



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 รพม. ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ฯ ในครั้งนี้ ได้นำแผนวิสาหกิจ รพม. ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570 ได้พิจารณาความสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร โดยนำแผนวิสาหกิจ รพม. 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 เป็นข้อมูลนำเข้าที่สำคัญ โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ออกแบบสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นโยบายภาครัฐให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของ รพม. โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ครอบคลุม รวมทั้งกรอบเวลา ผู้รับผิดชอบ และ กระบวนการติดตามให้ดำเนินการได้ตามผลลัพธ์ที่กำหนด โดยแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 มีการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัวชี้วัด ซึ่งได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กร สู่ตัวชี้วัด 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 รพม. ในคราวประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2566

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ จะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยผลักดัน การดำเนินงานของ รพม. ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

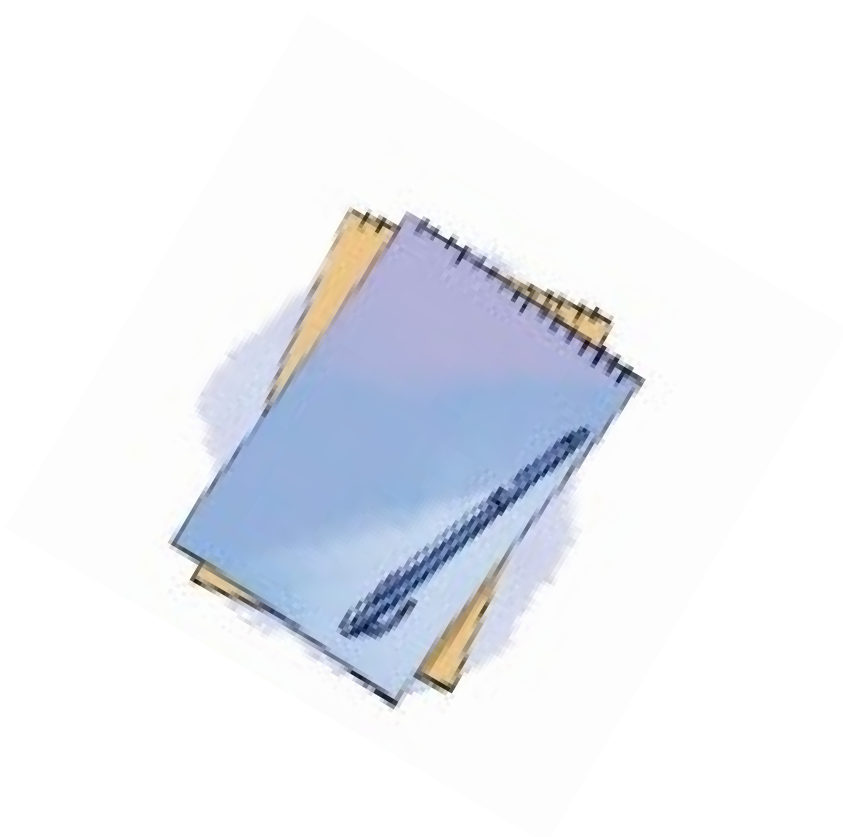
สิงหาคม 2566



สารบัญ

หน้า

บทที่ 1	3
<ul style="list-style-type: none"> ▪ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารทุนมนุษย์ ▪ กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ 	3
บทที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ประจำปี เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Output/Outcome)	4
<ul style="list-style-type: none"> ▪ โครงการที่ 1.1.1 การปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner) ▪ โครงการที่ 1.2.1 ปรับปรุงระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี ▪ โครงการที่ 2.1.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง ▪ โครงการที่ 2.2.1 คนเก่งสู่การเป็นนวัตกรรม (Talent to Innovator) ▪ โครงการที่ 2.3.1 ปรับปรุงระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี ▪ โครงการที่ 3.1.1 การปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ ▪ กรอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 	6 10 16 20 24 29 34



บทที่ 1

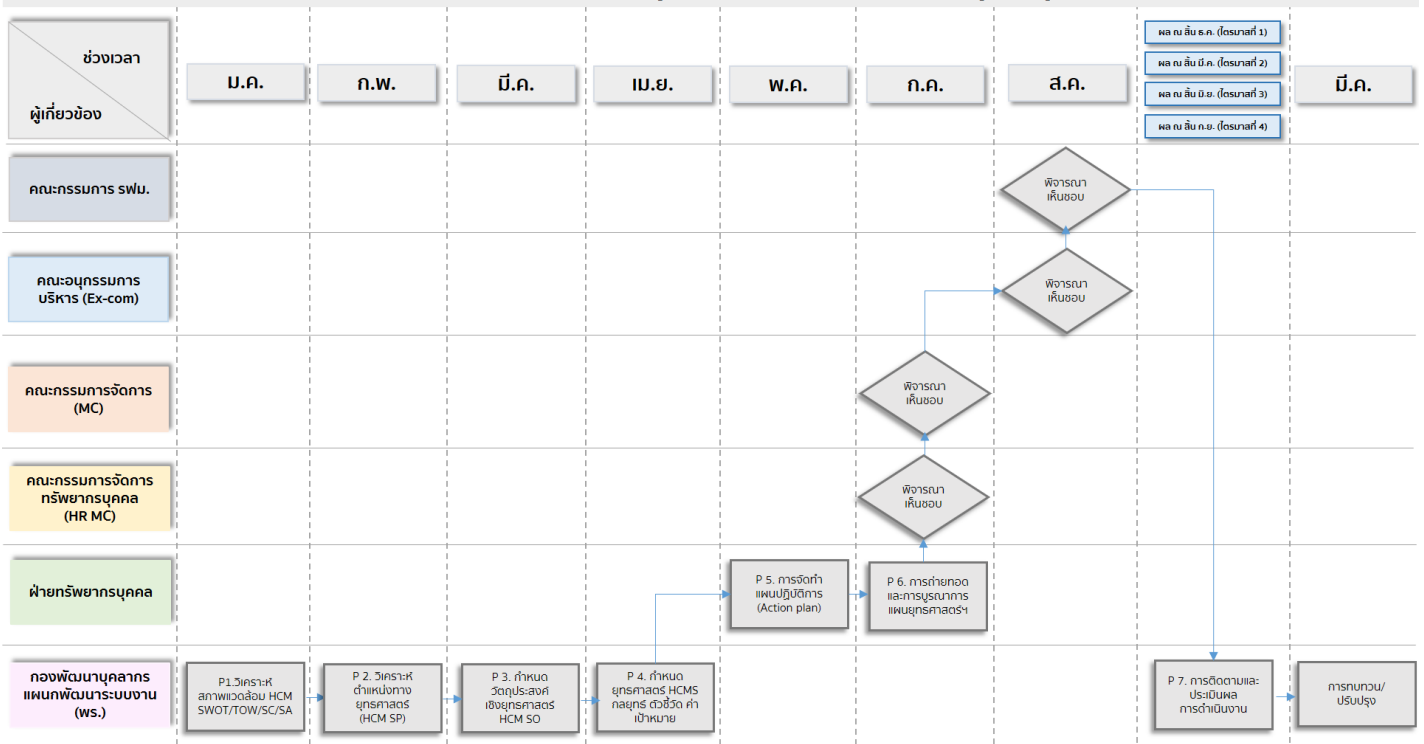
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารทุนมนุษย์

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

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์

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

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์



บทที่ 2

แผนปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ประจำปี เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Output/Outcome)





แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570
ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

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 ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกโดยการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร (Strategic Partner)	SG 1.1 ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	KPI 1.1 ระดับความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	3.86 (3.99)	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 ถูกบูรณาการ และได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด	KPI 1.2. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด	7.5 (7.5)	32.5	57.5	82.5	100	1.2.1 ปรับปรุงระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามกิจกรรม	200,000 บาท กทบ. กสผ. สพร.
SO 2 เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานสร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง ส่งเสริมให้บุคลากรไฟฟ้าในเขตเมืองที่ยั่งยืน	S 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรคู่ความ เป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people)	T 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	SG 2.1 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนามีความเชี่ยวชาญในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินงานธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	KPI 2.1 ร้อยละการประเมินผล การเรียนรู้ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	70 (84)	75	80	85	85	2.1.1 ปรับรูปแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	- กทบ.
		T 2.2 ดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมขององค์กร	SG 2.2 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ต่อยอดองค์ความรู้และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน	KPI 2.2 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร	-	30	60	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	+2	+3	2.3.1 ปรับปรุงระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	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	- (N/A)	50	60	70	80	3.1.1 การปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ	ร้อยละความคืบหน้าการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมเป็นไปตามแผน	1,000,000 บาท กสผ.
				KPI 3.2 ระดับความผูกพันของบุคลากร	≥4.25 (4.28)	≥4.30	≥4.35	≥4.40	≥4.45			

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.บ.กพ.บ.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)	<ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (ระดับความพึงพอใจที่ระดับ 3.87 ขึ้นไป) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน (ร้อยละ 100) บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการเชิงรุกอย่างน้อย 1 โครงการ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลุ่มเป้าหมาย สอบคุณวุฒิวินิจฉัยได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ 100 	<p>ตัวชี้วัดที่ 1 ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (ระดับความพึงพอใจที่ระดับ 3.87 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>3.86</td> <td>3.87</td> <td>3.88</td> <td>3.89</td> <td>3.90</td> </tr> </tbody> </table> <p>ตัวชี้วัดที่ 2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน</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 บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลุ่มเป้าหมายมีการดำเนินการเชิงรุกอย่างน้อยคนละ 1 โครงการ</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>≥1</td> <td>≥1</td> <td>≥1</td> <td>≥1</td> <td>≥1</td> </tr> </tbody> </table> <p>ตัวชี้วัดที่ 4 บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลุ่มเป้าหมายสอบคุณวุฒิวินิจฉัยได้ตามเป้าหมาย 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	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. ซึ่งเป็นผู้สอบผ่านได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ ด้าน HR หรือพนักงาน ฝทบ.ที่มีทักษะและประสบการณ์ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไปในสาขาคุณวุฒิวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่ง) 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. ดำเนินการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าสอบคุณวุฒิวิชาชีพ	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. ซึ่งเป็นผู้สอบผ่านได้รับคุณวุฒิวินิจฉัย ด้าน HR หรือพนักงาน ฝทบ. ที่มีทักษะและประสบการณ์ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไปในสาขาคุณวุฒิวินิจฉัยสาขาใดสาขาหนึ่ง) 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. ดำเนินการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าสอบคุณวุฒิวินิจฉัย	20						50						100
7. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนอย่างต่อเนื่อง	15											50	100



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570
ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 1.2.1 ปรับปรุงระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี			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)	ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีและสอดคล้อง กับความต้องการ 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 :				
									ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70
ผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการ	ระบบการบริหารทุนมนุษย์ที่เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี			Trigger Point (จุดตัดสินใจ) ในการปรับแผน: ระบบการบริหารทุนมนุษย์ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน. หรือมี ข้อกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง และส่งผลให้ระบบการบริหาร ทุนมนุษย์ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย					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 การประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นต้น 	10		50	75	100									
<p>2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพและเรียนรู้จากกระบวนการตัวอย่างที่ดีและโดดเด่น</p>	10													

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.
2.1 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 <ul style="list-style-type: none"> ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตามกลุ่มและส่วนบุคคลากร ด้านการบริหารทุนมนุษย์ โดยดำเนินการปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับ MRTA Work System ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น PMS framework , PMS process เป็นต้น 	(5)						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.
3.2 สรุปแนวทางการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้เป็น ข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนดำเนินงาน <ul style="list-style-type: none"> ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตามกลุ่มและส่วนบุคคลากร ด้านการบริหารทุนมนุษย์ โดยดำเนินการปรับปรุง ระบบให้สอดคล้องกับ MRTA Work System ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น PMS framework , PMS process เป็นต้น 	(5)								50	75	100		
4. ประยุกต์และพัฒนากระบวนการของ รพม.	40												
4.1 ขออนุมัติดำเนินการตามแผนปรับปรุง กระบวนการประจำปีงบประมาณ 2567 <ul style="list-style-type: none"> ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตามกลุ่มและส่วนบุคคลากร 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"> ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามกลุ่มและส่วนบุคคลากร ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	10											50	100
6. สรุปผล Best Practice /Case Study เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามกลุ่มและส่วนบุคคลากร ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	10											50	100
7. แบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศสู่กระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร	10												100

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 2.1.1 ปรับรูปแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง		เกณฑ์ CBEs : HCM 3.1 การเรียนรู้และพัฒนา																															
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ รฟม. มีการปรับรูปแบบโดยมุ่งเน้นการทำงานจริงมากยิ่งขึ้น		ผู้รับผิดชอบหลัก	พ.บ.กพ.พ.ฟท.บ.																														
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)	ปรับรูปแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง																															
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Goals 2.1)	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา โดยรูปแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (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="864 343 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="1375 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 มุ่งเน้นในส่วนที่เป็น การปฏิบัติจากประสบการณ์จริง (Experiential Working) (สัดส่วน 70) โดย ออกแบบการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ครอบคลุมสมรรถนะที่สำคัญที่ ต้องเน้นให้เกิดการปฏิบัติจริงจนเกิดเป็นทักษะ เช่น ความเชี่ยวชาญเชิง เทคนิคระบบรถไฟฟ้ การบูรณาการระบบขนส่งมวลชน ความเชี่ยวชาญใน การดำเนินธุรกิจ (การตลาดเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยีดิจิทัล) เป็นต้น	10	100	-	-	-	-
2. กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะมีการพัฒนาด้วยรูปแบบในข้อ 1.	10	100	-	-	-	-
3. สื่อสารให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบและเข้าใจ	10	100	-	-	-	-
4. ดำเนินการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายไปเรียนรู้และพัฒนาโดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (อาจเป็นโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรระยะสั้นเพื่อเรียนรู้และ ปฏิบัติงานจริง)	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.ฝพค. 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	-

<p>ผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการ</p>	<p>- รฟม. มีศักยภาพ ความสามารถ ตลอดจนกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>- การนำเสนอกิจกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม รฟม.</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 รฟม. (โครงการ/ปี)</p> <table border="1" data-bbox="904 568 1435 647"> <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 รฟม. (คน/ปี)</p> <table border="1" data-bbox="904 743 1435 823"> <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="1471 344 2096 424"> <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																																															
<p>ผลผลิตของแผนปฏิบัติการ</p>	<p>- จำนวนนวัตกรรมของ รฟม. อย่างน้อย 60 คน ในระหว่างปี 2567 - 2569</p> <p>- สร้างโครงการนวัตกรรมของ รฟม. อย่างน้อย 6 โครงการ ในระหว่างปี 2567 - 2569</p>																																																			
<p>ทรัพยากรของแผนปฏิบัติการ</p>																																																				
<p>ด้านการเงิน (ปีงบประมาณ 2567)</p>	<p>6,000,000 บาท</p>	<p>ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> สามารถใช้ hardware/software ที่มีอยู่เดิมได้ไม่ต้องจัดซื้อ</p> <p><input type="checkbox"/> hardware/software ใหม่ ใช้งบประมาณ</p>	<p>ด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p><input type="checkbox"/> สามารถดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวได้ ใช้จำนวน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ต้องดำเนินการร่วมกันมากกว่า 1 ฝ่าย</p> <p><input type="checkbox"/> ต้องมีการจ้างที่ปรึกษา/ Outsource</p>																																															

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/เสริมสร้างและดำเนินการพัฒนาในกลุ่ม 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) ระบุเกณฑ์ คุณสมบัติ 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/หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	
7. สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ เสนอคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	30
8. จัดเก็บองค์ความรู้ไว้ในระบบฐานข้อมูลขององค์กร	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30
9. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 2.3.1ปรับปรุงระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี			เกณฑ์ CBEs : HCM 3.1 การเรียนรู้และพัฒนา					
วัตถุประสงค์ของโครงการ	1. เพื่อทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากร 2. เพื่อให้การประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ สามารถสะท้อนได้ถึงความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร			ผู้รับผิดชอบหลัก	พร. กพบ. ผทบ. พบ. กพบ. ผทบ.				
ระยะเวลา	5 ปี (ปีงบประมาณ 2566 – 2570)			ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	-				
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO 2 เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริงสู่การให้บริการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ยั่งยืน								
ยุทธศาสตร์	S 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน			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	ผลิตภาพองค์กรรวมขององค์กร (Productivity) เป็นไปตามเป้าหมาย			1. Leading Indicator (ตัวชี้วัดนำ) ที่สำคัญ : ร้อยละความคืบหน้าการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมเป็นไปตามแผน			2. Lagging Indicator (ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์) ที่สำคัญ : ผลิตภาพองค์กรรวมขององค์กร (Productivity) (เท่า)		
				ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	
				100	100	100	100	100	
				Trigger Point (จุดตัดสินใจ) ในการปรับแผน: ผลการดำเนินงานประจำปี 2567 ค่าต่ำกว่าแผนร้อยละ 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 ใช้งานาน 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 รวมถึงเครื่องมือในการประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับลักษณะงานแต่ละประเภท	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 รฟม. (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 รฟม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงธุรกิจ Business Model ทั้งระยะสั้น กลาง ยาว (2566-2570) 		ผู้รับผิดชอบหลัก	กสม.					
ระยะเวลา	• ปีงบประมาณ 2566 – 2570 (5 ปี)		ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	-					
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO 3 เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรของ รฟม. มีความยืดหยุ่น พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร								
ยุทธศาสตร์	S 3 ร่วมเสริมสร้างวิถีคิดและพร้อมปฏิบัติหน้าการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์	T 3.1 ปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ						
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SG 3.1 บุคลากรของ รฟม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID	ตัวชี้วัด (KPI)	1. บุคลากรรับรู้ค่านิยม “RAPID” ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 2. บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร “RAPID” ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 3. ระดับความผูกพันของบุคลากร	ตัวชี้วัดที่ 1 ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70
					50	60	70	80	90
				ตัวชี้วัดที่ 2 ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70
					-	50	60	70	80
				ตัวชี้วัดที่ 3 ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70
					≥4.25	≥4.30	≥4.35	≥4.40	≥4.45
ผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการ	1. รฟม. มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยพนักงานมีการรับรู้และแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนด 2. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด	1. Leading Indicator (ตัวชี้วัดนำ) ที่สำคัญ : ร้อยละความคืบหน้าการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมเป็นไปตามแผน	2. Lagging Indicator (ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์) ที่สำคัญ : ตัวชี้วัด : 2.1 ร้อยละการรับรู้ค่านิยมองค์กรของบุคลากร						
				ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570
				ค่าเป้าหมาย	50	60	70	80	90



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570
ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

		ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	2.2 ร้อยละการแสดงผลการตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร 2.3 ตัวชี้วัด: ระดับความผูกพันของบุคลากร				
		100	100	100	100	100					
		Trigger Point (จุดตัดสินใจ) ในการปรับแผน: การดำเนินงานประจำปี 2567 ล่าช้ากว่าแผนร้อยละ 50									
		ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569		2570			
ค่าเป้าหมาย	-	50	60	70	80	ปีงบประมาณ	2566	2567	2568	2569	2570
ค่าเป้าหมาย	≥4.25	≥4.30	≥4.35	≥4.40	≥4.45	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 รพม. (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 รพม.	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. ประเมินการรับรู้และการแสดงพฤติกรรมภายใต้ค่านิยม "RAPID" ของบุคลากร รฟม.	15										50	75	100
5. สรุปผลการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยม "RAPID"	15											50	100

กรอบ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

วิสัยทัศน์ รฟม. : ร่วมยกระดับเมืองด้วยโครงข่ายรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนและนวัตกรรม เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (SO) (แผนวิสาหกิจ)	M: Modernize Inclusively		R: Reinvent Continuously			T: Transform Professionally		
ยุทธศาสตร์ (Strategy) (แผนวิสาหกิจ)	S1  พัฒนาบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตในการเดินทาง	S2  พัฒนาพื้นที่โครงข่ายรถไฟฟ้าตลอดสายทางของเมืองใหญ่ในประเทศ	S3  สร้างสรรค์ระบบโครงข่ายรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนที่มีผลิตภาพสูงและล้ำสมัย	S4  สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	S5  ยกระดับความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้การเป็นพันธมิตร และหุ้นส่วนของเรา	S6  ปกป้องคุ้มครองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง และมีธรรมาภิบาล		
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM SO)	SO 1  เพื่อบูรณาการและยกระดับระบบการบริหารทุนมนุษย์		SO 2  เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมขององค์กรที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพในเขตเมืองที่ยั่งยืน			SO 3  เพื่อให้บุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรของ รฟม. มีความยืดหยุ่น พร้อมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร		
ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM S)	S1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ยกระดับประสบการณ์ ที่ดีให้กับบุคลากร		S2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน			S3 ร่วมเสริมสร้าง วิธีคิดและพร้อมปฏิบัติ นำหน้าการเปลี่ยนแปลง		
กลยุทธ์ (HCM Tactic)	T 1.1 ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุก โดยการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร (Strategic Partner)	T 1.2 ทบทวนระบบบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติ ที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากร	T 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	T 2.2 ดึงศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมขององค์กร	T 2.3 ทบทวนระบบพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากร	T 3.1 ปลุกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ		
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (HCM SG)	SG 1.1 ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	SG 1.2 การพัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์เป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด	SG 2.1 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความเชี่ยวชาญในการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินงานธุรกิจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	SG 2.2 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรต่อยอดองค์ความรู้และสร้างคุณค่าในการดำเนินงาน	SG 2.3 การพัฒนาระบบเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการ และได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด	SG 3.1 บุคลากรของ รฟม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID		
ตัวชี้วัด (KPI)	KPI 1.1 ระดับความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	KPI 1.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด	KPI 2.1 ร้อยละการประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	KPI 2.2 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร	KPI 2.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับการพัฒนาและจะนำไปใช้ประโยชน์ เพิ่มขึ้น (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 ปรับปรุงระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	2.1.1 ปรับรูปแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	2.2.1 คนเก่งสู่การเป็นนวัตกรรม (Talent to Innovator)	2.3.1 ปรับปรุงระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	3.1.1 การปลุกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ		
งบประมาณ	100,000 บาท	200,000 บาท	-	6,000,000 บาท	-	1,000,000 บาท		