ้วน ได้แก่ ด้านที่ 1 แผนแม่บทการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) ด้านที่ 2 แผนวิสาหกิจ (SP) ด้านที่ 3 การบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรและควบคุมภายใน (RM&C) ด้านที่ 4 แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและตลาด (CM) แผนยุทธศาสตร์ด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SM) ด้านที่ 5 แผนปฏิบัติการดิจิทัล (DT) ด้าน 7.1 แผนแม่บทการจัดการความรู้ (KM) ด้าน 7.2 แผนแม่บทการจัดการนวัตกรรม (IM) และด้านที่ 8 แผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ (IA)	
2. SWOT		
S1 : เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินกิจการรถไฟฟ้าในเขตเมืองของประเทศ ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. รฟม. พ.ศ. 2543	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ จุดแข็งของแผนยุทธศาสตร์ฯ คือ S1 : บุคลากรมีความสามารถในการกำกับดูแลงานโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าให้เป็นไปตามแผนงาน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป</i>	ทุกแผนแม่บท

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
S2 : มีระยะทางการเดินทางและเครือข่ายครอบคลุมทั่วพื้นที่ กทม. มากที่สุด (เมื่อเปิดครบทุกสาย)	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: <i>โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ</i> <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป</i>	CSR, SM, CM, DT, KM, IM
S3 : มีจุดเชื่อมต่อการเดินทางกับรูปแบบอื่นอย่างครบวงจร (BTS, ARL, รถฟ., ท่าเรือ, ขสมก.)	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: <i>โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ</i> <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป</i>	CSR, SM, CM, DT, KM, IM
S4 : มีความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน และมีการสะสมองค์ความรู้ในการออกแบบและการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้าเกือบ 30 ปี	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ จุดแข็งของแผนยุทธศาสตร์ฯ คือ S1 : บุคลากรมีความสามารถในการกำกับดูแลงานโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าให้เป็นไปตามแผนงาน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป</i>	CSR, SM, HCM, KM, IM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
S5 : ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและครอบคลุม เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม, Universal Design, ต่อยอดทุนวัฒนธรรมของพื้นที่	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: <i>โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอลังเชป และแนบเอกสารประกอบ</i> <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอลังเชป</i>	CSR, CM, IM
S6 : มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ (ทั้งกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน)	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ จุดแข็งของแผนยุทธศาสตร์ฯ คือ S1 : บุคลากรมีความสามารถในการกำกับดูแลงานโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าให้เป็นไปตามแผนงาน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอลังเชป</i>	SM, HCM, KM, IM
S7 : มีเงินงบประมาณจากภาครัฐสนับสนุนเงินลงทุนก่อสร้างผูกพันตลอดโครงการ	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: <i>โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอลังเชป และแนบเอกสารประกอบ</i> <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอลังเชป</i>	CG, SM, DT

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
<p>S8 : มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 25-34 ปี) กว่าร้อยละ 50 ขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ จุดแข็งของแผนยุทธศาสตร์ฯ คือ S2 : มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 25 - 34 ปี) กว่าร้อยละ 50 ขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>SM, DT, HCM, KM, IM</p>
<p>W1 : ข้อจำกัดด้านกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจต่อเนื่องกับกิจการรถไฟฟ้าตาม พ.ร.บ. รฟม. พ.ศ. 2543 ทำให้การหารายได้จากช่องทางอื่นเป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะหลังปี 2572 จะขาดรายได้ส่วนหนึ่งจากสัญญาสัมปทานสายเฉลิมรัชมงคล</p>	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>CG, SM, CM, IM</p>
<p>W2 : การทำสัญญาสัมปทานหลากหลายรูปแบบ ทำให้เกิดข้อจำกัดในการบริหารจัดการสัญญาสัมปทานในภาพรวมให้เชื่อมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามนโยบายการเชื่อมต่อการ</p>	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>CM, IM</p>

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
เดินทางอย่างไร้รอยต่อ เช่น การคิดค่าแรกเข้า เข้าช้อน และการเชื่อมต่ออัตราค่าโดยสารร่วม		
W3 : การบริการเชื่อมต่อการเดินทางยังไม่ทำให้ ผู้โดยสารเข้าถึงระบบรถไฟได้อย่างสะดวก มากพอ และหันไปใช้รูปแบบการเดินทางอื่นที่ ตอบโจทย์หรือคุ้มคามากกว่า	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: <i>โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอลังเขป และแนบเอกสารประกอบ</i> <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอลังเขป</i>	CM, IM
W4 : การมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านระบบรางจำนวน มาก ส่งผลต่อการรับรู้ของมุมมองภายนอก ใน บทบาทและหน้าที่ของ รพม.	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: <i>โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอลังเขป และแนบเอกสารประกอบ</i> <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอลังเขป</i>	SM, CM
W5 : มีภาระในการบริหารจัดการด้านต้นทุนที่มากขึ้น เช่น ต้นทุนในการรักษา/ซ่อมบำรุงระบบรางและ รถไฟฟ้าที่สูงขึ้นตามจำนวนโครงการก่อสร้างที่มาก ขึ้น, ต้นทุนของผู้รับสัมปทานเดินรถไม่สมดุลกับ จำนวนผู้โดยสารและรายได้จากการให้บริการเดินรถ	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: <i>โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอลังเขป และแนบเอกสารประกอบ</i> <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอลังเขป</i>	CM
W6 : มีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินธุรกิจไม่เพียงพอ เช่น การร่างและบริหารสัญญาสัมปทาน และการใช้	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567	SM, CM, HCM, KM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
ข้อมูลผู้ใช้บริการ/การดำเนินการมาปรับใช้กับการปรับปรุงแบบการให้บริการและการบริหารสัมพันธ์	<p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ จุดอ่อนของแผนยุทธศาสตร์ฯ คือ W1 : บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินธุรกิจไม่เพียงพอ เช่น การร่างและบริหารสัญญาสัมพันธ์ การบริหารผู้รับสัมพันธ์ และการใช้ข้อมูลผู้ใช้บริการ/การดำเนินการมาปรับใช้กับการปรับปรุงแบบการให้บริการและการบริหารสัมพันธ์</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	
W7 : วัฒนธรรม/บรรยากาศ/กลไกการทำงานยังไม่สามารถสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพได้อย่างเพียงพอ เช่น กระบวนการพัฒนาและเส้นทางความก้าวหน้าที่สอดคล้องกับพฤติกรรมบุคลากรรุ่นใหม่ ระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ จุดอ่อนของแผนยุทธศาสตร์ฯ คือ W3 : วัฒนธรรมและรูปแบบการทำงานไม่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	SM, DT, HCM, KM, IM
O1 : นโยบายด้านคนนามมีเป้าหมายการใช้ระบบขนส่งทางรางเป็นโครงสร้างพื้นฐานหลักของ	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p>	ทุกแผนแม่บท

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
ประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาพลังงานไฟฟ้าในพื้นที่เมือง	<p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ คือ O1 : นโยบายและยุทธศาสตร์ภาครัฐมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอและมีสมรรถนะรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมด้านคมนาคมขนส่ง และ O3 : รัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมระบบรางภายในประเทศ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท</p> <p>.....โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	
O2 : การขยายตัวของเมืองและการเติบโตของประชากร เป็นประโยชน์การหารายได้ของ รพม.	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท</p> <p>คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท</p> <p>.....โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	CM
O3 : การเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค และตำแหน่งยุทธศาสตร์ของประเทศ สามารถพัฒนาการเชื่อมต่อคมนาคมในระดับภูมิภาค	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ คือ O1 : นโยบายและยุทธศาสตร์ภาครัฐมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอและมีสมรรถนะรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมด้านคมนาคมขนส่ง และ O3 : รัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมระบบรางภายในประเทศ</p>	ทุกแผนแม่บท

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	
O4 : การพัฒนาของเทคโนโลยีระบบขนส่งทางรางและ ตัวรถ ช่วยประหยัดพลังงาน สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้โดยสารได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาของโลก และพฤติกรรมของ ประชาชน	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CSR, CM, DT, KM, IM
O5 : การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อตอบโจทย์ ทิศทางนโยบายของประเทศและการใช้งานของ ผู้ใช้บริการ เช่น Smart City, Digital Currency, Big Data & Analytics	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์ โอกาส (Opportunity) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ คือ O4 : การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนา ทุนมนุษย์ รวมถึงระบบงานอื่น ๆ ที่สำคัญขององค์กร และ O5 : เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว เป็นโอกาสที่ทำให้บุคลากร รพม. สามารถเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CM, DT, HCM, KM, IM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
O6 : การเปิดประเทศและการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจหลังสถานการณ์โควิด-19 มีแนวโน้มจำนวนนักท่องเที่ยวและผู้โดยสารที่จะเพิ่มขึ้นสู่สภาพปกติตามเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอลังเชป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอลังเชป.....	CM
T1 : การแพร่ระบาดของ Covid-19 ส่งผลต่อจำนวนผู้โดยสารลดลง	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอลังเชป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอลังเชป.....	SM, CM, IM
T2 : การก่อสร้างรถไฟฟ้าใน กทม. คาดการณ์ว่าจะเสร็จสิ้นภายในปี 2570 (ตามแผน M-MAP2) ทำให้จำนวนโครงการก่อสร้างใน กทม. ลดลงส่งผลต่อการพิจารณาปรับบทบาทและทิศทางขององค์กรในอนาคต	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์อุปสรรค.(Threat) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ การวิเคราะห์โอกาสของแผนยุทธศาสตร์ฯ คือ T2 : ความยืดหยุ่นในการจ้างงานบุคลากรที่รองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลและรองรับการทำงานของแรงงานสูงวัย และ T3 : การปรับรูปแบบการทำงาน สิทธิและผลประโยชน์ที่มีความยืดหยุ่นตามแนวโน้มและทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend) <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอลังเชป.....	HCM, KM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
T3 : เพดานหนี้สาธารณะที่จำกัด ส่งผลกระทบต่อแหล่งที่มาและรูปแบบงบประมาณการลงทุนในอนาคต	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์อุปสรรค (Threat) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ การวิเคราะห์โอกาสของแผนยุทธศาสตร์ฯ คือ T2 : ความยืดหยุ่นในการจ้างงานบุคลากรที่รองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลและรองรับการทำงานของแรงงานสูงวัย และ T3 : การปรับรูปแบบการทำงาน สิทธิและผลประโยชน์ ที่มีความยืดหยุ่นตามแนวโน้มและทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend) <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	ทุกแผนแม่บท
T4 : รูปแบบโครงการ/การดำเนินงานของ รฟม. เป็นโครงการขนาดใหญ่และมีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก ความล่าช้าของการดำเนินการบางขั้นตอน สามารถส่งผลต่อการดำเนินการโครงการในภาพรวม	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์อุปสรรค (Threat) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ การวิเคราะห์โอกาสของแผนยุทธศาสตร์ฯ คือ T1 : การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นอำนาจ พิจารณาของหน่วยงานภายนอก ซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ T2 : ความยืดหยุ่นในการจ้างงานบุคลากรที่รองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลและรองรับการทำงานของแรงงานสูงวัย และ T3 : การปรับรูปแบบการทำงาน สิทธิและผลประโยชน์ ที่มีความยืดหยุ่นตามแนวโน้มและทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์ (HR Trend)	CSR, SM, HCM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	
T5 : สถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่หดตัว โครงสร้างหนี้ครัวเรือนที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อความตัดสินใจของผู้โดยสาร	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CM, DT, IM
T6 : พฤติกรรมผู้โดยสารที่เปลี่ยนไปในระยะยาว เช่น การทำงานที่บ้าน ต้องการข้อมูลที่ชัดเจนและ Real Time ทำให้จำนวนผู้โดยสารลดลงและรูปแบบการใช้บริการต้องเปลี่ยนไป	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CM, DT, KM, IM
T7 : ประชาชนในต่างจังหวัด ค่อนข้างกับการเดินทางในรูปแบบอื่นที่มีอยู่ เช่น จักรยานยนต์ รถโดยสารประจำทาง	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CM
T8 : นโยบายสนับสนุนการเดินทางรูปแบบอื่นที่ตอบโจทย์ประชาชนได้มากกว่า เช่น EV Car, EV Bus	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CM, IM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
T9 : เหตุไม่คาดคิดและความไม่สงบที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการ และการให้บริการ เช่น การชุมนุม	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท.แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของแผนยุทธศาสตร์ฯ ในส่วนของการวิเคราะห์ อุปสรรค.(Threat) ที่ถูกถ่ายทอดมาจากแผนวิสาหกิจ .การวิเคราะห์โอกาสของแผนยุทธศาสตร์ฯ คือ T2 : ความยืดหยุ่นในการจ้างงานบุคลากรที่รองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลและรองรับ การทำงานของแรงงานสูงวัย และ T3 : การปรับรูปแบบการทำงาน สิทธิและผลประโยชน์ ที่มีความยืดหยุ่นตามแนวโน้มและทิศทางของการบริหารทุนมนุษย์.(HR Trend) <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	ทุกแผนแม่บท
T10 : ปัญหา PM2.5 ทำให้การก่อสร้างในบางช่วงล่าช้า	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CSR, SM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
3. ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (strategic advantage : SA)		
SA1 : การดำเนินกิจการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ได้รับการสนับสนุนตามนโยบายรัฐ เพื่อรองรับการขยายตัวของการเดินทางในเมืองอย่างครอบคลุม	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCMSA) คือ HCMSA1 : นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการขนส่งระบบราง และความร่วมมือจากหน่วยงานภายในประเทศจะเสริมสร้างความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	ทุกแผนแม่บท
SA2 : การใช้องค์ความรู้และความเชี่ยวชาญด้านกิจการรถไฟฟ้า อาทิ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารโครงการขนาดใหญ่ การคัดเลือกเทคโนโลยีระบบรถไฟฟ้าที่เหมาะสมสำหรับแต่ละพื้นที่ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการเชื่อมต่อการเดินทางและยกระดับเมือง ทั้งใน กทม. และภูมิภาค	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCMSA) คือ HCMSA2 : การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยี และรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่เป็นตัวเร่งให้องค์กรสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรรุ่นใหม่และมีความทุ่มเท มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ HCMSA4 : การที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการสนับสนุนให้ผลการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	SM, HCM, KM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
SA3 : การพัฒนาการดำเนินงานโครงการและการให้บริการรถไฟฟ้าด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อยกระดับการให้บริการและสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้ใช้บริการ และเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้เกิดความยั่งยืนของเมืองทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการสร้างความยั่งยืนขององค์กร	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอลังเขป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอลังเขป.....	CSR, CM, DT, IM
4. ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (strategic challenge : SC)		
SC1 : การใช้สมรรถนะและองค์ความรู้ขององค์กรในการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและการให้บริการรถไฟฟ้า	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCMSC) คือ HCMSC1 : การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากร และใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการดำเนินธุรกิจ <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอลังเขป.....	HCM, KM, IM
SC2 : การใช้โครงข่ายรถไฟฟ้าที่ครอบคลุมและมีจุดเชื่อมต่อการเดินทาง เพื่อรักษาหรือเพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการในทุกสถานการณ์ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันกับการเดินทางในรูปแบบอื่น	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอลังเขป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอลังเขป.....	CM, IM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
SC3 : การยกระดับการเชื่อมต่อการเดินทางในภาพรวม ผ่านการบริหารจัดการสัมปทานที่หลากหลายให้ สามารถเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: <i>โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอลังเชป และแนบเอกสารประกอบ</i> <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอลังเชป</i>	SM, CM
SC4 : การพัฒนาโครงการรถไฟฟ้าในเมืองหลักใน ภูมิภาคซึ่งบริบทแวดล้อมที่แตกต่างไปจาก โครงการรถไฟฟ้าใน กทม. จึงจำเป็นต้องอาศัย ทักษะ ความรู้ ความชำนาญที่มีอยู่ ควบคู่กับ ความรู้ด้านการดำเนินธุรกิจเพื่อเป็นส่วนหนึ่งใน การรองรับการเติบโตของภูมิภาค	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย <i>สอดคล้องกับความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCMSC) คือ HCMSC1. : การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากร และใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการดำเนินธุรกิจ และ HCMSC2. : การปรับรูปแบบการทำงานและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิด ความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์</i> <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอลังเชป</i>	CSR, HCM, KM
SC5 : การปรับและพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงทักษะ ความสามารถของบุคลากร	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : <i>สอดคล้องกับความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCMSC) คือ HCMSC2. : การปรับรูปแบบการทำงานและสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์</i>	DT, HCM, KM, IM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	
SC6 : การรักษาภาพลักษณ์ และความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของ รฟม.	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCMSC) คือ HCMSC2 : การปรับรูปแบบการทำงานและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์ และ HCMSC4 : การยกระดับและบูรณาการการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์กับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญขององค์กรตามแนวปฏิบัติที่ดี <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CSR, CG, SM, CM, HCM
SC7 : การพัฒนาธุรกิจอย่างรอบคอบและเหมาะสมเพื่อลดภาระด้านงบประมาณของภาครัฐและลดภาระด้านการใช้จ่ายในการเดินทางของผู้โดยสาร	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CG, IM
5. ความสามารถพิเศษขององค์กร (CCC)		
CCC1 : “CONcept & CONstruction”	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567	

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
<p>ความสามารถในการศึกษา/กำกับดูแล การออกแบบและบริหารการก่อสร้าง โครงการขนาดใหญ่</p>	<p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSO2 : เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กร ที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง สู่การให้บริการรถไฟฟ้า ในเขตเมืองที่ยั่งยืน โดยมีเป้าประสงค์และตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ โดยมีเป้าประสงค์และตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์คือ HCMSG2.1 : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>ทุกแผนแม่บท พิจารณาในส่วนที่ เกี่ยวข้อง</p>
<p>CCC2 : “Network & Nexus” ความสามารถในการขยายโครงข่ายรถไฟฟ้าและ เชื่อมต่อระบบการเดินทางอื่นอย่างเป็นระบบ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSO2 : เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กร ที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง สู่การให้บริการรถไฟฟ้า ในเขตเมืองที่ยั่งยืน โดยมีเป้าประสงค์และตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ โดยมีเป้าประสงค์และตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์คือ HCMSG2.1 : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
<p>CCC3 : “Execution & Engagement”</p> <p>ความสามารถในการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อร่วมดำเนินงานกับองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSO3 : เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรของ รพม. มีความยืดหยุ่น พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร</p>	<p>ทุกแผนแม่บท พิจารณาในส่วนที่ เกี่ยวข้อง</p>
<p>CCC4 : “Citizen Centric”</p> <p>ความสามารถในการพัฒนาด้านธุรกิจที่มุ่งสร้างประโยชน์แก่ประชากรในสังคมเมืองเป็นสำคัญ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSO2 : เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กร ที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริงสู่การให้บริการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ยั่งยืน และ HCMSO3 เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรของ รพม. มีความยืดหยุ่น พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร</p>	
<p>CCC5 : “Transportation Technology”</p> <p>ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับการดำเนินการและการให้บริการเพื่อรองรับระบบขนส่งในภาพรวม</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSO2 : เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p>	

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<p>ในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กร ที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริงสู่การให้บริการรถไฟฟ้า ในเขตเมืองที่ยั่งยืน และ HCMSO3 : เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรของ รฟม. มีความยืดหยุ่น พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร</p>	<p>ทุกแผนแม่บท พิจารณาในส่วนที่ เกี่ยวข้อง</p>
<p>6. วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO)/ เป้าประสงค์ (G)/ ตัวชี้วัด (KPIs)</p>		
<p>SO1 : M: Modernize inclusively</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSO2 : เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กร ที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริงสู่การให้บริการรถไฟฟ้า ในเขตเมืองที่ยั่งยืน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>
<p>❖ เป้าประสงค์ที่ 1 เชื่อมโยงระบบการเดินทางและ พัฒนาบริการเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้าง ประสบการณ์การเดินทางที่ดี</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG2.1 : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการ ก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 1.1 ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงระบบการเดินทาง</p>	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>CM</p>
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 1.2 อัตราการเติบโตของจำนวนผู้โดยสารในแต่ละเส้นทางที่เพิ่มขึ้น</p>	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>SM, CM, IM</p>
<p>❖เป้าประสงค์ที่ 2 พัฒนาผลิตภัณฑ์และธุรกิจเพื่อสร้างรายได้ที่ยั่งยืนให้องค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG2.1 : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลต่อไปนี้.....</p>	
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 2.1 ความสำเร็จและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการใหม่ (%)</p>	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้ต่อไปนี้ และแนบเอกสารประกอบ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลต่อไปนี้.....</p>	<p>CM, DT</p>
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของรายได้จากธุรกิจเกี่ยวเนื่องที่เพิ่มขึ้นต่อปี</p>	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้ต่อไปนี้ และแนบเอกสารประกอบ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลต่อไปนี้.....</p>	<p>CM</p>
<p>❖ เป้าประสงค์ที่ 3 พัฒนาพื้นที่โครงข่ายรถไฟฟ้าควบคู่กับการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน ภายใต้หลักคิด TOD</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSCG2.1 : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 3.1 ความคืบหน้าของโครงการเพื่อสังคม ในเมืองใหญ่ของประเทศ</p>	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>CSR, SM</p>
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 3.2 ร้อยละของประชาชนและ/หรือ หน่วยงานสังคมในกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับ ประโยชน์จากกิจกรรม/โครงการของ รพม.</p>	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>CSR, SM</p>
<p>SO2 : R: Reinvent continuously</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSO2 : เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร ให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กร ที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริงสู่การให้บริการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ยั่งยืน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	
<p>❖ เป้าประสงค์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการกำกับดูแลระบบโครงข่ายรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG2.1 : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละของโครงการที่สำเร็จตามแผนดำเนินงานโครงการรถไฟฟ้าและการเปิดให้บริการรถไฟฟ้าสายต่างๆ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG2.1 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	
๐ตัวชี้วัดที่ 4.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และชุมชนตามแนวสายทางรถไฟฟ้ามหานคร. เฉลี่ยต่อปี	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	SM, CM
❖เป้าประสงค์ที่ 5 สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน ต่อยอดองค์ความรู้ และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG2.2 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	ทุกแผนแม่บท
๐ตัวชี้วัดที่ 5.1 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนา และนำมาใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567	CSR, SM, CM, DT, HCM, KM, IM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG2.2 : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท</p> <p>.....โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	
SO3 : T: Transform professionally	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSO3 : เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรของ รพม. มีความยืดหยุ่น พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท</p> <p>.....โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	ทุกแผนแม่บท
❖ เป้าประสงค์ที่ 6 ยกระดับภาพลักษณ์ และบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG3.1 : บุคลากรของ รพม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท</p> <p>.....โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	ทุกแผนแม่บท

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 6.1 ระดับการรับรู้ของสาธารณชนถึงบทบาทและภาพลักษณ์ของ รพม. ที่เพิ่มขึ้น</p>	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: <i>โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ</i>..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท<i>โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป</i>.....</p>	<p>CSR, CG, SM, CM</p>
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 6.2 จำนวนพันธมิตรทางยุทธศาสตร์เพิ่มขึ้นในแต่ละปี</p>	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: <i>โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ</i>..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท<i>โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป</i>.....</p>	<p>SM, CM, DT, KM, IM</p>
<p>❖เป้าประสงค์ที่ 7 พัฒนาระบบดิจิทัลรองรับการดำเนินงานและสนับสนุนระบบการให้บริการอย่างบูรณาการ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG2.1 : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท<i>โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป</i>.....</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 7.1 ความสำเร็จและจำนวนการเชื่อมโยงระบบในรูปแบบดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการให้บริการ</p>	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: <i>โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ</i>..... <i>โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป</i>.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท<i>โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป</i>.....</p>	<p>CM, DT</p>
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 7.2 จำนวนการเชื่อมระบบการทำงานภายในองค์กรในรูปแบบดิจิทัล</p>	<p><input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: <i>โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ</i>..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท<i>โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป</i>.....</p>	<p>DT</p>
<p>❖เป้าประสงค์ที่ 8 พัฒนาการบริหารองค์กรให้พร้อมรับการขยายงาน และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาล</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG2.3 : การพัฒนาระบบเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด และHCMSG3.1 : บุคลากรของ รพม.มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท<i>โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป</i>.....</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 8.1 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p>	<p>HCM</p>

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG2.3 : การพัฒนาระบบเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด. ตัวชี้วัดที่ 2.4 : ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 8.2 ระดับความผูกพันของบุคลากร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG3.1 : บุคลากรของ รพม มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID ตัวชี้วัดที่ 3.2 : ระดับความผูกพันของบุคลากร.</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>HCM</p>
<p>๐ตัวชี้วัดที่ 8.3 ผลผลิตองค์กรรวมขององค์กร (Productivity)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG2.3 : การพัฒนาระบบเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด.</p>	<p>DT, HCM, IM</p>

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
<p>ตัวชี้วัดที่ 8.4 ระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</p>	<p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอลังเขป.....</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ HCMSG3.1 : บุคลากรของ รพม มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอลังเขป.....</p>	CG, SM, CM, HCM
7. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์		
<p>❖ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตในการเดินทาง</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอลังเขป.....</p>	ทุกแผนแม่บท

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
กลยุทธ์ M1 Develop the Feeder System	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CG, SM, CM, HCM, KM, IM
กลยุทธ์ M2 Co-generate Common Payment system	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CG, CM, DT, HCM, KM, IM
กลยุทธ์ M3 Redesign Service Packages & Information for all	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	ทุกแผนแม่บท

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
กลยุทธ์ M4 Enhance Mechanism of Assets Utilization	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CG, SM, CM, DT, HCM, KM, IM
กลยุทธ์ M5 Personalize Product Packages & Promotions	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท.แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CG, CM, DT, HCM, KM, IM
กลยุทธ์ M6 Develop New Business	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CG, CM, HCM, KM, IM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
กลยุทธ์ M7 Generate Income from Related Businesses	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CG, CM, HCM, KM, IM
❖ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาพื้นที่โครงข่ายรถไฟฟ้าตลอดสายทางของเมืองใหญ่ในประเทศ	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people) <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	ทุกแผนแม่บท
กลยุทธ์ M8 Co-create Inclusive Projects in Regions	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	ทุกแผนแม่บท

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	
กลยุทธ์ M9 Manage Urban Impacts & Relationships	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CSR, CG, SM, DT, HCM, KM, IM
❖ ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสรรค์ระบบโครงข่ายรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน ที่มีผลิตภาพสูง และล้ำสมัย	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people) <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	ทุกแผนแม่บท
กลยุทธ์ R1 Reinforce Productivity of MRT network development	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567	ทุกแผนแม่บท

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<p>คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท</p> <p>.....โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	
<p>กลยุทธ์ R2 Balance Contracts Systematically</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท</p> <p>.....โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>
<p>❖ ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567</p> <p>คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บท</p> <p>.....โปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
กลยุทธ์ R3 Execute & Publicize Knowledge Assets	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	ทุกแผนแม่บท
กลยุทธ์ R4 Innovate MRT Products & Services	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.2 ดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมขององค์กร <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CSR, SM, CM, DT, HCM, KM, IM
กลยุทธ์ R5 Create Internal Knowledge & Innovation	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.2 ดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมขององค์กร <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CSR, SM, CM, HCM, KM, IM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
<p>❖ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยกระดับความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สู่การเป็นพันธมิตร และหุ้นส่วนขององค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ ยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร. (Collaboration for better experience)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>
<p>กลยุทธ์ T1 Strengthen the MRTA Brand & Proactive Communication</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 1.1 ปรึ้นบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกโดยการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร. (Strategic Partner)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>
<p>กลยุทธ์ T2 Stakeholder Engagement</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 1.1 ปรึ้นบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกโดยการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร. (Strategic Partner)</p>	<p>ทุกแผนแม่บท</p>

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
	<input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	
❖ ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปฏิรูปองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง และมีธรรมาภิบาล	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย: สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ร่วมเสริมสร้าง วิถีคิดและพร้อมปฏิบัติหน้าทางการเปลี่ยนแปลง. (Collaboration for better change) <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	ทุกแผนแม่บท
อกยุทธ์ T3 Develop & Connect Ridership Data System	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CSR, CG, SM, CM, DT, KM, IM
อกยุทธ์ T4 Improve Internal IT Systems	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ..... <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	DT, KM

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
กลยุทธ์ T5 Reorganize Structure & Operations	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง และ กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CSR, CM, DT, HCM
กลยุทธ์ T6 Review Related Rule & Regulation	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	ทุกแผนแม่บท
กลยุทธ์ T7 Boost up Financial Management	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	DT, HCM, IM



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570
ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

(a) ประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจ	(b) ความสอดคล้องระหว่างประเด็นพิจารณาตามแผนวิสาหกิจกับแผนแม่บท (โปรดพิจารณาข้อมูลประกอบ (fact based) ตามเอกสารแนบ 1 ประกอบการอธิบายความสอดคล้อง)	(c) แผนแม่บท ที่เกี่ยวข้อง (เอกสารแนบ 2)
กลยุทธ์ T8 Enhance HR Management	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CSR, HCM, KM
กลยุทธ์ T9 Ensure Corporate Governance	<input checked="" type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567 คำอธิบาย : สอดคล้องกับแผนแม่บทในประเด็น กลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ <input type="checkbox"/> ไม่สอดคล้องกับแผนแม่บทโปรดอธิบายเหตุผลพอสังเขป.....	CSR, CG, HCM
8. อื่นๆ (โปรดระบุ)		
.....	<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับแผนแม่บท คำอธิบาย: โปรดอธิบายความสอดคล้องหรือการนำไปใช้พอสังเขป และแนบเอกสารประกอบ.....

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566-2570 กับแผนงานและระบบงานที่สำคัญ

		HCM	CG Checklist	ระบุรายละเอียด	RM&IC Checklist	ระบุรายละเอียด	CM Checklist	ระบุรายละเอียด	SM Checklist	ระบุรายละเอียด	DT Checklist	ระบุรายละเอียด	KM Checklist	ระบุรายละเอียด	IM Checklist	ระบุรายละเอียด	IA Checklist	ระบุรายละเอียด
Strategy	HCM 1	S 1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ ยกระดับประสิทธิภาพที่ดีให้กับบุคลากร									√	DT 1 พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลและประสิทธิภาพบริการที่ดี	√	KMS 1 ขับเคลื่อนการดำเนินงานทางธุรกิจด้วยการจัดการความรู้	√	S1 พัฒนาและบูรณาการระบบรถไฟฟ้าและการให้บริการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม		
	HCM 2	S 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กรเพื่อสังคมอย่างยั่งยืน	√	S 1 ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี			√	S3 บูรณาการความรู้ร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานและบริการ	√	SM 1 เสริมสร้างกรอบการกำกับดูแลการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ	√	DT 4 เสริมสร้างทักษะบุคลากรและยกระดับกระบวนการบริหารฯ	√	KMS 3 ขับเคลื่อนการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรด้วยการจัดการความรู้	√	S2 บริหารทรัพยากรด้วยระบบการจัดการนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ S3 พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านรถไฟฟ้าฯ	√	พัฒนาบุคลากรด้านการตรวจสอบภายใน มีความรู้ความสามารถ ครบถ้วนตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่งงานที่สามารถให้ความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ
	HCM 3	S 3 ร่วมเสริมสร้าง วิสัยทัศน์และพร้อมปฏิบัติหน้าหน้าที่การเปลี่ยนแปลง	√	S 2 สร้างทัศนคติและค่านิยมเชิงบวกต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี	√	ทบทวน Core Competency "LIVES" กำหนดการบริหารความเสี่ยงในค่านิยม L Lead to Achievement (การมุ่งเน้นความสำเร็จ) เน้นการทำงานเชิงรุก	√	S3 บูรณาการความรู้ร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานและบริการ		SM 2 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญอย่างบูรณาการ	√	DT 4 เสริมสร้างทักษะบุคลากรและยกระดับกระบวนการบริหารฯ	√	KMS 2 ขับเคลื่อนการจัดการความรู้ด้วยการปลูกฝังค่านิยมองค์กร	√	S4 พัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืนด้วยนวัตกรรม		

การบูรณาการยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ กับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญ

แผนงานตามเกณฑ์ประเมินผล Core Business Enablers อย่างครบถ้วน ได้แก่ ด้านที่ 1 แผนแม่บทการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) ด้านที่ 2 แผนวิสาหกิจ (SP) ด้านที่ 3 การบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรและควบคุมภายใน (RM & IC) ด้านที่ 4 แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและตลาด (SCM) ด้านที่ 5 แผนปฏิบัติการดิจิทัล (DT) ด้าน 7.1 แผนแม่บทการจัดการความรู้ (KM) ด้าน 7.2 แผนแม่บทการจัดการนวัตกรรม (IM) และด้านที่ 8 แผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ (IA) ดังนี้

10.1 ด้าน 1 : CG แผนแม่บทด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (ด้าน 1 : CG) ปีงบประมาณ 2566-2570

แผนยุทธศาสตร์ การบริหาร ทุนมนุษย์ (ด้าน 6 : HCM)	แผนแม่บทการกำกับดูแลกิจการที่ดี (ด้าน 1 : CG)					
	S 1 ส่งเสริม ความรู้ ความ เข้าใจด้านการ กำกับดูแล กิจการที่ดี	S 2 สร้าง ทัศนคติและ ค่านิยมเชิง บวกต่อการ กำกับดูแล กิจการที่ดี	S3 พัฒนา และ ปรับปรุง ระบบงาน กำกับดูแล กิจการที่ดี	S4 พัฒนา และปรับปรุง นโยบายที่ เกี่ยวข้อง เพื่อ เป็นเครื่องมือ สนับสนุนการ กำกับดูแล กิจการที่ดี	S5 ทำให้ บุคลากร ปฏิบัติตาม กฎหมายหรือ ดีกว่า	S6 พัฒนา ความร่วมมือ กับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย
S 2 ร่วมเสริมสร้าง ขีดความสามารถ ของบุคลากรสู่ความ เป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อ สังคมอย่างยั่งยืน	✓					
S 3 ร่วมเสริมสร้าง วิธีคิดและพร้อม ปฏิบัติหน้างาน เปลี่ยนแปลง		✓				

คำอธิบายความเชื่อมโยง

แผนแม่บทการกำกับดูแลกิจการที่ดี กำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี กลยุทธ์กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ HCM มียุทธศาสตร์ ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเองและองค์กร เป็นการปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงาน รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) อีกทั้งยุทธศาสตร์แผน HCM ยังกำหนดการร่วมสร้างเสริมวิถีคิดและพร้อมปฏิบัติหน้าทางการเปลี่ยนแปลง เป็นการสนับสนุน การสร้างทัศนคติและค่านิยมเชิงบวกต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี โครงการ HR Rapid Connect2 เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กร Rapid และ สมรรถนะหลัก LIVE

ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ HCM โครงการปลูกฝังค่านิยม Rapid ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ และโครงการทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากร Integrity คุณธรรมและจริยธรรม ในการสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาล มีเพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมและคุณธรรมกับการทำงานและเกิดความเข้าใจในการและกรอบแนวคิดของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักจริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี

หลักฐานประกอบคำอธิบาย (Evidence base)

- แผนแม่บทการกำกับดูแลกิจการที่ดีปีงบประมาณ 2566 - 2570

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของ รพม.

รพม. มีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบบริหารจัดการที่ดี เป็นที่น่าเชื่อถือของประชาชน และมีการเติบโตที่ยั่งยืน โดยการกำกับดูแลกิจการที่ดีถือเป็นกลไกที่สำคัญที่สนับสนุน การบรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายด้านการกำกับดูแลที่ดีเพื่อให้คณะกรรมการ รพม. ผู้บริหาร และพนักงาน ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ยึดมั่นในหลักสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี อันได้แก่ การมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) ความมีสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility) การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสุจริตและเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment) การดำเนินงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ (Transparency) การสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Value Creation) การมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ (Ethics) และการมีส่วนร่วม (Participation)

- 2) ปฏิบัติตามหลักสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 4) ให้มีการติดตามประเมินผลพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรเป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

คำอธิบายความเชื่อมโยง

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของ รฟม. มีการกำหนดหลักสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี อันได้แก่ ใส่ใจและตระหนักรู้ (Aware) ซึ่งเป็นหนึ่งในค่านิยมร่วม RAPID ของ รฟม. ดังนั้น ควรมีแผนงานหรือกิจกรรม ในการสร้างความตระหนักรู้ เข้าใจ ค่านิยม Aware ให้เกิดเป็นพฤติกรรมในระดับบุคลากรทั่วทั้งองค์กรจนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการไปกับการสร้างความตระหนักรู้ เข้าใจ ค่านิยม “RAPID”

10.2 ด้าน 2 : การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ แผนวิสาหกิจ รฟม. ฉบับปีงบประมาณ 2566 -2570

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570 กับแผนวิสาหกิจ รฟม. ปีงบประมาณ 2566 – 2570

ความเชื่อมโยง	SP	HCM
SWOT	<p>S1: เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินกิจการรถไฟฟ้าในเขตเมืองของประเทศ ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. รฟม. พ.ศ. 2543</p> <p>S4: มีความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน และมีการสะสม องค์ความรู้ในด้านการออกแบบและการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้าเกือบ 30 ปี</p> <p>S6: มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ (ทั้งกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน)</p> <p>S8 : มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 25-34 ปี) กว่าร้อยละ 50 ขององค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น</p> <p>W6 : มีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินธุรกิจไม่เพียงพอ เช่น การร่างและบริหารสัญญาสัมปทาน การบริหารผู้รับสัมปทาน และการใช้ข้อมูลผู้ใช้บริการ/ การดำเนินการมาปรับใช้กับการปรับรูปแบบการให้บริการ และการบริหารสัมปทาน</p> <p>W7: วัฒนธรรม/ บรรยากาศ/ กลไกการทำงานไม่สนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เช่น กระบวนการพัฒนาและเส้นทางความก้าวหน้าที่สุดอดคล้องกับพฤติกรรมบุคลากรรุ่นใหม่ ระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น</p> <p>O1: นโยบายด้านคมนาคมมีเป้าหมายการใช้ระบบขนส่งทางรางเป็นโครงสร้างพื้นฐานหลักของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนารถไฟฟ้าในพื้นที่เมือง</p> <p>O3: การเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค และตำแหน่งยุทธศาสตร์ของประเทศ สามารถพัฒนาการเชื่อมต่อกิจกรรมในระดับภูมิภาค</p> <p>O5: การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อตอบโจทย์ทิศทางนโยบายของประเทศและการใช้งานของผู้ใช้บริการ เช่น Smart City, Digital Currency, Big Data & Analytics</p> <p>T2: การก่อสร้างรถไฟฟ้าใน กทม. คาดการณ์ว่าจะเสร็จสิ้นภายในช่วงปี 2570(ตามแผน M-MAP2) ทำให้จำนวนโครงการก่อสร้างใน กทม. ลดลง ส่งผลต่อการพิจารณาปรับบทบาทและทิศทางขององค์กรในอนาคต</p>	<p>S1 : บุคลากรมีความสามารถในการกำกับดูแลงานโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าให้เป็นไปตามแผนงาน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>S2 : มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 25-34 ปี) กว่าร้อยละ 50 ขององค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น</p> <p>W1 : บุคลากรมีความเชี่ยวชาญด้านการดำเนินธุรกิจไม่เพียงพอ เช่น การร่างและบริหารสัญญาสัมปทาน การบริหารผู้รับสัมปทาน และการใช้ข้อมูลผู้ใช้บริการ/การดำเนินการมาปรับใช้กับการปรับรูปแบบการให้บริการและการบริหารสัมปทาน</p> <p>O5 : เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นโอกาสที่ทำให้บุคลากร รฟม. สามารถเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>

ความเชื่อมโยง	SP	HCM
SA/SC	<p>SA1: การดำเนินกิจการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ได้รับการสนับสนุนตามนโยบายรัฐ เพื่อรองรับการขยายตัวของการเดินทางในเมืองอย่างครอบคลุม</p> <p>SA2: การใช้องค์ความรู้และความเชี่ยวชาญด้านกิจการรถไฟฟ้า อาทิ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารโครงการขนาดใหญ่ การคัดเลือกเทคโนโลยีระบบรถไฟฟ้าที่เหมาะสมสำหรับแต่ละพื้นที่ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการเชื่อมต่อการเดินทางและยกระดับเมือง ทั้งใน กทม. และภูมิภาค</p> <p>SA3: การพัฒนาการดำเนินงานโครงการและการให้บริการรถไฟฟ้าด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อยกระดับการให้บริการและสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้ใช้บริการ และเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้เกิดความยั่งยืนของเมืองทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการสร้างความยั่งยืนขององค์กร</p> <p>SC1: การใช้สมรรถนะและองค์ความรู้ขององค์กร ในการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและการให้บริการรถไฟฟ้า</p> <p>SC4: การพัฒนาโครงการรถไฟฟ้าในเมืองหลักในภูมิภาคที่มีบริบทแวดล้อมที่แตกต่างไปจากโครงการรถไฟฟ้าใน กทม. จึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความชำนาญที่มีอยู่ ควบคู่กับความรู้อื่นๆ ในการดำเนินงาน</p> <p>SC5: การเตรียมความพร้อมองค์กรและความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับบทบาทและทิศทางขององค์กรในอนาคตให้สอดคล้องกับภารกิจที่อาจเปลี่ยนแปลงไป</p> <p>SC6 : การรักษาภาพลักษณ์ และความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของ รฟม.</p>	<p>HCMSA1 : นโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการขนส่งระบบรางและความร่วมมือจากหน่วยงานภายในประเทศ จะเสริมสร้างความสามารถในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า</p> <p>HCMSA2 : การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเทคโนโลยี และรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ เป็นตัวเร่งให้องค์กรสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรรุ่นใหม่และมีความทุ่มเท มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>HCMSC1 : การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากร และใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการดำเนินงานธุรกิจ</p> <p>HCMSC2 : การปรับรูปแบบการทำงานและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทุนมนุษย์</p>
Strategic Positioning	<p>2566-2567 : “บริหารโครงการและการกำกับดูแลการให้บริการระบบรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่มีประสิทธิภาพสูง”</p> <p>2568-2569 : “บริหารโครงการและกำกับดูแลการให้บริการระบบรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงการเดินทางอย่างเป็นระบบ”</p> <p>2570 : บริหารโครงการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่พร้อมรองรับและสนับสนุนความเจริญ ของเมืองแห่งอนาคตด้วยนวัตกรรม เพื่อความยั่งยืน”</p>	<p>2566-2567: -ระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร สะท้อนผ่านระดับความพึงพอใจที่ระดับ 3.87</p> <p>- คะแนนประเมินผลด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ สคร. เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>2568-2569 : -บุคลากรของ รฟม. มากกว่าร้อยละ 70 มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ค่านิยมองค์กร "RAPID“</p> <p>- อันดับประเมินผลด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ สคร. สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>2570 : - รฟม. เป็นองค์กรที่คนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพต้องการร่วมงานด้วย จากการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรในด้านนวัตกรรมขององค์กรโดยมีบุคลากรผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะมากกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ 96</p> <p>- อันดับประเมินผลด้านการบริหารทุนมนุษย์ของ สคร. อยู่ในอันดับ 1 ใน 15 ของรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในระบบประเมินผล</p>
SO/Goals	<p>วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO)</p> <p>R: Reinvent continuously และวัตถุประสงค์เชิง</p>	<p>HCMGoal2.1 : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการ</p>

ความเชื่อมโยง	SP	HCM
	ยุทธศาสตร์ (SO) T: Transform professionally เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals) ที่ 5 สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้ามวลขนต่อยอดองค์ ความรู้ และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน และ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goals) ที่ 8 พัฒนาการบริหารองค์กรให้พร้อมรับและขยายงานและ การเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี	รถไฟฟ้า การดำเนินธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน (ร้อยละ 100 ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย) HCMGoal2.2 : ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาจนมี ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร (ร้อยละ 100 ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย) HCMGoal3.1 : บุคลากรของ รพม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID (ร้อยละ 80 ของบุคลากร) HCMGoal3.2 : ระดับความผูกพันของบุคลากร \geq 4.45
Strategy	S5 ยกระดับความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย คู่การเป็นพันธมิตร และหุ้นส่วนขององค์กร S6 ปฏิรูปองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง และ มีธรรมาภิบาล	HCMS2 : ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความ เป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people) HCMS3 : ร่วมเสริมสร้างวิถีคิดและพร้อมปฏิบัติงานนำหน้าการ เปลี่ยนแปลง (Collaboration for better change)
Tactics	R3 Execute & Publicize Knowledge Assets (ใช้ประโยชน์และเผยแพร่องค์ความรู้) T5 Reorganize Structure & Operations (ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการดำเนินงาน) T8 Enhance HR management (พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล)	HCMT2.1: ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง HCMT2.2 : ดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมขององค์กร HCMT3.1 : ปลุกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการ เปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ
Action Plan	6.8.1_FS โครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ ค่านิยม “RAPID” และสมรรถนะหลักขององค์กร “Connect”	HCM Action Plan 3.1.1 แผนปลุกฝังค่านิยม RAPID ผ่าน กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ

คำอธิบายความเชื่อมโยง

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ 2566 – 2570 โดยแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 ได้ดำเนินการวิเคราะห์/ทบทวนสภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก (SWOT Analysis) โดยได้ปรับปรุง จุดแข็ง (Strength) S2 : มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 25-34 ปี) กว่าร้อยละ 50 ขององค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และวิเคราะห์/ทบทวนความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (HCM SA) ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (HCM SC) โดยเพิ่ม HCMSA4 การที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการสนับสนุนให้ผลการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (S5/O2) และได้ปรับปรุง ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ระยะยาว “เพื่อกำหนดการพัฒนาขีดความสามารถให้ชัดเจน รูปธรรม มีเป้าหมายสอดคล้องกับตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ฯ” เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

หลักฐานประกอบคำอธิบาย (Evidence base)

1. แผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

10.3 ด้าน 3 : การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM & IC)

นโยบายการบูรณาการ Corporate Governance , Risk Management และ Compliance (GRC)

รพม.มีความมุ่งมั่นจะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการองค์กรแบบองค์รวม เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายรัฐบาลและเป้าหมายขององค์กร และมีการเติบโตที่ยั่งยืน โดยการบูรณาการระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) และการควบคุมภายใน การกำกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ (Compliance) ถือเป็นแนวทางที่สนับสนุนการบรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว จากความสำคัญดังกล่าว รพม.จึงได้กำหนดนโยบายการบูรณาการ Corporate Governance, Risk Management และ Compliance (GRC) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กร

1. จัดให้มีการดำเนินงานด้าน GRC ที่เหมาะสม เพียงพอ สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยสะท้อนให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพของการทำงาน ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินและรายงานที่มีใช้ทางการเงิน มีการปฏิบัติตามภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง สามารถป้องกันการทุจริตและการใช้ข้อมูลภายใน รายการที่เกี่ยวข้องกัน ความเสียหาย การสูญเสีย หรือการบริหารจัดการที่ผิดพลาดได้เป็นอย่างดี

2. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการดำเนินงานด้าน GRC ให้แก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน

3. ส่งเสริมให้การดำเนินการด้าน GRC เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและปกป้องมูลค่าขององค์กรในระยะยาว

4. จัดให้มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานด้าน GRC อย่างมีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนหรือเป็นกลไกในการสร้างผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

5. จัดให้มีการติดตามประเมินผล ทบทวน ปรับปรุงด้าน GRC ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ ภารกิจของส่วนงานและสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

6. สื่อสารและเผยแพร่การดำเนินงานด้าน GRC ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้รับรู้อย่างทั่วถึง

7. คณะกรรมการ และผู้บริหารมีหน้าที่ในการสนับสนุนการดำเนินงานด้าน GRC ให้บุคลากรทุกระดับเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมอย่างเพียงพอ และเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติตนให้กับพนักงาน

8. กำหนดหลักการในการกำหนด Risk Appetite (RA) และ Risk Tolerance (RT) ระดับองค์กรโดยแสดงให้เห็น

ถึงความเชื่อมโยง/สอดคล้องกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ขององค์กร คำนึงถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสอดคล้องกับเป้าหมายประจำปีขององค์กร

9. จัดให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้าน GRC อย่างมีประสิทธิภาพ

คำอธิบายความเชื่อมโยง

มีการทบทวน Core Competency “LIVES” กำหนดการบริหารความเสี่ยง ในคำนิยาม L Lead to Achievement (การมุ่งเน้นความสำเร็จ) เน้นการทำงานเชิงรุก โดยจัดให้มีกระบวนการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การประเมิน Competency สะท้อนถึงการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนการพัฒนา เป็นการเชื่อมโยงการบริหารความเสี่ยงกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

อีกทั้งพัฒนา สร้างความตระหนัก รับรู้ เข้าใจ วัฒนธรรม RAPID ด้านความเสี่ยงที่มุ่งตอบสนองและส่งเสริมค่านิยมองค์กร “Aware – ใส่ใจและตระหนักรู้ เปิดมุมมองความใส่ใจและรับผิดชอบต่อผู้คนแวดล้อม ประชาชน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีโครงการการปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ ให้กับบุคลากรมีพฤติกรรมพึงประสงค์ตาม Rapid

หลักฐานประกอบคำอธิบาย (Evidence base)

1. นโยบายการบูรณาการ Corporate Governance, Risk Management และ Compliance (GRC)
2. บันทึก ผนย/383 ลงวันที่ 21 เมษายน 2566 เรื่องการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

สาระสำคัญของนโยบายการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

1. ให้การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร และพนักงานทุกคน
2. ดำเนินการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบตามแนวทางมาตรฐานสากล และแนวทางที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด และให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดีตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 และตามแนวทางมาตรฐานสากล
3. ดำเนินการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดของระบบงาน เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน
4. ดำเนินการบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) หรือเบี่ยงเบนไม่เกินกว่าช่วงเบี่ยงเบนของระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance) โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการบริหารความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของ รฟม.
5. จัดให้มีกระบวนการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทั้งการระบุความเสี่ยง การกำหนดความเพียงพอของการควบคุมภายใน การประเมินความเสี่ยง การบริหารจัดการความเสี่ยง การติดตามและประเมินผล รวมทั้งการรายงานผลการบริหารความเสี่ยง ทั้งกรณีปกติ และเมื่อเกิดเหตุการณ์พิเศษ
6. จัดวางระบบการควบคุมภายในอย่างเพียงพอ เหมาะสม และเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานที่ต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง และจัดให้มีการติดตามประเมินผล การสอบทาน รวมทั้งการรายงานผลการดำเนินการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

คำอธิบายความเชื่อมโยง

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของนโยบายการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในการบริหารทุนมนุษย์ควรมุ่งเน้นแผนงานหรือกิจกรรมในการสร้างความตระหนัก รับรู้ เข้าใจ ค่านิยม “Aware – ใส่ใจ ตระหนักรู้ รับผิดชอบต่องาน รับผิดชอบต่อผลงานรับผิดชอบต่อองค์กร และรับผิดชอบต่อสังคม” ในการตระหนักรู้ รับรู้ เข้าใจ ว่าการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบต่อบุคลากรทุกคน ต่อองค์กร รวมถึงนำประเด็นความเสี่ยงในระดับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์มาพิจารณา การดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

10.4 ด้าน 4 : CM แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและตลาด (ด้าน 4 : SCM) ปีงบประมาณ 2566 – 2570

แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและตลาด (ด้าน 4 : CM)				
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ (ด้าน 6 : HCM)	S 1 ยกระดับระบบการเชื่อมต่อการเดินทางและสิ่งอำนวยความสะดวก	S 2 ส่งเสริมการใช้พื้นที่เชิงพาณิชย์สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ	S3 บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานและบริการ	S4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบูรณาการผลิตภัณฑ์และบริการ
S 1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ยกระดับประสิทธิภาพที่ดีให้กับบุคลากร				
S 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน			✓	
S 3 ร่วมเสริมสร้างวิถีคิดและพร้อมปฏิบัติหน้าการเปลี่ยนแปลง				✓

คำอธิบายความเชื่อมโยง

แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและตลาด มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการเชื่อมต่อบรรณไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์บัตรโดยสาร การพัฒนาธุรกิจต่อเนื่อง และส่งเสริมการใช้บริการระบบรถไฟฟ้า รวมถึงนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน ดังนั้น การดำเนินงานด้านทุนมนุษย์ต้องมีการทบทวนโครงสร้างและการบริหารอัตรากำลังให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

โดยการดำเนินงานด้านบริหารทุนมนุษย์ มีการทบทวนโครงสร้าง เพิ่มกองพัฒนาโครงการต่อเนื่อง รับผิดชอบงานวางแผนและงานพัฒนาพื้นที่ของ รพม. รวมถึงพื้นที่เพื่อการเชื่อมต่อการเดินทาง งานพัฒนาเชื่อมต่อกับระบบขนส่งต่อเนื่อง และการบริหารอัตรากำลัง ให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงานยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญ ให้สามารถตอบสนองรูปแบบการทำงานในอนาคต โดยเฉพาะสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน เช่น การมุ่งเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาและบริหารจัดการธุรกิจต่อเนื่อง การพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ควรมุ่งเน้นการเพิ่มประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาธุรกิจให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

หลักฐานประกอบคำอธิบาย (Evidence base)

1. แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและตลาด ปีงบประมาณ 2566-2570
2. ข้อบังคับ รพม.ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน รพม. พ.ศ. 2563

ด้าน 4 : แผนยุทธศาสตร์ด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ด้าน 4 : SCM) ประจำปี 2566-2570

		แผนยุทธศาสตร์ด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ด้าน 4 : SM)		
		SO SM 1 เสริมสร้างกรอบการกำกับดูแลการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ	SO SM 2 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญอย่างบูรณาการ	SO SM 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย S4 นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบูรณาการผลิตภัณฑ์และบริการ
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ (ด้าน 6 : HCM)				
S 1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร	✓			
S 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน			✓	
S 3 ร่วมเสริมสร้างวิถีคิดและพร้อมปฏิบัติ นำหน้าการเปลี่ยนแปลง			✓	

คำอธิบายความเชื่อมโยง

การพัฒนาทุนมนุษย์มีความเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจ/ศึกษาดูงานด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะกรรมการ รพม. คณะกรรมการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการฯ และบุคลากรของ รพม. หลักสูตรการอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจฯ ดำเนินการให้ความรู้ความเข้าใจ ประเมินผลและจัดทำรายงานสรุปผลการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามกรอบการกำกับดูแลการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ

รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะพนักงานทั้งองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาพนักงานตามแนวทางที่กำหนดและสื่อสารสมรรถนะหลักของบุคลากร ทั้งการพัฒนาสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการโครงการ ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ สัญญาของ รพม. ที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

หลักฐานประกอบคำอธิบาย (Evidence base)

- แผนยุทธศาสตร์ด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประจำปี 2565 - 2570

10.5 ด้าน 5 : แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ รพม. (ด้าน 5 : DT) ปีงบประมาณ 2566-2570

	แผนปฏิบัติการดิจิทัล (ด้าน 5 : DT)			
	DT 1 พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลและประสบการณ์บริการที่ดี	DT 2 จัดการคุณภาพข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินงานอัจฉริยะ	DT 3 เสริมสร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจด้วยประสิทธิภาพระบบโครงสร้างพื้นฐานฯ	DT 4 เสริมสร้างทักษะบุคลากรและยกระดับกระบวนการบริหารฯ
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ (ด้าน 6 : HCM)				
S 1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร	✓			
S 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กรเพื่อสังคมอย่างยั่งยืน				✓
S 3 ร่วมเสริมสร้างวิธีคิดและพร้อมปฏิบัติหน้าหน้าที่การเปลี่ยนแปลง				✓

คำอธิบายความเชื่อมโยง

การพัฒนาบุคลากรสู่ยุคดิจิทัล มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะเชิงดิจิทัล Expertise and Digital Innovation การส่งเสริมความเชี่ยวชาญและการใช้นวัตกรรมดิจิทัล สำหรับผู้บริหารและพนักงาน และทักษะเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การนำข้อมูลต่าง ๆ มาใช้วิเคราะห์เพื่อติดตามโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าที่อยู่ในปัจจุบัน การนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงในการบริหารโครงการ และสามารถนำข้อมูลที่วิเคราะห์ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล

รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะอย่างครบวงจร วิเคราะห์ทบทวนด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับผลกระทบจากระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการให้บริการประชาชนและผู้โดยสาร รวมถึงกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญของ รพม.

โดยยุทธศาสตร์ DT 3 เสริมสร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจด้วยประสิทธิภาพระบบโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์/เครือข่ายคอมพิวเตอร์ และความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง ความเชื่อมโยงการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์ HCM เป็นการมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ รพม. (HR) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น จากคำอธิบายข้างต้น ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ S1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ ยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร มีความเชื่อมโยงกับ DT1 พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลและประสบการณ์บริการที่ดี

หลักฐานประกอบคำอธิบาย (Evidence base)

1. แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ รพม. ปีงบประมาณ 2566 - 2570
2. สมรรถนะหลักขององค์กร Corporate Core Competency ปี 2566
3. บันทึก ฝทท/269 ลงวันที่ 21 เมษายน 2566 เรื่องการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ฯ

10.6 ด้าน 7.1 : แผนแม่บทการจัดการความรู้ (ด้าน 7.1 KM) ปีงบประมาณ 2566 – 2570

แผนยุทธศาสตร์ การบริหารทุนมนุษย์ (ด้าน 6 : HCM)	แผนแม่บทการจัดการความรู้ (ด้าน 7.1 KM)		
	KMS 1 ชั้นเคลื่อน การดำเนินงานทางธุรกิจด้วย การจัดการความรู้	KMS 2 ชั้นเคลื่อน การจัดการความรู้ด้วย การปลูกฝังค่านิยมองค์กร	KMS 3 ชั้นเคลื่อนการสร้าง มูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ด้วยการจัดการความรู้
S 1 ร่วมเสริมสร้างระบบ บริหารทุนมนุษย์ ยกระดับประสิทธิภาพ ที่ดีให้กับบุคลากร	✓		
S 2 ร่วมเสริมสร้าง ขีดความสามารถของ บุคลากรสู่ความเป็นเลิศ ของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน			✓
S 3 ร่วมเสริมสร้าง วิถีคิดและพร้อมปฏิบัติ นำหน้าการเปลี่ยนแปลง		✓	

คำอธิบายความเชื่อมโยง

การดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานในด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการความรู้ รวมถึงทบทวนด้านการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มีการทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังด้านการจัดการความรู้ให้เพียงพอและสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เกิดการทำงานข้ามสายงานมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาสมรรถนะให้แก่บุคลากรโดยนำการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในแผนบริหารจัดการความรู้ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะที่เพียงพอต่อการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของ รพม.

หลักฐานประกอบคำอธิบาย (Evidence base)

- แผนแม่บทการจัดการความรู้ รพม. ปีงบประมาณ 2566 - 2570

10.7 ด้าน 7.2 : แผนแม่บทการจัดการนวัตกรรม (ด้าน 7.2 IM) ปีงบประมาณ 2566 – 2570

แผนยุทธศาสตร์ การบริหารทุนมนุษย์ (ด้าน 6 : HCM)	แผนแม่บทการจัดการนวัตกรรม (ด้าน 7.2 IM)			
	S1 พัฒนาและบูรณาการระบบรถไฟฟ้าและการให้บริการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	S2 บริหารทรัพยากรด้วยระบบการจัดการนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ	S3 พัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมด้านรถไฟฟ้าฯ	S4 พัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืนด้วยนวัตกรรม
S 1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร	✓			
S 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กรเพื่อสังคมอย่างยั่งยืน		✓	✓	
S 3 ร่วมเสริมสร้างวิสัยทัศน์และพร้อมปฏิบัติ นำหน้าการเปลี่ยนแปลง				✓

คำอธิบายความเชื่อมโยง

การบริหารทุนมนุษย์ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญาด้านรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนจากองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญขององค์กร รวมถึงพัฒนาทักษะในการให้คำปรึกษาด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนผ่านระบบดิจิทัลให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ ในด้านการส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรต้องสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำ รวมถึงปรับโครงสร้างการทำงานให้รองรับต่อการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ S1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ ยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร (Collaboration for Better Experience) และกำหนดกลยุทธ์ T1.1 ที่ปรับบทบาทการดำเนินการเชิงรุกโดยเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร (Strategic Partner) จึงมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 ของแผนแม่บทการจัดการนวัตกรรมที่ได้กำหนดกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจและมีประสบการณ์ที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ S2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเองและองค์กรเพื่อสังคมที่ยั่งยืน (Collaboration for Better People) และกำหนดกลยุทธ์ T.2.2 ในการดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมขององค์กร จึงมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2 และยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนแม่บทการจัดการนวัตกรรม โดยยุทธศาสตร์ที่ 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อช่วยพัฒนาการบริการและสร้างมูลค่าเพิ่ม รวมถึงการพัฒนาการดำเนินงานภายใน รพม. ให้มีประสิทธิภาพและยุทธศาสตร์ที่ 3 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญาด้านรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ S3 ร่วมเสริมสร้างวิถีคิดและพร้อมปฏิบัติหน้างานการเปลี่ยนแปลง (Collaboration for Better Change) และกำหนดกลยุทธ์ T3.1 ปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ จึงมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนแม่บทการจัดการนวัตกรรม ที่ได้กำหนดกลยุทธ์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม รวมถึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านการประเมินการแสดงผลตามวัฒนธรรมด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

หลักฐานประกอบคำอธิบาย (Evidence base)

- แผนแม่บทการจัดการนวัตกรรม ปีงบประมาณ 2566-2570
- บันทึก ด่วนที่สุด ที่ฝพค/433 ลงวันที่ 21 เมษายน 2566

10.8 ด้าน 8 : แผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ (ด้าน 8 : IA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)

แผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์สำหรับ 5 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1) ซึ่งเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2555 หลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 คู่มือ การปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจ ฉบับปรับปรุงปี พ.ศ. 2555 และกฎบัตรสำนักตรวจสอบ โดยได้กำหนดแผน การตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. หัวข้อการตรวจสอบ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกระบวนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
2. หัวข้อการตรวจสอบ การดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ด้าน Core Business Enablers (CBEs) ด้านที่ 6 การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) และด้านที่ 7.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)
3. การประเมินความเสี่ยง
4. จำนวนวันที่ใช้สำหรับการตรวจสอบใน 5 ปี

คำอธิบายความเชื่อมโยง

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ได้สนับสนุนพัฒนาบุคลากรด้าน การตรวจสอบภายใน มีความรู้ความสามารถ ครอบคลุมตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่งงานที่สามารถให้ความเชื่อมั่น และให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม และเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ และเป็นไปตามที่มาตรฐานการตรวจสอบภายในได้กำหนดไว้ (อ้างอิงตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง ว่าด้วยมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2561 ข้อ 1200 – ความเชี่ยวชาญและความระมัดระวังรอบคอบเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ) ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เช่น การเงิน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ เทคโนโลยีสารสนเทศ การให้-คำปรึกษา การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง เป็นต้น รวมถึงการสนับสนุนบุคลากรเพื่อได้มาซึ่งวุฒิบัตรทางวิชาชีพการตรวจสอบภายใน










หลักฐานประกอบคำอธิบาย (Evidence base)

1. แผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)
2. บันทึกที่ สตส/191 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2566 แจ้งความเห็นการทบทวนปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์



กรอบ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

วิสัยทัศน์ สวม. : ร่วมยกระดับเมืองด้วยโครงข่ายรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนและนวัตกรรม เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) (แผนวิสาหกิจ)	M: Modernize Inclusively		R: Reinvent Continuously			T: Transform Professionally		
ยุทธศาสตร์ (Strategy) (แผนวิสาหกิจ)	S1  พัฒนาบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตในการเดินทาง	S2  พัฒนาพื้นที่โครงข่ายรถไฟฟ้าตลอดสายทางของเมืองใหญ่ในประเทศ	S3  สร้างสรรค์ระบบโครงข่ายรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนที่มีประสิทธิภาพสูงและล้ำสมัย	S4  สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	S5  ยกระดับความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้การเป็นพันธมิตร และหุ้นส่วนขององค์กร	S6  ปฏิรูปองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง และมีธรรมาภิบาล		
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM SO)	SO 1  เพื่อบูรณาการและยกระดับระบบการบริหารทุนมนุษย์		SO 2  เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพในเขตเมืองที่ยั่งยืน			SO 3  เพื่อให้บริการรูปแบบและบุคลากรของ สวม. มีความยืดหยุ่น พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร		
ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM S)	S1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ ยกระดับประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร		S2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน			S3 ร่วมเสริมสร้าง วิถีคิดและพร้อมปฏิบัติ นำหน้าการเปลี่ยนแปลง		
กลยุทธ์ (HCM Tactic)	T 1.1 ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุก โดยการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร (Strategic Partner)	T 1.2 ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติ ที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการ ของกลุ่มและส่วนบุคลากร	T 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	T 2.2 ดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมขององค์กร		T 2.3 ทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและส่วนบุคลากร		
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (HCM SG)	SG 1.1 ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	SG 1.2 การพัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์เป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด	SG 2.1 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาด้วยความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานก่อนสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินงานเชิงรุก และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	SG 2.2 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรต่อยอดองค์ความรู้และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน		SG 2.3 การพัฒนาระบบเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการ และได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด		
ตัวชี้วัด (KPI)	KPI 1.1 ระดับความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	KPI 1.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด	KPI 2.1 ร้อยละการประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	KPI 2.2 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร	KPI 2.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาและจะนำไปใช้ประโยชน์ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี(ผลงาน)	KPI 2.4 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ	KPI 3.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมพึงประสงค์ตาม RAPID	KPI 3.2 ระดับความผูกพันของบุคลากร
เป้าหมาย	1.1 ระดับ 3.90	1.2 ร้อยละ 100	2.1 ร้อยละ 85	2.2 ร้อยละ 100	2.3 จำนวน 10 ผลงาน	2.4 ร้อยละ ≥ 96	3.1 ร้อยละ 80	3.2 ≥ระดับ 4.45
โครงการ	1.1.1 การปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner)	1.2.1 ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	2.1.1 ปรับรูปแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	2.2.1 คนเก่งสู่การเป็นนวัตกรรม (Talent to Innovator)		2.3.1 การทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	3.1.1 การปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ	
งบประมาณ	100,000 บาท	200,000 บาท	-	6,000,000 บาท		-	1,000,000 บาท	