

รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566



การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

แผนกพัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคล
กองพัฒนาบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล



สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1. โครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2566	1
บทที่ 2. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	3
2.1 การรายงานผลการบริหารตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2566	4
2.2 การรายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2566	38
บทที่ 3. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	50
บทที่ 4. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา	55
บทที่ 5. ปัญหา/อุปสรรค	56
บทที่ 6. ข้อเสนอแนะ	57

บทที่ 1. โครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2566





แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2566 ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2570

วัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM SO)	ยุทธศาสตร์ด้าน การบริหารทุนมนุษย์ (HCM Strategy)	กลยุทธ์ (HCM Tactic)	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (HCM SG)	ตัวชี้วัด KPI	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด					โครงการ ปี 66	งบประมาณ ทั้งโครงการ (ปี 66-70) (บาท)	งบประมาณ ปี 2566			ผู้รับ ผิดชอบ
					66	67	68	69	70			งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร (บาท)	งบประมาณ ที่ใช้จ่ายจริง (บาท)	คงเหลือ (บาท)	
SO 1 เพื่อบูรณาการและยกระดับระบบการบริหารทุนมนุษย์	S 1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ที่ดีให้กับบุคลากร (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)	1,000,000	200,000	46,801.50	153,198.5	กพว. (พว.)
		T 1.2 ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติ ที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากร	SG 1.2 การพัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์เป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด	KPI 1.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด	15 (15)	40	60	80	100	1.2.1 ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	-	-	-	-	กท. กสพ. สพส.
SO 2 เพื่อบูรณาการและพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้บริการรถไฟฟ้าในเขตเมืองที่ยั่งยืน	S 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเอง และองค์กร เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน (Collaboration for better people)	T 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	SG 2.1 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้ ยกระดับในการกำกับดูแลโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้า การดำเนินงาน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	KPI 2.1 ร้อยละการประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	70 (84)	75	80	85	85	2.1.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	-	-	-	-	กพว. (พว.)
		T 2.2 ตั้งศักยภาพจากคนเก่งเพื่อสร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน	SG 2.2 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนามุ่งเน้นความสามารถในการสร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนต่อยอดองค์ความรู้และสร้างคุณค่าในการทำงาน	KPI 2.2 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนามุ่งเน้นความสามารถในการสร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน	25 (25)	37.35	63	74.60	100	2.2.1 คนเก่ง (Talent) สรรสร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนและการศึกษาดูงาน	11,000,000	3,000,000	1,916,483.50	1,083,516.50	กพว. (พว., อ.ร.) สพส.
		T 2.3 ทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติ ที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากร	SG 2.3 การพัฒนาระบบเรียนรู้และพัฒนาเป็นไปตามแผน ถูกบูรณาการ และได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด	KPI 2.3 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด	20 (20)	40	60	80	100	2.3.1 ทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	1,500,000	1,500,000	-	1,500,000	กพว. (พว., พว.)
SO 3 เพื่อให้บุคลากรของ สฟม. มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร	S 3 ร่วมเสริมสร้างวิธีคิดและปรับเปลี่ยนค่านิยมการเปลี่ยนแปลง (Collaboration for better change)	T 3.1 ปลุกพลังคำนิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ	SG 3.1 บุคลากรของ สฟม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตาม RAPID	KPI 3.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมพึงประสงค์ตาม RAPID KPI 3.2 ระดับความผูกพันของบุคลากร	- (-) ≥425 (4.28)	50 ≥430	60 ≥435	70 ≥440	80 ≥445	3.1.1 การปลุกพลังคำนิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ	6,000,000	2,000,000	1,640,000	360,000	กสพ.

บทที่ 2.

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2566



การรายงานผลการบริหารตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2566

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ร่วมเสริมสร้างระบบบริหารทุนมนุษย์ ยกระดับประสิทธิภาพ ที่ดีให้กับบุคลากร
มีโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ทั้งสิ้น 2 โครงการ

โครงการที่ 1.1.1 โครงการการปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner)

สาระสำคัญของโครงการ : ทบทวนการดำเนินงานเชิงรุกของฝ่ายทรัพยากรบุคคล เริ่มจากการสร้างการยอมรับ จากฝ่ายงานที่เข้าใจและสนับสนุนภารกิจของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มาอย่างต่อเนื่องเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic partner) /คัดเลือกและพัฒนาให้โอกาสในการแสดงความสามารถ เช่น การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย (Job Enlargement/Job Enrichment) การสนับสนุนการสอบคุณวุฒิวิชาชีพการพัฒนานวัตกรรมของฝ่ายทรัพยากร

ผู้รับผิดชอบ : กองพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ : 1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
1	โครงการที่ 1.1.1 โครงการการปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner)	20 (20)	- ฝทบ. มีพนักงานทรัพยากรบุคคลที่ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพทั้งสิ้น 7 คน และได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ โดยผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่ระดับ 3.99 - ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการให้คำปรึกษา โครงการทบทวนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (FC) สังกัด ฝทท. และได้ออกแบบ แบบวัดผลการดำเนินงานโครงการทบทวนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (FC) สังกัด ฝทท. สู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งประเมินประสิทธิผลการเป็นที่ปรึกษา (Internal Consultant) มีการติดตามผลการดำเนินงานผ่านอีเมล โดยมีความพึงพอใจโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 91.20	200,000	46,801.50	153,198.50

โครงการที่ 1.2.1 โครงการทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติที่ดี

สาระสำคัญของโครงการ : ทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ทั้งระบบ และใช้ข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อหาโอกาสในการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มและส่วนบุคลากร

ผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองสวัสดิการและบริหารผลตอบแทน

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ : 1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) / (ผล) / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
2	โครงการที่ 1.2.1 โครงการทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติที่ดี	15 (15)	- รฟม. ได้ทำการศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เลือก เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) และได้จัดสัมมนาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานและเรียนรู้กระบวนการที่เป็นตัวอย่างที่ดีจากการเทียบกับคู่แข่ง (Benchmark) ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 ณ การประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ในหัวข้อดังนี้ (1) งานด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง (2) งานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (3) งานด้านสวัสดิการ (4) งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR (5) งานด้านการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร	-	-	-

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
			<p>- ดำเนินการทบทวนแนวทางที่ได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของกระบวนการระหว่าง รฟม. และคู่เทียบ ซึ่งจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานทำให้สามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินรัฐวิสาหกิจ (CBEs) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ของ กปร. มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>- สรุปแนวทางการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนดำเนินงานต่อไป</p> <ul style="list-style-type: none"> • ด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง : ติดตามกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากร และมีแนวทางปรับปรุงการสื่อสารกับพนักงาน • ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน : การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าหรือข้อมูลป้อนกลับในการดำเนินงานประจำปี รวมทั้งปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และมีแนวทางปรับปรุงการสื่อสารกับพนักงาน • ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ : ดำเนินการสำรวจความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน โดยวิเคราะห์ความต้องการตามกลุ่มและส่วนของบุคลากร และเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงสื่อสารการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้มีการดำเนินการเรียบร้อยแล้วในแต่ละปี 			

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ร่วมเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศของตนเองและองค์กร
เพื่อสังคมอย่างยั่งยืน มีโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ทั้งสิ้น 3 โครงการ

โครงการที่ 2.1.1 โครงการปรับรูปแบบการพัฒนาผู้เน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง

สาระสำคัญโครงการ : การพัฒนาบุคลากรรูปแบบใหม่ เน้นการปฏิบัติจากประสบการณ์จริง (Experiential Working) โดยการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านโครงการก่อสร้างโครงการรถไฟฟ้าให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) โดยการบูรณาการระบบขนส่งมวลชน ความเชี่ยวชาญในการดำเนินธุรกิจ

ผู้รับผิดชอบ : กองพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ : 1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
3	โครงการที่ 2.1.1 โครงการปรับรูปแบบการพัฒนาผู้เน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง	20 (20)	1) ได้ดำเนินการทบทวนรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะรายตำแหน่ง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติจากประสบการณ์จริง (Experiential Working) ในส่วนของสมรรถนะรายตำแหน่งที่สำคัญที่ต้องเน้นให้เกิดการปฏิบัติจริงจนเกิดเป็นทักษะ ได้แก่ สมรรถนะของพนักงานสังกัด ฝปก. ประกอบด้วย TC ฝปก01 ความรู้ด้านวิศวกรรมระบบรถไฟฟ้า, TC ฝปก15 ความรู้เรื่องมาตรฐานการเดินรถและระบบรถไฟฟ้า 2) ได้ดำเนินการกำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อออกแบบการเรียนรู้จากการทำงานจริง และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ กลุ่มพนักงานสังกัด ฝปก. เนื่องจากเป็นส่วนงานที่สำคัญในการกำกับดูแลการเดินรถของผู้รับสัมปทานให้เป็นไปตามสัญญา ดูแลรักษาระบบโครงสร้างงานโยธา และดูแล	-	-	-

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
			<p>บำรุงรักษาระบบรถไฟฟ้า รวมถึงมีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบทั้งกระบวนการหลักที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ กระบวนการเดินรถและบำรุงรักษา และกระบวนการสนับสนุน ได้แก่ กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านรถไฟฟ้า</p> <p>3) ดำเนินกิจกรรมการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการดำเนินงานเพื่อประยุกต์ใช้องค์ความรู้ หัวข้อ การบริหารจัดการเดินรถไฟฟ้า ในส่วนของการบริหารจัดการเดินรถและการบริหารจัดการในการให้บริการ ทั้งภายในสถานีและขบวนรถไฟฟ้า ร่วมกับฝ่ายควบคุมการเดินรถ บริษัท รถไฟฟ้า รฟท. จำกัด (รฟพท.) เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2566 ณ สถานีกลางกรุงเทพอภิวัฒน์ โครงการระบบรถไฟฟ้าชานเมือง สายสีแดง และกิจกรรมการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการดำเนินงานเพื่อประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ร่วมกับเจ้าหน้าที่บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หัวข้อ คณะทำงานที่ปรึกษากำกับการดำเนินงานโครงการ (Project Implementation Consultant: PIC) โครงการรถไฟฟ้าสายสีม่วง ช่วงเตาปูน – ราษฎร์บูรณะ (วงแหวนกาญจนาภิเษก) เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2566 ณ ศูนย์ซ่อมบำรุง โครงการรถไฟฟ้าสายฉลองรัชธรรม</p> <p>4) ได้ประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้จากการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกลุ่มเป้าหมาย และได้ติดตามประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาภายหลังจากการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากประสบการณ์จริง โดยผลการประเมินการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Working) คิดเป็นร้อยละ 84</p>			

โครงการที่ 2.2.1 โครงการคนเก่ง (Talent) สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน และการศึกษาดูงาน

สาระสำคัญของโครงการ : การสร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน ด้วยการใช้ประโยชน์/ขับเคลื่อนจากศักยภาพของคนเก่ง (Talent Management) ทบทวนการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management) โดยครอบคลุมขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกคนเก่งที่มีประสิทธิภาพ (Talent Acquisition) และการจัดทำแผนงานการบริหารจัดการคนเก่ง การจัดทำแผนพัฒนาคนเก่ง ออกแบบแนวทางในการใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันหรือการพัฒนาองค์กร

ผู้รับผิดชอบ : กองพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ : 1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
4	โครงการที่ 2.2.1 โครงการคนเก่ง (Talent) สร้างสรรค์นวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน และการศึกษาดูงาน	25 (25)	- ฝทบ. ได้ดำเนินกิจกรรมและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่งการเป็นนวัตกรรม (Innovator) โดยได้ประสานศูนย์นวัตกรรมและการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ภาควิชาการ : ได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อต่อยอดโครงการพิเศษ (Show Your Idea) ไปสู่นวัตกรรม รวมถึงให้บุคลากรได้มีความรู้เพื่อนำนวัตกรรมไปพัฒนาองค์กร จำนวนทั้งสิ้น 5 หลักสูตร ภาคศึกษาดูงาน : เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดการทบทวน/ปรับปรุงโครงการพิเศษ (Show Your Idea) สู่งการพัฒนาองค์กรนำสู่โครงการนวัตกรรม รวมถึงสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience) ให้แก่พนักงานกลุ่ม Talent ผ่านการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาธุรกิจต่อเนื่องจากการให้บริการรถไฟฟ้า ได้เข้าร่วมศึกษาดูงาน ณ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 2 รุ่น	3,000,000	1,916,483.50	1,083,516.50

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณ ตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
			<p>รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 17 - 19 พฤษภาคม 2566</p> <p>รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 31 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2566</p> <p>- ดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม รพม. โดยร่วมกันคิดสร้างสรรค์ผลงาน และจัดประกวดโครงการพิเศษ มีจำนวนทั้งสิ้น 8 โครงการ และได้เชิญฝ่าย/สังกัดผู้แทน หรือผู้สนใจเข้าร่วมรับฟังการนำเสนอผลงาน (Show Your Idea) เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2566 และให้ผู้ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศการนำเสนอผลงาน คือ โครงการยกระดับ Digital Transformation ด้วยสถาปัตยกรรมองค์กร ได้เข้าร่วมนำเสนอผลงาน (Pitching Day) กับโครงการพัฒนานวัตกรรม รพม. เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2566</p>			

โครงการที่ 2.3.1 โครงการการทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี

สาระสำคัญของโครงการ : ทบทวนระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ทั้งระบบ โดยเริ่มตั้งแต่ การทบทวนสมรรถนะ เช่น CC MC FC TC ให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงทบทวนและจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาของบุคลากรเชิงกลยุทธ์ในแต่ละกลุ่ม และกำหนดเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับลักษณะงานในแต่ละประเภท เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน

ผู้รับผิดชอบ : กองพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ : 1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
5	โครงการที่ 2.3.1 โครงการการทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	20 (20)	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT²” - ศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาที่ไม่ได้มุ่งเน้นการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว โดยจัดทำ Development Roadmap (2566-2570) สำหรับสมรรถนะหลักของบุคลากร LIVES ตามแนวทางพัฒนา 70 : 20 : 10 ซึ่งได้กำหนดหลักสูตรแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของบุคลากร LIVES รวมถึงทบทวนการกำหนดเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร จากเดิม จำนวน 7 เครื่องมือ เพิ่มเป็น 8 เครื่องมือ โดยเพิ่มเครื่องมือที่ 8 คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Working) และเพิ่มเติมเครื่องมือในการประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับลักษณะงานแต่ละประเภท จากเดิม 5 แนวทาง เพิ่มเป็น 6 แนวทาง โดยเพิ่มแนวทางที่ 6 การประเมินการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง (Experiential Evaluation) - ดำเนินการออกแบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งกลุ่มบุคลากรทั่วไป กลุ่ม Talent และกลุ่ม Successor เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางเจริญเติบโตของตำแหน่งงานภายในองค์กร และสามารถวางแผนพัฒนาตนเองให้ สอดคล้องกับการเติบโตตามสายอาชีพ รวมถึงเพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาให้กับบุคลากรแต่ละกลุ่ม นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร 	1,500,000	-	1,500,000

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
			- ดำเนินการทบทวนการกำหนดผลลัพธ์ (End result) ของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ตัวชี้วัดผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) แล้วพบว่า มีค่าคงเดิม เนื่องจากผลการทบทวนชี้ให้เห็นว่าผลลัพธ์ที่ได้ยังสอดคล้องและเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ 2566			

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 ร่วมเสริมสร้างวิถีคิดและพร้อมปฏิบัติหน้าการเปลี่ยนแปลง
มีโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ทั้งสิ้น 3 โครงการ**

โครงการที่ 3.1.1 โครงการการปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ

สาระสำคัญโครงการ : ทบทวนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ภายใต้ค่านิยม "RAPID" ออกแบบแนวทาง กิจกรรม ในการสร้างความตระหนัก รับรู้ เข้าใจในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ภายใต้ค่านิยม "RAPID" เพื่อให้บุคลากรของ รฟม. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงธุรกิจ Business Model ทั้งระยะสั้น กลาง ยาว (2566 - 2570)

ผู้รับผิดชอบ : กองสวัสดิการและบริหารผลตอบแทน

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ : 1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66

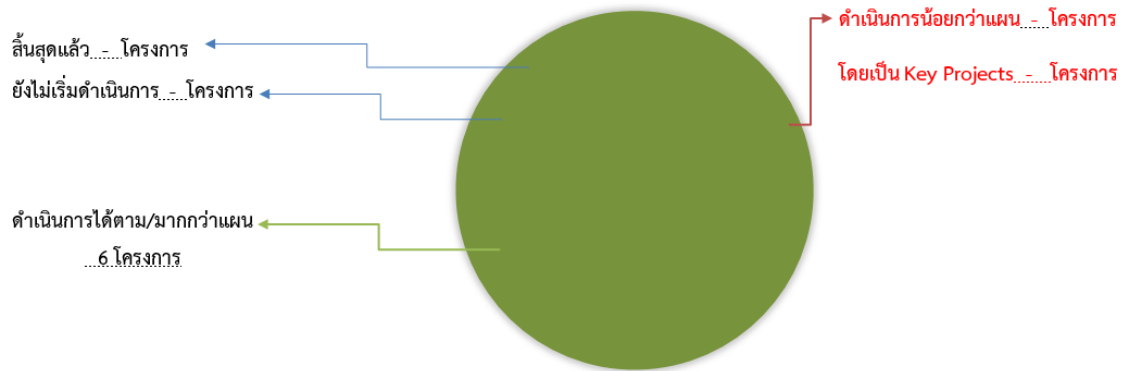
ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์		งบประมาณตามแผน (บาท)	เบิกจ่าย (บาท)	คงเหลือ (บาท)
		ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน / (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ			
6	โครงการที่ 3.1.1 โครงการการปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ	52 (52)	<ul style="list-style-type: none"> - ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร MRTA เปรียบเทียบกับค่านิยม RAPID ที่กำหนดขึ้นใหม่เรียบร้อยแล้ว และได้จ้างสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) เพื่อค้นหาวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง จัดทำพฤติกรรมบ่งชี้ (Behavior Indicators) ของค่านิยม "RAPID" และจัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะสั้นและระยะยาว โดยปัจจุบันที่ปรึกษาได้เข้าสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ช่วยผู้ว่าการขึ้นไป จัดสนทนากลุ่มร่วมกับผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก และจัดสนทนากลุ่มร่วมกับผู้รับผิดชอบกระบวนการตามเกณฑ์ CBEs ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเรียบร้อยแล้ว - ออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนสื่อสารค่านิยม (RAPID) พร้อมทั้งจัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะยาว (ปีงบประมาณ 2560-2570) - ดำเนินงานตามแผนการสื่อสารค่านิยม RAPID ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรม "RAPID" is everywhere 2) กิจกรรม HR CO Together 3) กิจกรรม Director is "RAPID" director 4) กิจกรรม "RAPID" รฟม. 5) กิจกรรม RAPID Challenge - ได้ประเมินผลการรับรู้และการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ภายใต้ค่านิยม "RAPID" ของบุคลากร รฟม. พบว่า พนักงานของ รฟม. มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรร้อยละ 81.60 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และได้จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมค่านิยม "RAPID" ประจำปี 2566 เรียบร้อยแล้ว 	2,000,000	1,640,000	360,000

รายละเอียดผลการดำเนินงานการบริหารตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2566 (รายไตรมาส)

ภายใต้ 3 ยุทธศาสตร์ มีโครงการตามแผนปฏิบัติการจำนวน 6 โครงการ กำหนดเป้าหมาย จำนวน 6 เป้าหมาย ตัวชี้วัดครอบคลุม Output/Outcome จำนวน 7 ตัวชี้วัด มีรายละเอียด ดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2566 - 2570
ณ สิ้นไตรมาสที่ 1 (ตุลาคม – ธันวาคม 2565) มีความก้าวหน้าการดำเนินงานสรุปได้ ดังนี้

- ดำเนินการได้มากกว่า/ตามแผน จำนวน 6 โครงการ
- ดำเนินงานน้อยกว่าแผน จำนวน - โครงการ



สรุปผลการดำเนินงานภาพรวม

รพม. ได้ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายจากบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นผู้สอบผ่านได้รับคุณวุฒิวิชาชีพด้าน HR และทบทวนคุณสมบัติของ HR Business Partner (HRBP) ได้ศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เลือก ได้แก่ การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) และจัดสัมมนาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานและเรียนรู้กระบวนการด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่ดีในด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวอย่างที่ดีจากการเทียบกับคู่เทียบ (Benchmark) รวมถึงได้ดำเนินการทบทวนรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะรายตำแหน่งของ รพม. และสอดคล้องตามเกณฑ์ CBEs โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติจากประสบการณ์จริง (Experiential Working) ได้แก่ สมรรถนะของพนักงานสังกัด ฝปก. ประกอบด้วย TC ฝปก01 ความรู้ด้านวิศวกรรมระบบรถไฟฟ้า, TC ฝปก15 ความรู้เรื่อง มาตรฐานการเดินรถและระบบรถไฟฟ้า ดำเนินการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) และได้จัดทำแผนการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) รพม. ได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT²” และอยู่ระหว่างจัดทำพฤติกรรมบ่งชี้ (Behavior Indicators) ของค่านิยม “RAPID” และจัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะสั้นและระยะยาว

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 1/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
โครงการที่ 1.1.1 การปรับบทบาท HR ให้ เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner) (ฝทบ.) (APHCM1.1.1)	10.00 (10.00)	- ได้ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายจากบุคลากรฝ่าย ทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้สอบผ่านได้รับคุณวุฒิ วิชาชีพ ด้าน HR จำนวน 4 คน และพนักงานฝ่ายทรัพยากร บุคคลที่มีทักษะและประสบการณ์ ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ในสาขา คุณวุฒิวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่ง จำนวน 14 คน รวมจำนวน ทั้งสิ้น 18 คน อีกทั้ง ได้ดำเนินการทบทวนคุณสมบัติของ HRBP แล้ว มีความเห็นว่าคุณสมบัติเดิมยังมีความเหมาะสมและ กลุ่มเป้าหมายยังคงเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์เหมาะสมกับการเป็น HRBP
โครงการที่ 1.2.1 ทบทวนระบบการบริหาร ทุนมนุษย์ให้เป็นไปตาม แนวปฏิบัติที่ดี (ฝทบ.) (APHCM1.2.1)	10.00 (45.00)	1) รพม. ได้ทำการศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อ เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่เลือก เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มี แนวปฏิบัติด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่ดีในด้านการสรรหา และวางแผนอัตรากำลังด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 2) จัดสัมมนาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานและ เรียนรู้กระบวนการที่เป็นตัวอย่างที่ดีจากการเทียบกับ คู่แข่ง (Benchmark) ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 ณ การประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ในหัวข้อดังนี้ 1) งานด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง 2) งานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) งานด้านสวัสดิการ 4) งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR 5) งานด้านการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและ วัฒนธรรมองค์กร

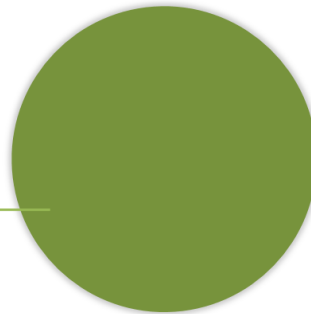
โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 1/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
โครงการที่ 2.1.1 ปรับปรุงแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการ ทำงานจริง (ฝทบ.) (APHCM2.1.1)	2.50 (10.00)	<p>1) ได้ดำเนินการทบทวนรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะรายตำแหน่ง (Core/Managerial/Functional Competency) ของ รฟม. สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินผล Enablers หัวข้อ HCM 3.1 โดยในปีงบประมาณ 2566 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติจากประสบการณ์จริง (Experiential Working) ในส่วนของสมรรถนะรายตำแหน่งที่สำคัญที่ต้องเน้นให้เกิดการปฏิบัติจริงจนเกิดเป็นทักษะ ได้แก่ สมรรถนะของพนักงานสังกัด ฝทบ. ประกอบด้วย TC ฝทบ01 ความรู้ด้านวิศวกรรมระบบรถไฟฟ้า, TC ฝทบ15 ความรู้เรื่องมาตรฐานการเดินรถและระบบรถไฟฟ้า</p> <p>2) ได้ดำเนินการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา สอดคล้องตามสมรรถนะรายตำแหน่งที่กำหนด เพื่อออกแบบการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ กลุ่มพนักงานสังกัด ฝทบ. เนื่องจากเป็นส่วนงานที่สำคัญ ในการกำกับดูแลการเดินรถของผู้รับสัมปทานให้เป็นไปตามสัญญา ดูแลรักษาระบบโครงสร้างงานโยธา และดูแลบำรุงรักษา ระบบรถไฟฟ้า รวมถึงมีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบ ทั้งกระบวนการหลักที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ กระบวนการเดินรถและบำรุงรักษา และกระบวนการสนับสนุน ได้แก่ กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านรถไฟฟ้า</p>
โครงการที่ 2.2.1 คนเก่ง (Talent) สรรค์สร้าง นวัตกรรมระบบรถไฟฟ้า ขนส่งมวลชน และ การศึกษาดูงาน(ฝทบ.) (APHCM2.2.1)	15.00 (15.00)	<p>- ดำเนินทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) โดยนำผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2565 มาเป็นข้อมูลนำเข้าที่สำคัญ และดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) โดยจะดำเนินการ ทบทวน/ปรับปรุงโครงการพิเศษ (Show Your Idea) เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสามารถใช่ ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน</p>

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 1/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
		หรือการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ประเมินผล Enablers หัวข้อ HCM 3.2 การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง
โครงการที่ 2.3.1 การทบทวนระบบการ พัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไป ตามแนวปฏิบัติที่ดี (ฝทบ.) (APHCM2.3.1)	15.00 (15.00)	- ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ค่านิยมองค์กร ความสามารถพิเศษขององค์กร นโยบายกลยุทธ์เกี่ยวกับ/ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น และ วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะหลักของ “บุคลากรLIVES” ให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และ สมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT ² ”
โครงการที่ 3.1.1 การปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการ จัดการการเปลี่ยนแปลงที่ เป็นระบบ (ฝทบ.) (APHCM3.1.1)	8.00 (8.00)	- ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร MRTA เปรียบเทียบกับค่านิยม RAPID ที่กำหนดขึ้นใหม่เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่าง ดำเนินการจ้างสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) เพื่อ ระดมความคิดเห็นจากบุคลากรและคณาจารย์วัฒนธรรมองค์กรที่ คาดหวัง จัดทำพฤติกรรมบ่งชี้ (Behavior Indicators) ของ ค่านิยม “RAPID” และจัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ระยะสั้นและระยะยาว

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2566 - 2570 ณ สิ้นไตรมาสที่ 2 (มกราคม - มีนาคม 2566) มีความก้าวหน้าการดำเนินงานสรุปได้ ดังนี้

- ดำเนินการได้มากกว่า/ตามแผน จำนวน 6 โครงการ
- ดำเนินงานน้อยกว่าแผน จำนวน - โครงการ

ดำเนินการได้ตาม/มากกว่าแผน
...6.โครงการ



สรุปผลการดำเนินงานภาพรวม

รฟม. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นผู้สอบผ่านได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ ด้าน HR ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายตามชุดสมรรถนะของ HR (Strategic Partner and Internal Consultant) โดยเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หัวข้อ “การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน Enablers ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ปีบัญชี 2566 และได้ประสานสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์และสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับสอบคุณวุฒิวิชาชีพด้าน HR และได้ดำเนินการทบทวนแนวทางกระบวนการทำงานกับคู่เทียบ ซึ่งได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานกับการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) ทำให้สามารถนำความรู้ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินรัฐวิสาหกิจ (CBEs) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บริษัท รถไฟฟ้า รฟท. จำกัด (รฟฟท.) เพื่อประยุกต์ใช้องค์ความรู้ หัวข้อ การบริหารจัดการเดินรถไฟฟ้า ในส่วนของการบริหารจัดการเดินรถและการบริหารจัดการในการให้บริการ ทั้งภายในสถานีและขบวนรถไฟฟ้า ณ สถานีกลางกรุงเทพอภิวัฒน์ โครงการระบบรถไฟฟ้าชานเมือง สายสีแดง อยู่ระหว่างพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) ได้ดำเนินการจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาที่ไม่ได้มุ่งเน้นการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว โดยจัดทำ Development Roadmap (2566 - 2570) สำหรับสมรรถนะหลักของบุคลากร LIVES ตามแนวทางพัฒนา 70 : 20 : 10 และได้ดำเนินการจ้างสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) เพื่อค้นหาวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง จัดทำพฤติกรรมบ่งชี้ (Behavior Indicators) ของค่านิยม “RAPID” และจัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะสั้นและระยะยาว โดยได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ช่วยผู้ว่าการขึ้นไป จัดสนทนากลุ่มร่วมกับผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก และจัดสนทนากลุ่มร่วมกับผู้รับผิดชอบกระบวนการตามเกณฑ์ CBEs ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
โครงการที่ 1.1.1 การปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner) (รฟท.) (APHCM1.1.1)	5.50 (5.50)	- ดำเนินการพัฒนาบุคลากร รฟท. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายตามชุดสมรรถนะของ HR (Strategic Partner and Internal Consultant) โดยกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หัวข้อ “การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน Enablers ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ปีบัญชี 2566” และได้ประสานสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ และสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับสอบคุณวุฒิต่อไป

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
โครงการที่ 1.2.1 ทบทวนระบบ การบริหารทุนมนุษย์ให้ เป็นไปตาม แนวปฏิบัติที่ดี (ฝทบ.) (APHCM1.2.1)	7.50 (12.50)	<p>1) รฟม. ได้ทำการศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เลือก เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่ดีในด้านการสรรหาและวางแผน อัตรากำลังด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์</p> <p>2) จัดสัมมนาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานและเรียนรู้กระบวนการที่เป็นตัวอย่างที่ดีจากการเทียบกับคู่แข่ง (Benchmark) ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 ณ การประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ในหัวข้อดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) งานด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง (2) งานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (3) งานด้านสวัสดิการ (4) งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR (5) งานด้านการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร <p>3) ดำเนินการทบทวนแนวทางที่ได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของกระบวนการระหว่าง รฟม. และคู่แข่ง ซึ่งจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานทำให้สามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินรัฐวิสาหกิจ (CBEs) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ของ กปภ. มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน</p>
โครงการที่ 2.1.1 ปรับรูปแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการ	6.00 (11.00)	<p>1) ได้ดำเนินการทบทวนรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะรายตำแหน่ง (Core/Managerial/Functional Competency) ของ รฟม. สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินผล Enablers หัวข้อ HCM 3.1</p>

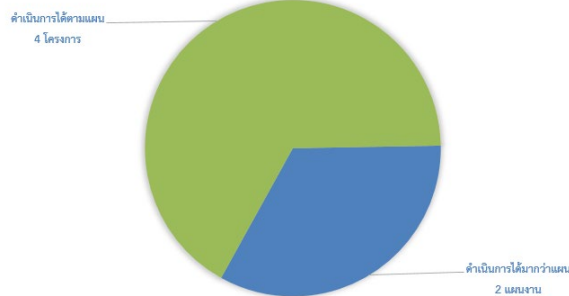
โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
ทำงานจริง (ฝทบ.) (APHCM2.1.1)		<p>โดยในปีงบประมาณ 2566 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติจากประสบการณ์จริง (Experiential Working) ในส่วนของสมรรถนะรายตำแหน่งที่สำคัญที่ต้องเน้นให้เกิดการปฏิบัติจริงจนเกิดเป็นทักษะ ได้แก่ สมรรถนะของพนักงานสังกัด ฝปก. ประกอบด้วย TC ฝปก01 ความรู้ด้านวิศวกรรมระบบรถไฟฟ้า, TC ฝปก15 ความรู้เรื่องมาตรฐานการเดินรถและระบบรถไฟฟ้า</p> <p>2) ได้ดำเนินการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาสอดคล้องตามสมรรถนะรายตำแหน่งที่กำหนด เพื่อออกแบบการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ กลุ่มพนักงานสังกัด ฝปก. เนื่องจากเป็นส่วนงานที่สำคัญในการกำกับดูแลการเดินรถของผู้รับสัมปทานให้ไปตามสัญญาดูแลรักษาระบบโครงสร้างงานโยธา และดูแลบำรุงรักษาระบบรถไฟฟ้า รวมถึงมีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบทั้งกระบวนการหลักที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ กระบวนการเดินรถและบำรุงรักษา และกระบวนการสนับสนุน ได้แก่ กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านรถไฟฟ้า</p> <p>3) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาโดยส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายไปเรียนรู้และพัฒนาโดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บริษัท รถไฟฟ้า รพท. จำกัด (รพท.) เพื่อประยุกต์ใช้องค์ความรู้ หัวข้อ การบริหารจัดการเดินรถไฟฟ้า ในส่วนของการบริหารจัดการเดินรถและการบริหารจัดการในการให้บริการ ทั้งภายในสถานีและขบวนรถไฟฟ้าร่วมกับฝ่ายควบคุมการเดินรถ บริษัท รถไฟฟ้า รพท. จำกัด (รพท.) กำหนดการดำเนินกิจกรรม ในวันที่ 24 เมษายน 2566 ณ สถานีกลางกรุงเทพอภิวัฒน์ โครงการระบบรถไฟฟ้าขานเมือง สายสีแดง</p>

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
โครงการที่ 2.2.1 คนเก่ง (Talent) สรรค์สร้าง นวัตกรรมระบบรถไฟฟ้ามหานคร ขนส่งมวลชน และ การศึกษาดูงาน(ฝทบ.) (APHCM2.2.1)	7.00 (7.00)	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) โดยนำผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2565 มาเป็นข้อมูลนำเข้าที่สำคัญ และดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) โดยจะดำเนินการทบทวน/ปรับปรุงโครงการพิเศษ (Show Your Idea) เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ประเมินผล Enablers หัวข้อ HCM 3.2 การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง - ผู้เชี่ยวชาญร่วมกับ รฟม. ดำเนินกิจกรรมและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) โดย ฝทบ. ได้ประสานศูนย์นวัตกรรมและการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อต่อยอดไปสู่นวัตกรรม มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ ด้านการศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator)
โครงการที่ 2.3.1 การทบทวนระบบการ พัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไป ตามแนวปฏิบัติที่ดี (ฝทบ.)(APHCM2.3.1)	8.00 (8.00)	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ค่านิยมองค์กร ความสามารถพิเศษขององค์กร นโยบายกลยุทธ์เกี่ยวกับ/การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะหลักของ

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 2/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
		<p>“ บุคลากรLIVES” ให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT²”</p> <p>- จัดลำดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาที่ไม่ได้มุ่งเน้นการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว โดยจัดทำ Development Roadmap (2566-2570) สำหรับสมรรถนะหลักของบุคลากร LIVES ตามแนวทางพัฒนา 70: 20: ได้แก่ 10การเรียนรู้จากประสบการณ์) Learning by Experience : 70%) การเรียนรู้จากผู้อื่น) ผู้บังคับบัญชา/Learning by Exchange 20%) และการอบรม) เรียนรู้ด้วยตนเอง/Learning by Education 10%) ซึ่งได้กำหนดหลักสูตร แนวทางการพัฒนา และการปฏิบัติให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของบุคลากร LIVES สำหรับทุกระดับ</p>
<p>โครงการที่ 3.1.1</p> <p>การปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ (ฝทบ.) (APHCM3.1.1)</p>	<p>10.00</p> <p>(15.00)</p>	<p>- ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร MRTA เปรียบเทียบกับค่านิยม RAPID ที่กำหนดขึ้นใหม่เรียบร้อยแล้ว และได้จ้างสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) เพื่อค้นหาวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง จัดทำพฤติกรรมบ่งชี้ (Behavior Indicators) ของค่านิยม “RAPID” และจัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะสั้นและระยะยาว โดยปัจจุบันที่ปรึกษาได้เข้าสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ช่วยผู้ว่าการขึ้นไป จัดสนทนากลุ่มร่วมกับผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก และจัดสนทนากลุ่มร่วมกับผู้รับผิดชอบกระบวนการตามเกณฑ์ CBEs ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเรียบร้อยแล้ว</p>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2566 - 2570
ณ สิ้นไตรมาสที่ 3 (เมษายน-มิถุนายน 2566) มีความก้าวหน้าการดำเนินงานสรุปได้ ดังนี้

- ดำเนินการได้มากกว่า/ตามแผน จำนวน 6 โครงการ
- ดำเนินงานน้อยกว่าแผน จำนวน - โครงการ



สรุปผลการดำเนินงานภาพรวม

รฟม. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และให้ข้อเสนอแนะสำหรับการเตรียมพร้อมบัณฑิตที่จบจาก Portfolio เป็นรายบุคคล โดยปี 2566 ได้ส่งพนักงาน จำนวน 7 คน เข้ารับการประเมินคุณวุฒิวิชาชีพและได้ดำเนินการทบทวนแนวทางการระดมการทำงานกับคู่เทียบ ซึ่งได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานกับการประสานภูมิภาค (กปภ.) และสรุปแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนดำเนินงาน ได้แก่ ด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาโดยส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational Team) ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ หัวหน้า การบริหารจัดการเดินรถไฟฟ้าร่วมกับฝ่ายควบคุมการเดินรถบริษัท รถไฟฟ้า รฟท. จำกัด (รฟฟท.) และหัวหน้า คณะทำงานที่ปรึกษา กำกับการดำเนินงานโครงการ (Project Implementation Consultant: PIC) กับบริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) ทั้งภาควิชาการ โดยดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้และจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จำนวน 4 ครั้ง และอยู่ระหว่างดำเนินการพัฒนาโครงการพิเศษ (Show your idea) ต่อยอดเป็นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำเสนอผลงานต่อไป และภาคศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดการทบทวน/ปรับปรุงโครงการพิเศษ (Show Your Idea) สู่การพัฒนาองค์กรนำสู่โครงการนวัตกรรม รวมถึงสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee experience) ให้แก่พนักงานกลุ่ม Talent ผ่านการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาธุรกิจต่อเนื่องจากการให้บริการรถไฟฟ้า โดยได้เข้าร่วมศึกษาดูงาน ณ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน รฟม. ได้ทบทวนการกำหนดรูปแบบ/เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร สำหรับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ได้มุ่งเน้นการอบรมเพียงอย่างเดียว (Non Classroom Training) จากเดิม 7 เครื่องมือ เป็น 8 เครื่องมือ โดยเพิ่มการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Working) รวมถึงพิจารณาเพิ่มเติมเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้จากเดิม 5 แนวทาง เพิ่มเป็น 6 แนวทาง โดยเพิ่ม การประเมินการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Evaluation) อยู่ระหว่างดำเนินงานตามแผนการสื่อสารค่านิยม RAPID ได้แก่ กิจกรรม “RAPID” is everywhere : โดยประชาสัมพันธ์ค่านิยมผ่านช่องทางต่าง ๆ และได้สื่อสารค่านิยม RAPID ให้แก่พนักงานใหม่ในหลักสูตรคลื่นลูกใหม่ รุ่นที่ 12 รวมถึงสื่อสารค่านิยม RAPID ให้แก่พนักงานผู้รับจ้างเหมาบริการของ รฟม. ในหลักสูตรพัฒนาพนักงานผู้รับจ้างเหมาบริการ และกิจกรรม HR CO Together : จัดให้มีการบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อ “บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนไป”

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 3/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
โครงการที่ 1.1.1 การปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner) (ฝทบ.) (APHCM1.1.1)	10.50 (12.50)	- ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ฝทบ. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายตาม ชุดสมรรถนะของ HR (Strategic Partner and Internal Consultant) และได้ประสานศูนย์ให้คำปรึกษาและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (PIM HR Excellence Center) สถาบันการ จัดการปัญญาก้าวหน้าพัฒนาบุคลากร HR ให้มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ให้ข้อเสนอแนะสำหรับ การเตรียมเพื่อบัณฑิตผลงาน Portfolio เป็นรายบุคคล โดยปี 2566 ได้ส่งพนักงาน จำนวน 7 คน เข้ารับการประเมินคุณวุฒิ วิชาชีพ ได้แก่ สาขาพนักงานสัมพันธ์ ระดับ 5 (1 คน) สาขาสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ระดับ 4 (1 คน) สาขาบริหารความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ระดับ 4 (2 คน) สาขาบริหารผลงาน ระดับ 4 (2 คน) และสาขาบริหารค่าตอบแทน ระดับ 3 (1 คน)
โครงการที่ 1.2.1 ทบทวนระบบการบริหาร ทุนมนุษย์ให้เป็นไปตาม แนวปฏิบัติที่ดี (ฝทบ.) (APHCM1.2.1)	12.50 (15.00)	- รฟม. ได้ทำการศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อ เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ เลือก เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ การ ประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) และได้จัดสัมมนาเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการดำเนินงานและเรียนรู้กระบวนการที่เป็น ตัวอย่างที่ดีจากการเทียบกับคู่แข่ง (Benchmark) ผ่านการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของการประปาส่วน ภูมิภาค (กปภ.) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 ณ การประปาส่วน ภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ในหัวข้อดังนี้ (1) งานด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง (2) งานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (3) งานด้านสวัสดิการ (4) งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR (5) งานด้านการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและ วัฒนธรรมองค์กร

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 3/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
		<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการทบทวนแนวทางที่ได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของกระบวนการระหว่าง รฟม. และคู่เทียบ ซึ่งจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานทำให้สามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินรัฐวิสาหกิจ (CBEs) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ของ กปภ. มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน - สรุปแนวทางการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนดำเนินงานต่อไป • ด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง: ติดตามกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากร และมีแนวทางปรับปรุงการสื่อสารกับพนักงาน • ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน: การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าหรือข้อมูลป้อนกลับในการดำเนินงานประจำปี รวมทั้งปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และมีแนวทางปรับปรุงการสื่อสารกับพนักงาน • ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์: ดำเนินการสำรวจความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน โดยวิเคราะห์ความต้องการตามกลุ่มและส่วนของบุคลากร และเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงสื่อสารการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้มีการดำเนินการเรียบร้อยแล้วในแต่ละปี
โครงการที่ 2.1.1 ปรับปรุงแบบการพัฒนา มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง (ฝทบ.) (APHCM2.1.1)	17.50 (17.50)	1) ได้ดำเนินการทบทวนรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะรายตำแหน่ง (Core/Managerial/Functional Competency) ของ รฟม. สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินผล Enablers หัวข้อ HCM 3.1 โดยในปีงบประมาณ 2566 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติจากประสบการณ์จริง (Experiential Working) ในส่วนของสมรรถนะรายตำแหน่งที่สำคัญที่ต้องเน้นให้เกิดการ

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 3/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
		<p>ปฏิบัติจริงจนเกิดเป็นทักษะ ได้แก่ สมรรถนะของพนักงานสังกัด ฝปก. ประกอบด้วย TC ฝปก01 ความรู้ด้านวิศวกรรมระบบรถไฟฟ้า, TC ฝปก15 ความรู้เรื่องมาตรฐานการเดินรถและระบบรถไฟฟ้า</p> <p>2) ได้ดำเนินการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาสอดคล้องตามสมรรถนะรายตำแหน่งที่กำหนด เพื่อออกแบบการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ กลุ่มพนักงานสังกัด ฝปก. เนื่องจากเป็นส่วนงานที่สำคัญในการกำกับดูแลการเดินรถของผู้รับสัมปทานให้เป็นไปตามสัญญา ดูแลรักษาระบบโครงสร้างงานโยธา และดูแลบำรุงรักษาระบบรถไฟฟ้า รวมถึงมีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบทั้งกระบวนการหลักที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ กระบวนการเดินรถและบำรุงรักษา และกระบวนการสนับสนุน ได้แก่ กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านรถไฟฟ้า</p> <p>3) ดำเนินกิจกรรมการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการดำเนินงาน เพื่อประยุกต์ใช้องค์ความรู้ หัวข้อ การบริหารจัดการเดินรถไฟฟ้า ในส่วนของการบริหารจัดการเดินรถและการบริหารจัดการในการให้บริการ ทั้งภายในสถานีและขบวนรถไฟฟ้า ร่วมกับฝ่ายควบคุมการเดินรถ บริษัท รถไฟฟ้า รฟท. จำกัด (รฟฟท.) เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2566 ณ สถานีกลางกรุงเทพอภิวัฒน์ โครงการระบบรถไฟฟ้าชานเมือง สายสีแดง และกิจกรรมการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการดำเนินงาน เพื่อประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ร่วมกับเจ้าหน้าที่บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หัวข้อ คณะทำงานที่ปรึกษา กำกับการดำเนินงานโครงการ (Project Implementation Consultant: PIC) โครงการรถไฟฟ้าสายสีม่วง ช่วงเตาปูน – ราษฎร์บูรณะ (วงแหวนกาญจนาภิเษก) เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2566 ณ ศูนย์ซ่อมบำรุง โครงการรถไฟฟ้าสายฉลองรัชธรรม</p>
โครงการที่ 2.2.1 คนเก่ง (Talent) สรรค์สร้าง	19.00 (19.00)	- ดำเนินทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) โดยนำผลการดำเนินงานปีงบประมาณ

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 3/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
นวัตกรรมระบบรถไฟฟ้ายอนขงมวลชน และการศึกษาดูงาน(ฝทบ.) (APHCM2.2.1)		<p>2565 มาเป็นข้อมูลนำเข้าที่สำคัญ และดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) โดยจะดำเนินการทบทวน/ปรับปรุงโครงการพิเศษ (Show Your Idea) เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสามารถให้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ประเมินผล Enablers หัวข้อ HCM 3.2 การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง</p> <p>- ผู้เชี่ยวชาญร่วมกับ รฟม. ดำเนินกิจกรรมและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) โดย ฝทบ. ได้ประสานศูนย์นวัตกรรมและการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล วิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อต่อยอดไปสู่นวัตกรรม มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ ด้านการศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) โดยได้ดำเนินการ ภาควิชาการ : ดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ และจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จำนวน 4 ครั้ง และอยู่ระหว่างดำเนินการพัฒนาโครงการพิเศษ (Show your idea) ต่อยอดเป็นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร และนำเสนอผลงานต่อไป</p> <p>ภาคศึกษาดูงาน : เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดการทบทวน/ปรับปรุงโครงการพิเศษ (Show Your Idea) สู่การพัฒนาองค์กร นำสู่โครงการนวัตกรรม รวมถึงสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee experience) ให้แก่พนักงานกลุ่ม Talent ผ่านการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาธุรกิจต่อเนื่องจากการ</p>

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 3/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
		ให้บริการรถไฟฟ้าย่านกลางได้เข้าร่วมศึกษาดูงาน ณ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 17 - 19 พฤษภาคม 2566 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 31 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2566 จำนวนทั้งสิ้น 37 คน
โครงการที่ 2.3.1 การทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี (ฝทบ.) (APHCM2.3.1)	14.00 (14.00)	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ค่านิยมองค์กร ความสามารถพิเศษขององค์กร นโยบายกลยุทธ์เกี่ยวกับ/ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะหลักของ “บุคลากรLIVES” ให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT²” - จัดลำดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาที่ไม่ได้มุ่งเน้นการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว โดยจัดทำ Development Roadmap (2566-2570) สำหรับสมรรถนะหลักของบุคลากร LIVES ตามแนวทางพัฒนา 70: 20: ได้แก่ ภา 10ร (เรียนรู้จากประสบการณ์) Learning by Experience : 70%) การเรียนรู้จากผู้อื่น) ผู้บังคับบัญชา/Learning by Exchange 20%) และการอบรม) เรียนรู้ด้วยตนเอง/Learning by Education 10%) ซึ่งได้กำหนดหลักสูตร แนวทางการพัฒนา และการปฏิบัติให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของบุคลากร LIVES สำหรับทุกระดับ - ทบทวนการกำหนดรูปแบบเครื่องมือในการพัฒนา/บุคลากร สำหรับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ได้มุ่งเน้นการอบรมเพียงอย่างเดียว(Non Classroom Training) จากเดิมกำหนดเครื่องมือในการพัฒนาจำนวน 7 เครื่องมือ เพิ่มเป็น เครื่องมือ 8 โดยเพิ่มเครื่องมือที่ 8 คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Working) รวมถึงพิจารณาเพิ่มเติมเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับ

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 3/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
		<p>ลักษณะงานแต่ละประเภท จากเดิม 5 แนวทาง เพิ่มเป็น 6 แนวทาง โดยเพิ่มแนวทางที่ 6 การประเมินการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Evaluation)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการออกแบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งกลุ่มบุคลากรทั่วไป กลุ่ม Talent และกลุ่ม Successor เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางเจริญเติบโตของตำแหน่งงานภายในองค์กร และสามารถวางแผนพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเติบโตตามสายอาชีพ รวมถึงเพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาให้กับบุคลากรแต่ละกลุ่ม นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร
<p>โครงการที่ 3.1.1 การปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ (ฝทบ.) (APHCM3.1.1)</p>	<p>39.00 (39.00)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร MRTA เปรียบเทียบกับค่านิยม RAPID ที่กำหนดขึ้นใหม่เรียบร้อยแล้ว และได้จ้างสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) เพื่อค้นหาวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง จัดทำพฤติกรรมบ่งชี้ (Behavior Indicators) ของค่านิยม “RAPID” และจัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะสั้นและระยะยาว โดยปัจจุบันที่ปรึกษาได้เข้าสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ช่วยผู้ว่าการขึ้นไป จัดสนทนากลุ่มร่วมกับผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก และจัดสนทนากลุ่มร่วมกับผู้รับผิดชอบกระบวนการตามเกณฑ์ CBEs ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเรียบร้อยแล้ว - ดำเนินงานตามแผนการสื่อสารค่านิยม RAPID ได้แก่ <u>“RAPID” is everywhere</u> : โดยประชาสัมพันธ์ค่านิยมผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ทำสติ๊กเกอร์ติดลิฟต์และโต๊ะประชุมทุกห้องประชุม, จัดทำ Infographic เผยแพร่ผ่านช่องทาง Digital Signage Pop-up Banner ในระบบ Intranet และ Website รฟม., จัดทำของที่ระลึกเป็นกระเป๋าเก็บอุนหภูมิ สกรีนค่านิยม “RAPID” สำหรับแจกพนักงานทุกคน, สอดแทรกรายละเอียดค่านิยม RAPID ในของที่ระลึกสำหรับกิจกรรมเพิ่มความภูมิใจให้ครอบครัว รฟม. และได้สื่อสารค่านิยม RAPID ให้แก่พนักงานใหม่ในหลักสูตรคลื่นลูกใหม่

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 3/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
		รุ่นที่ 12 รวมถึงสื่อสารค่านิยม RAPID ให้แก่พนักงานผู้รับจ้างเหมาบริการของ รฟม. ในหลักสูตรพัฒนาพนักงานผู้รับจ้างเหมาบริการ และกิจกรรม HR CO Together : จัดให้มีการบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อ “บทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนไป” โดย ผวก. ได้อนุมัติเรียบร้อยแล้วตามบันทึก ที่ ฝทบ/864 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2566

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2566 - 2570 ณ สิ้นไตรมาสที่ 4 (กรกฎาคม-กันยายน 2566) มีความก้าวหน้าการดำเนินงานสรุปได้ ดังนี้

มี 6 โครงการ

- ดำเนินงานได้มากกว่า/ตามแผน จำนวน 6 โครงการ
- ดำเนินงานได้น้อยกว่าแผน จำนวน - โครงการ

ตาม/มากกว่าแผน
100%



สรุปผลการดำเนินงานภาพรวม

รฟม. มีพนักงานทรัพยากรบุคคลที่ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพทั้งสิ้น 7 คน และได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ โดยผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่ระดับ 3.99 และได้สรุปแนวทางการทำงานกับคู่เทียบ ซึ่งได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานกับการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนดำเนินงาน ได้แก่ ด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาโดยส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และได้ประเมิน

ประสิทธิผลการเรียนรู้จากการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกลุ่มเป้าหมาย และได้ติดตามประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาภายหลังจากการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากประสบการณ์จริง โดยผลการประเมินการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Working) คิดเป็นร้อยละ 84 รพม. ได้ดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยร่วมกันคิดสร้างสรรค์ผลงานและจัดประกวดโครงการพิเศษ มีจำนวนทั้งสิ้น 8 โครงการ และได้เชิญฝ่าย/สังกัด ผู้แทน หรือผู้สนใจเข้าร่วมรับฟังการนำเสนอผลงาน (Show Your Idea) และให้ผู้ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศการนำเสนอผลงาน คือ โครงการยกระดับ Digital Transformation ด้วยสถาปัตยกรรมองค์กร ได้เข้าร่วมนำเสนอผลงาน (Pitching Day) กับโครงการพัฒนานวัตกรรม รพม. รวมถึงดำเนินการจัดทำคู่มือการพัฒนาสายอาชีพ (Career Training Roadmap: C-TRM) ปีงบประมาณ 2566 – 2570 เพื่อเป็นคู่มือในการพัฒนาตนเองตามสายอาชีพให้แก่บุคลากร และได้ทบทวนการกำหนดผลลัพธ์ (End result) ของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ตัวชี้วัดผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) พบว่า มีค่าคงเดิม เนื่องจากผลลัพธ์ที่ได้ยังสอดคล้องและเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด และ รพม. ได้ออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนสื่อสารค่านิยม (RAPID) พร้อมทั้งจัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะยาว (ปีงบประมาณ 2560-2570) และดำเนินงานตามแผนการสื่อสารค่านิยม RAPID ได้แก่ กิจกรรม “RAPID” is everywhere กิจกรรม HR CO Together กิจกรรม Director is “RAPID” director กิจกรรม “RAPID” รพม. และกิจกรรม RAPID Challenge เป็นต้น พร้อมทั้งได้ประเมินผลการรับรู้ค่านิยม "RAPID" ของบุคลากร รพม. พบว่า พนักงานของ รพม. มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรร้อยละ 81.60 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 4/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
โครงการที่ 1.1.1 การปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner) (ฝทบ.) (APHCM1.1.1)	20.00 (20.00)	<ul style="list-style-type: none"> - ฝทบ. มีพนักงานทรัพยากรบุคคลที่ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพทั้งสิ้น 7 คน และได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ โดยผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่ระดับ 3.99 - ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการให้คำปรึกษาโครงการทบทวนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (FC) สังกัด ฝทบ. และได้ออกแบบ แบบวัดผลการดำเนินงานโครงการทบทวนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (FC) สังกัด ฝทบ. สู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งประเมินประสิทธิผลการเป็นที่ปรึกษา (Internal Consultant) มีการติดตามผลการดำเนินงานผ่านอีเมล โดยมีความพึงพอใจโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 91.20

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 4/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
โครงการที่ 1.2.1 ทบทวนระบบ การบริหารทุนมนุษย์ให้ เป็นไปตาม แนวปฏิบัติที่ดี (ฝทบ.) (APHCM1.2.1)	15.00 (15.00)	<p>- รฟม. ได้ทำการศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เลือก เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) และได้จัดสัมมนาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานและเรียนรู้กระบวนการที่เป็นตัวอย่างที่ดีจากการเทียบกับคู่แข่งเทียบ (Benchmark) ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 ณ การประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ในหัวข้อดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) งานด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง (2) งานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (3) งานด้านสวัสดิการ (4) งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR (5) งานด้านการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร <p>- ดำเนินการทบทวนแนวทางที่ได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของกระบวนการระหว่าง รฟม. และคู่แข่ง ซึ่งจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานทำให้สามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินรัฐวิสาหกิจ (CBEs) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ของ กปภ. มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>- สรุปแนวทางการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนดำเนินงานต่อไป</p> <p>• ด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง: ติดตามกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากร และมีแนวทางปรับปรุงการสื่อสารกับพนักงาน</p>

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 4/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
		<ul style="list-style-type: none"> • ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน : การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าหรือข้อมูลป้อนกลับในการดำเนินงานประจำปี รวมทั้งปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และมีแนวทางปรับปรุงการสื่อสารกับพนักงาน • ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ : ดำเนินการสำรวจความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน โดยวิเคราะห์ความต้องการตามกลุ่มและส่วนของบุคลากร และเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงสื่อสารการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้มีการดำเนินการเรียบร้อยแล้วในแต่ละปี
โครงการที่ 2.1.1 ปรับรูปแบบการพัฒนามุ่งเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง (ผลทบ.) (APHCM2.1.1)	44.00 (44.00)	<p>1) ได้ดำเนินการทบทวนรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะรายตำแหน่ง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติจากประสบการณ์จริง (Experiential Working) ในส่วนของสมรรถนะรายตำแหน่งที่สำคัญที่ต้องเน้นให้เกิดการปฏิบัติจริงจนเกิดเป็นทักษะ ได้แก่ สมรรถนะของพนักงานสังกัด ฝปก. ประกอบด้วย TC ฝปก01 ความรู้ด้านวิศวกรรมระบบรถไฟฟ้า, TC ฝปก15 ความรู้เรื่องมาตรฐานการเดินรถและระบบรถไฟฟ้า</p> <p>2) ได้ดำเนินการกำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อออกแบบการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ กลุ่มพนักงานสังกัด ฝปก. เนื่องจากเป็นส่วนงานที่สำคัญในการกำกับดูแลการเดินรถของผู้รับสัมปทานให้เป็นไปตามสัญญา ดูแลรักษาระบบโครงสร้างงานโยธา และดูแลบำรุงรักษาระบบรถไฟฟ้า รวมถึงมีหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบทั้งกระบวนการหลักที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ กระบวนการเดินรถและบำรุงรักษา และกระบวนการสนับสนุน ได้แก่ กระบวนการพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านรถไฟฟ้า</p>

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 4/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
		<p>3) ดำเนินกิจกรรมการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการดำเนินงาน เพื่อประยุกต์ใช้องค์ความรู้ หัวข้อการบริหารจัดการเดินรถไฟฟ้า ในส่วนของการบริหารจัดการเดินรถและการบริหารจัดการในการให้บริการ ทั้งภายในสถานีและขบวนรถไฟฟ้า ร่วมกับฝ่ายควบคุมการเดินรถ บริษัท รถไฟฟ้า รฟท. จำกัด (รฟพท.) เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2566 ณ สถานีกลางกรุงเทพอภิวัฒน์ โครงการระบบรถไฟฟ้าชานเมือง สายสีแดง และกิจกรรมการศึกษาดูงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการดำเนินงาน เพื่อประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ร่วมกับเจ้าหน้าที่บริษัท ทางด่วนและรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) หัวข้อ คณะทำงานที่ปรึกษา กำกับการดำเนินงานโครงการ (Project Implementation Consultant: PIC) โครงการรถไฟฟ้าสายสีม่วง ช่วงเตาปูน – ราษฎร์บูรณะ (วงแหวนกาญจนาภิเษก) เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2566 ณ ศูนย์ซ่อมบำรุง โครงการรถไฟฟ้าสายฉลองรัชธรรม</p> <p>4) ได้ประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้จากการดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน (Cross Organizational team) ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกลุ่มเป้าหมาย และได้ติดตามประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาภายหลังจากการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากประสบการณ์จริง โดยผลการประเมินการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Working) คิดเป็นร้อยละ 84</p>
โครงการที่ 2.2.1 คนเก่ง (Talent) สรรค์สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน และการศึกษาดูงาน(ฟทบ.) (APHCM2.2.1)	25.00 (25.00)	- ฟทบ. ได้ดำเนินกิจกรรมและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) โดยได้ประสานศูนย์นวัตกรรมและการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 4/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
		<p>ภาควิชาการ : ได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อต่อยอดโครงการพิเศษ (Show Your Idea) ไปสู่นวัตกรรม รวมถึงให้บุคลากรได้มีความรู้เพื่อนำนวัตกรรมไปพัฒนาองค์กร จำนวนทั้งสิ้น 5 หลักสูตร</p> <p>ภาคศึกษาดูงาน : เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดการทบทวน/ปรับปรุงโครงการพิเศษ (Show Your Idea) สู่อการพัฒนาองค์กรนำสู่โครงการนวัตกรรม รวมถึงสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience) ให้แก่พนักงานกลุ่ม Talent ผ่านการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาธุรกิจ ต่อเนื่องจากการให้บริการรถไฟฟ้า ได้เข้าร่วมศึกษาดูงาน ณ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 17 - 19 พฤษภาคม 2566 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 31 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2566</p> <p>- ดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม รฟม. โดยร่วมกันคิดสร้างสรรค์ผลงานและจัดประกวดโครงการพิเศษ มีจำนวนทั้งสิ้น 8 โครงการ และได้เชิญฝ่าย/สังกัดผู้แทน หรือผู้สนใจเข้าร่วมรับฟังการนำเสนอผลงาน (Show Your Idea) เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2566 และให้ผู้ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศการนำเสนอผลงาน คือ โครงการยกระดับ Digital Transformation ด้วยสถาปัตยกรรมองค์กร ได้เข้าร่วมนำเสนอผลงาน (Pitching Day) กับโครงการพัฒนานวัตกรรม รฟม. เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2566</p>
โครงการที่ 2.3.1 การทบทวนระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี (ฝทบ.) (APHCM2.3.1)	20.00 (20.00)	<p>- ทบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT²”</p> <p>- ศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาที่ไม่ได้มุ่งเน้นการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว โดยจัดทำ Development Roadmap (2566-2570) สำหรับสมรรถนะ</p>

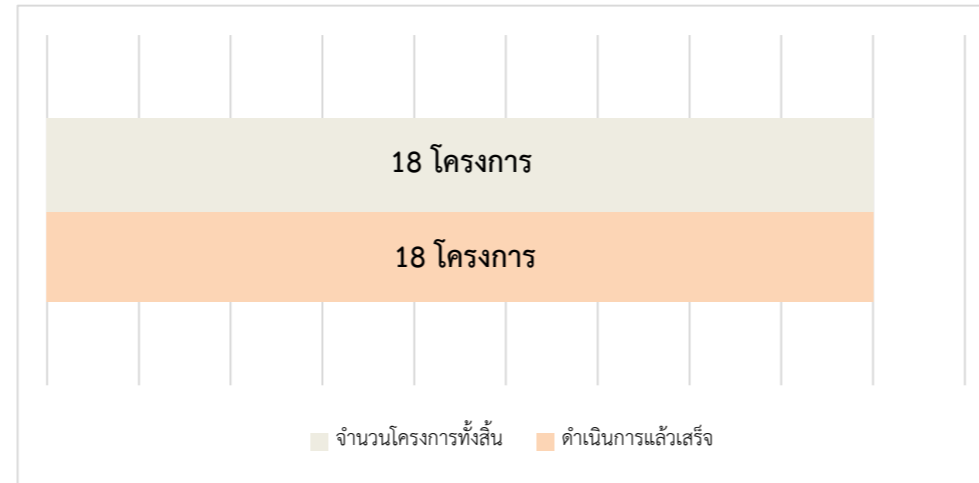
โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 4/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
		<p>หลักของบุคลากร LIVES ตามแนวทางพัฒนา 70 : 20 : 10 ซึ่งได้กำหนดหลักสูตรแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของบุคลากร LIVES รวมถึงทบทวนการกำหนดเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร จากเดิม จำนวน 7 เครื่องมือ เพิ่มเป็น 8 เครื่องมือ โดยเพิ่มเครื่องมือที่ 8 คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Working) และเพิ่มเติมเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับลักษณะงานแต่ละประเภท จากเดิม 5 แนวทาง เพิ่มเป็น 6 แนวทาง โดยเพิ่มแนวทางที่ 6 การประเมินการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง (Experiential Evaluation)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการออกแบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งกลุ่มบุคลากรทั่วไป กลุ่ม Talent และกลุ่ม Successor เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางเจริญเติบโตของตำแหน่งงานภายในองค์กร และสามารถวางแผนพัฒนาตนเองให้ สอดคล้องกับการเติบโตตามสายอาชีพ รวมถึงเพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาให้กับบุคลากรแต่ละกลุ่ม นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร - ดำเนินการทบทวนการกำหนดผลลัพธ์ (End result) ของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ตัวชี้วัดผลผลิต ประสิทธิภาพ (Productivity) แล้วพบว่า มีค่าคงเดิมเนื่องจากผลการทบทวนชี้ให้เห็นว่าผลลัพธ์ที่ได้ยังสอดคล้องและเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนวิสาหกิจปีงบประมาณ 2566 – 2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2566

โครงการ/แผนงาน	ความก้าวหน้า ณ สิ้นไตรมาส 4/2566	
	แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ
โครงการที่ 3.1.1 การปลูกฝังค่านิยม RAPID ผ่านกระบวนการจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ (ฝทบ.) (APHCM3.1.1)	52.00 (52.00)	<ul style="list-style-type: none"> - ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร MRTA เปรียบเทียบกับค่านิยม RAPID ที่กำหนดขึ้นใหม่เรียบร้อยแล้ว และได้จ้างสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) เพื่อค้นหาวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง จัดทำพฤติกรรมบ่งชี้ (Behavior Indicators) ของค่านิยม “RAPID” และจัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะสั้นและระยะยาว โดยปัจจุบันที่ปรึกษาได้เข้าสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ช่วยผู้ว่าการขึ้นไป จัดสนทนากลุ่มร่วมกับผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก และจัดสนทนากลุ่มร่วมกับผู้รับผิดชอบกระบวนการตามเกณฑ์ CBEs ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเรียบร้อยแล้ว - ออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนสื่อสารค่านิยม (RAPID) พร้อมทั้งจัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรระยะยาว (ปีงบประมาณ 2560-2570) - ดำเนินงานตามแผนการสื่อสารค่านิยม RAPID ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรม “RAPID” is everywhere 2) กิจกรรม HR CO Together 3) กิจกรรม Director is “RAPID” director 4) กิจกรรม “RAPID” รฟม. 5) กิจกรรม RAPID Challenge - ได้ประเมินผลการรับรู้และการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ภายใต้ค่านิยม "RAPID" ของบุคลากร รฟม. พบว่า พนักงานของ รฟม. มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรร้อยละ 81.60 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และได้จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมค่านิยม "RAPID" ประจำปี 2566 เรียบร้อยแล้ว

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

ส่วนที่ 1 แสดงภาพรวมการดำเนินงานตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ณ สิ้นปีงบประมาณ 2566

ปีงบประมาณ 2566 มีโครงการทั้งสิ้น	18 โครงการ
ดำเนินการแล้วเสร็จทั้งสิ้น	18 โครงการ
- ดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมาย	15 โครงการ
- ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย	3 โครงการ



ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ 2566 คิดเป็นร้อยละ 94.26

โครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำนวน 3 โครงการ ได้แก่
 โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร
 โครงการที่ 2 โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร
 (เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่มีการเดินทางดูงานต่างจังหวัด จึงพิจารณาเลื่อนไปดำเนินการปีถัดไป เพื่อให้สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัด 2.2 การดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของ รพม.)
 โครงการที่ 18 โครงการทุนการศึกษา
 (โครงการจะสามารถดำเนินการได้เมื่อระเบียบ รพม. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุนได้รับความเห็นชอบ)

ส่วนที่ 2 แสดงผลการดำเนินงานรายโครงการ

โครงการ	ตัวชี้วัด-เป้าหมายของโครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ		
		แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ	งบประมาณ (บาท)	ใช้ไป (บาท)	คงเหลือ (บาท)
โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency Development)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 5 หลักสูตร	100 (80)	ดำเนินการขออนุมัติจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่	1,255,000	249,322	1,005,678
			1. หลักสูตร การสร้างภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารระดับต้น (Smart Leader) 2. หลักสูตร Idea Generation & Value Creation 3. หลักสูตร การเตรียมผู้บริหารระดับต้น 4. หลักสูตร ผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ และกิจกรรมการสอนงาน (Coach and coachee) 5. หลักสูตร สุนัขยอดผู้นำยุคใหม่ นักสร้างแรงบันดาลใจ	(ไม่ได้ดำเนินการ หลักสูตรที่ 5 เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่มีการเดินทางดูงานต่างจังหวัด จึงพิจารณาเลื่อนไปดำเนินการปีถัดไป เพื่อให้สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัด 2.2 การดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของ รพม.)		
โครงการที่ 2 โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร (Corporate Core Competency)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 6 หลักสูตร	100 (66.67)	ดำเนินการขออนุมัติจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่	1,260,000	210,618	1,049,382
			1. หลักสูตร การอนุรักษ์พลังงานและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 2. หลักสูตร บทบาทผู้บริหารกับงานสิทธิมนุษยชน	(ไม่ได้ดำเนินการ หลักสูตรที่ 5 – 6 เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่มีการเดินทางดูงานต่างจังหวัด จึงพิจารณาเลื่อนไปดำเนินการปีถัดไป)		

โครงการ	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ		
		แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ	งบประมาณ (บาท)	ใช้ไป (บาท)	คงเหลือ (บาท)
			3. หลักสูตร การออกแบบกระบวนการงานเพื่อการปรับเปลี่ยน ไปสู่องค์กรดิจิทัล (Business Process Design for Digital 4. หลักสูตร Lean thinking and Process improvement 5. หลักสูตร การอบรมเชิงบูรณาการด้านการดำเนินงานโครงการรถไฟฟ้า 6. หลักสูตร การกำหนดรูปแบบและการออกแบบเพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่เชิงพาณิชย์โดยรอบสถานีรถไฟฟ้า	เพื่อให้สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัด 2.2 การดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของ รฟม.)		
โครงการที่ 3 โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 11 หลักสูตร	100 (100)	ดำเนินการขออนุมัติจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว จำนวน 11 หลักสูตร ได้แก่	2,710,000	1,542,746.50	1,167,253.50
			1. หลักสูตร ISO 9001:2015 Introduction And Internal Auditor 2. หลักสูตร กระบวนการบริหารความเสี่ยง ตามเกณฑ์การประเมิน Core Business Enables : CBEs 3. หลักสูตร ด้านทุจริตในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงฉับพลันทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) 4. หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 5. หลักสูตร คลื่นลูกใหม่ รุ่นที่ 11 ภาคการสร้างทีมงาน 6. หลักสูตร คลื่นลูกใหม่ รุ่นที่ 12 7. หลักสูตร ผู้บริหารสารสนเทศ IT Governance 8. หลักสูตร ข้อกำหนดของมาตรฐาน ISO/IEC 27002 : 2022 9. หลักสูตร HR Coordinator 10. หลักสูตร กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 11. หลักสูตร การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศภายในองค์กร (Information Security Awareness)			
โครงการที่ 4 โครงการพัฒนาสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional/Technical Competency)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 2 หลักสูตร	100 (100)	ดำเนินการขออนุมัติจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่	210,000	148,062	61,938
			1. หลักสูตร การประเมินการควบคุมภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน 2. หลักสูตร การบริหารความเสี่ยงสากลตามมาตรฐาน ISO31000 (ISO 31000 Application of Risk Management Systems)			
โครงการที่ 5 โครงการสถาบันการ รักษาความปลอดภัยและดับเพลิง-กู้ภัย	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 9 หลักสูตร	100 (100)	ดำเนินการขออนุมัติจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว จำนวน 9 หลักสูตร ได้แก่	1,351,000	1,344,534	6,466

โครงการ	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ		
		แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ	งบประมาณ (บาท)	ใช้ไป (บาท)	คงเหลือ (บาท)
			<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตร การช่วยเหลือผู้ประสบภัยในที่สูงและการทำงานในที่อับอากาศ 2. หลักสูตร การจัดทำข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) ด้านการให้บริการรักษาความปลอดภัย 3. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพสำหรับนักบริหารงานรักษาความปลอดภัย (ทศบภ.) (Competency Development for Security Administrator Course) รุ่นที่ 1 4. หลักสูตร การสืบสวนสอบสวนเหตุการณ์ในเขตระบบรถไฟฟ้า 5. หลักสูตร การฝึกทบทวนการเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด ประจำปี 2566 6. หลักสูตร ขั้นตอนการใช้กำลังตามหลักของกฎหมาย (Use of Force) 7. หลักสูตร การฝึกทบทวนความรู้ของหน่วยสุนัขตรวจค้นพัสดุกัมมันต์ระเบิด (K-9) ประจำปี 2566 8. หลักสูตร การวิเคราะห์สาเหตุการเกิดเหตุอาชญากรรมในเขตระบบรถไฟฟ้า (Root cause analysis) 9. หลักสูตร โครงการพัฒนามาตรการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงของการขนส่งทางราง 			
โครงการที่ 6 โครงการตามแผนดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรระบบราง	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 7 หลักสูตร	100 (100)	ดำเนินการขออนุมัติจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว จำนวน 7 หลักสูตร ได้แก่	28,890	27,000	1,890
			<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตร ระบบรถไฟฟ้าและการปฏิบัติการเดินรถเบื้องต้น 2. หลักสูตร การจัดการศูนย์ควบคุมการปฏิบัติการ 3. หลักสูตร ความรู้พื้นฐานงานระบบสถานีรถไฟฟ้า 4. หลักสูตร การซ่อมบำรุงเชิงป้องกันและแก้ไข โครงสร้างทางวิ่งยกระดับ 5. หลักสูตร ความรู้พื้นฐานระบบประตูกันชานชาลา 6. หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับขบวนรถไฟฟ้า 7. หลักสูตร ความรู้พื้นฐานและความปลอดภัยในระบบรถไฟฟ้าขั้นต้น 			
โครงการที่ 7 โครงการสำนักงานความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 12 หลักสูตร	100 (100)	ดำเนินการขออนุมัติจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว จำนวน 11 หลักสูตร ได้แก่	682,500	241,551.89	440,948.11
			<ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตร การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของ รพม. ประจำปีงบประมาณ 2566 2. หลักสูตร ความปลอดภัยในงานก่อสร้างโครงการระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน 3. หลักสูตร การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ (กิจกรรมย่อย หลักสูตร สัมมนาแผนปฏิบัติการระงับเหตุฉุกเฉินประจำปี หลักสูตร ปฐมพยาบาล หลักสูตร การป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้นและการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ) 4. หลักสูตร ระบบทางเดินหายใจ ภูมิทัศน์ด้านหน้าที่ต้องระวัง 	(ไม่ได้ดำเนินการหลักสูตรที่ 12 เนื่องจากหน่วยงานผู้จัดอบรมภายนอกไม่เปิดรับสมัคร)		

โครงการ	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ		
		แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ	งบประมาณ (บาท)	ใช้ไป (บาท)	คงเหลือ (บาท)
			5. หลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร 6. หลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน 7. หลักสูตร Mental Health 8. หลักสูตร การยศาสตร์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน 9. หลักสูตร "Self Defense : ศิลปะการป้องกันตัว" 10. หลักสูตร การดับเพลิงขั้นต้น 11. หลักสูตร อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับพนักงานใหม่ 12. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
โครงการที่ 8 โครงการส่งพนักงาน ฝึกอบรมภายนอก (Public Training)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 17 หลักสูตร	100 (100)	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จำนวน 10 หลักสูตร ได้แก่	3,190,000	832,200	2,357,800
			1. หลักสูตร นักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) 2. หลักสูตร นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม 3. หลักสูตร Director Certification Program : DCP 4. หลักสูตร ผู้บริหารการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ (PPPs for Executives Program : PEP) 5. หลักสูตร นักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม 6. หลักสูตร ประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง 7. หลักสูตร นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) 8. หลักสูตร ประกาศนียบัตรขั้นสูงการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับผู้บริหารระดับสูง 9. หลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม 10. หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาในยุคดิจิทัล (Development administration in digital era : DAD) 11. หลักสูตร ประกาศนียบัตรขั้นสูงการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง 12. หลักสูตร รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) (e-Government Program for Chief Executive Officer: e-GCEO) 13. หลักสูตร ประกาศนียบัตรขั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน 14. หลักสูตร เศรษฐกิจดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร Digital Economy for Management 15. หลักสูตร Oral Communication Course : OCC	(ไม่ได้ดำเนินการหลักสูตร 11 - 17 เนื่องจากหน่วยงานผู้จัดอบรม ภายนอกไม่เปิดรับสมัคร)		

โครงการ	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ		
		แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ	งบประมาณ (บาท)	ใช้ไป (บาท)	คงเหลือ (บาท)
			16. หลักสูตร Intensive Language Communication Course: ILC 17. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ทางด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ			
โครงการที่ 9 โครงการเรียนรู้และ พัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามแผนฯ	100 (100)	- ดำเนินการสื่อสารแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ รพม. ผ่านช่องทาง e-mail พนักงาน จำนวน 3 ครั้ง ได้แก่ แนวทางการพัฒนาโดยวิธี e-Learning / การพัฒนาที่ไม่ใช่การฝึกอบรม OJT, Coaching, Self-learning และสื่อสาร OJT for new entry ในวันปฐมนิเทศ - ดำเนินการจัดทำสรุปการส่งรายงานสรุปฝึกอบรมภายนอกเพื่อติดตามการจัดส่งรายงานฝึกอบรมนอก และติดตามผ่านช่องทาง e- mail ของพนักงาน ที่ยังไม่มีการจัดทำสรุปฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด - ดำเนินการติดตามแผนการพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ระหว่างปีงบประมาณ 2566 ครั้งที่ 1 ตามบันทึก ที่ ผทบ/ว234 ลว. 21 ก.พ. 66 และครั้งที่ 2 ตามบันทึก ที่ ผทบ/ว1008 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2566	17,671,500	1,435,596.19	16,235,903.81
โครงการที่ 10 โครงการคนเก่ง (Talent) สรรค์สร้างนวัตกรรมระบบ รถไฟฟ้าขนส่งมวลชน และการศึกษาดูงาน	ร้อยละ 100 ความสำเร็จในการดำเนิน กิจกรรมและพัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การ เป็นนวัตกรรม (Innovator)	100 (100)	- ดำเนินกิจกรรมและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) โดยได้ประสาน ศูนย์นวัตกรรมและการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการ แบ่ง ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ภาควิชาการ : ได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อต่อยอดโครงการพิเศษ (Show Your Idea) ไปสู่นวัตกรรม รวมถึงให้บุคลากรได้มีความรู้เพื่อนำนวัตกรรมไปพัฒนาองค์กร จำนวนทั้งสิ้น 5 หลักสูตร ภาคศึกษาดูงาน : เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอด การทบทวน/ปรับปรุงโครงการพิเศษ (Show Your Idea) สู่การพัฒนางานสู่โครงการนวัตกรรม รวมถึงสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience) ให้แก่พนักงานกลุ่ม Talent ผ่านการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาธุรกิจต่อเนื่องจากการให้บริการรถไฟฟ้า ณ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐ ประชาชนจีน จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 17 - 19 พฤษภาคม 2566 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 31 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2566 - ดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรม รพม. โดยร่วมกันคิดสร้างสรรค์ผลงานและจัดประกวดโครงการพิเศษ มีจำนวน ทั้งสิ้น 8 โครงการ และได้เชิญฝ่าย/สังกัด ผู้แทน หรือผู้สนใจเข้าร่วมรับฟังการนำเสนอผลงาน (Show Your Idea) เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2566 และให้ผู้ได้รับรางวัลชนะเลิศการนำเสนอผลงาน คือ โครงการยกระดับ Digital Transformation ด้วย สถาปัตยกรรมองค์กร ได้เข้าร่วมนำเสนอผลงาน (Pitching Day) กับโครงการพัฒนานวัตกรรม รพม. เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2566	3,000,000	1,916,483.50	1,083,516.50
โครงการที่ 11 โครงการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และ สมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT ² ”	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามแผน	100 (100)	- ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ค่านิยมองค์กร ความสามารถ พิเศษขององค์กร นโยบาย/กลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทบทวน/ ปรับปรุงสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT ² ” รวมถึงดำเนินการสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่ายถึงรองผู้ว่าการฯ ตามบันทึกที่ ผทบ/ ว62 ลงวันที่ 16 มกราคม 2566 ซึ่ง ผวก. ได้อนุมัติสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” (นิยามใหม่) ตามบันทึกที่ ผทบ/116 ลง วันที่ 30 มกราคม 2566 - ดำเนินการส่งเสริมสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ผ่านการเรียนรู้และการพัฒนาพนักงาน และสื่อสารสมรรถนะหลัก ของบุคลากร “LIVES” ดังนี้ 1) จัดฝึกอบรมหลักสูตรในโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) 2) การประชาสัมพันธ์แนวทางการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	1,500,000	-	1,500,000

โครงการ	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ		
		แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ	งบประมาณ (บาท)	ใช้ไป (บาท)	คงเหลือ (บาท)
			<p>3) สื่อสารให้พนักงานได้เข้าใจรายการสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” (นิยามใหม่) รายละเอียดพฤติกรรมที่คาดหวัง เกณฑ์การวัดผล และเครื่องมือประเมิน เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง</p> <p>4) ประเมินผลสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” (นิยามใหม่) โดยการหาช่องว่าง (GAP) ระหว่างระดับของสมรรถนะ (Competency) ที่ รพม. คาดหวังเทียบกับระดับสมรรถนะที่พนักงานแต่ละคนมีอยู่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ตามบันทึกที่ ฝทบ/ว1008 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2566 และบันทึกที่ ฝทบ/ว 1267 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2566 ซึ่งมีการรายงานผลการประเมินสัดส่วนของบุคลากรที่มีสมรรถนะหลักตามมาตรฐานที่องค์กร คาดหวังเท่ากับร้อยละ 94.67 ต่อ ผวก. แล้ว ตามบันทึกที่ ฝทบ/1369 ลงวันที่ 8 กันยายน 2566</p>			
โครงการที่ 12 โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรภายใน รพม.	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	100 (100)	<p>- ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ค่านิยมองค์กร ความสามารถพิเศษขององค์กร นโยบาย/กลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT²” รวมถึงดำเนินการสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่ายถึงรองผู้ว่าการฯ ตามบันทึกที่ ฝทบ/ว62 ลงวันที่ 16 มกราคม 2566 ซึ่ง ผวก. ได้อนุมัติสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” (นิยามใหม่) ตามบันทึกที่ ฝทบ/116 ลงวันที่ 30 มกราคม 2566</p> <p>- ดำเนินการส่งเสริมสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ผ่านการเรียนรู้และการพัฒนาพนักงาน และสื่อสารสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดฝึกอบรมหลักสูตรในโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) 2) การประชาสัมพันธ์แนวทางการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร 3) สื่อสารให้พนักงานได้เข้าใจรายการสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” (นิยามใหม่) รายละเอียดพฤติกรรมที่คาดหวัง เกณฑ์การวัดผล และเครื่องมือประเมิน เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง 4) ประเมินผลสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” (นิยามใหม่) โดยการหาช่องว่าง (GAP) ระหว่างระดับของสมรรถนะ (Competency) ที่ รพม. คาดหวังเทียบกับระดับสมรรถนะที่พนักงานแต่ละคนมีอยู่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ตามบันทึกที่ ฝทบ/ว1008 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2566 และบันทึกที่ ฝทบ/ว 1267 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2566 ซึ่งมีการรายงานผลการประเมินสัดส่วนของบุคลากรที่มีสมรรถนะหลักตามมาตรฐานที่องค์กร คาดหวังเท่ากับร้อยละ 94.67 ต่อ ผวก. แล้ว ตามบันทึกที่ ฝทบ/1369 ลงวันที่ 8 กันยายน 2566 	ใช้งบประมาณโครงการที่ 11		
โครงการที่ 13 โครงการแผนการปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	100 (100)	<p>- ฝทบ. มีพนักงานทรัพยากรบุคคลที่ได้รับคุณวุฒิวชิษาชีพทั้งสิ้น 7 คน และได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ โดยผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่ระดับ 3.99</p> <p>- ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการให้คำปรึกษา โครงการทบทวนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (FC) สังกัด ฝทท. และได้ ออกแบบ แบบวัดผลการดำเนินงานโครงการทบทวนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (FC) สังกัด ฝทท. สู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งประเมินประสิทธิภาพการเป็นที่ปรึกษา (Internal Consultant) มีการติดตามผลการดำเนินงานผ่านอีเมล โดยมีความพึงพอใจโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 91.20</p>	200,000	46,801.50	153,198.50
โครงการที่ 14 โครงการปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่ดี ประจำปี 2566	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	100 (100)	<p>ดำเนินการจัดอบรมโครงการปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่ดี ประจำปี 2566 ให้พนักงานที่เป็น Representatives หรือ Process Owner ในแต่ละด้านตามเกณฑ์ CBEs ครบทั้ง 10 ด้าน และสรุปผลการดำเนินงานโครงการปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่ดี ประจำปี 2566 โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม 4.49 คิดเป็นร้อยละ 89.81</p>	2,500,000	1,400,000	1,100,000

โครงการ	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ		
		แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ	งบประมาณ (บาท)	ใช้ไป (บาท)	คงเหลือ (บาท)
โครงการที่ 15 โครงการส่งเสริมบุคลากรเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้และเครื่องมือการจัดการความรู้	1. ร้อยละของการระบุงค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กรแล้วเสร็จ (ร้อยละ 100) 2. ร้อยละของการทบทวนกระบวนการจัดการความรู้แล้วเสร็จ (ร้อยละ 100) 3. ร้อยละของการระบุปัจจัยเสี่ยงด้านการจัดการความรู้แล้วเสร็จ (ร้อยละ 100) 4. กระบวนการที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างน้อย 1 กระบวนการในสายงานนั้น ๆ	100 (100)	- ดำเนินการจัดฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักจัดการความรู้ (KM Facilitator) เมื่อวันที่ 2, 3 กุมภาพันธ์ 2566 และ 15 มีนาคม 2566 และจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานในสังกัดที่รับผิดชอบการดำเนินงานในกระบวนการทำงานที่สำคัญ จำนวน 5 กระบวนการ เมื่อวันที่ 4 - 5 เมษายน 2566 วันที่ 10 พฤษภาคม 2566 และวันที่ 26 มิถุนายน 2566 - ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ความเสี่ยงขององค์กรกับการจัดการความรู้ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สังกัด ฝ่าย/สำนักที่เป็นเจ้าของกระบวนการ (Process Owners) จำนวน 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 2) การบริหารการเดินรถไฟฟ้ และ การบำรุงรักษาระบบรถไฟฟ้ 3) การบริหารทุนมนุษย์ และ 4) การบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อวันที่ 22 - 23 พฤษภาคม 2566 - ดำเนินการเข้ารับการปรึกษา (Coach) กับที่ปรึกษาโครงการฯ เพื่อกำหนดเป้าหมายการปรับปรุงกระบวนการ (KM-PI Goal Setting) และมีการติดตามความคืบหน้าการปรับปรุงกระบวนการ (KM-PI Review) เพื่อเตรียมตัวในการนำเสนอผลงานการปรับปรุงกระบวนการ (KM-PI Present) ในวันที่ 7 สิงหาคม 2566 และจัดทำรายงานการจัดการความรู้ ปี 2566	1,070,000	994,927	75,073
โครงการที่ 16 โครงการทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่ดี	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	100 (100)	- รพม. ได้ทำการศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เลือก เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) และได้จัดสัมมนาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานและเรียนรู้กระบวนการที่เป็นตัวอย่างที่ดีจากการเทียบกับคู่เทียบ (Benchmark) ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 ณ การประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ในหัวข้อดังนี้ (1) งานด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง (2) งานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (3) งานด้านสวัสดิการ (4) งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR (5) งานด้านการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร - ดำเนินการทบทวนแนวทางที่ได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของกระบวนการระหว่าง รพม. และ คู่เทียบ ซึ่งจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานทำให้สามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินรัฐวิสาหกิจ (CBEs) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ของ กปภ. มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน - สรุปแนวทางการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนดำเนินงานต่อไป <u>ด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง</u> : ติดตามกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากร และมีแนวทางปรับปรุงการสื่อสารกับพนักงาน <u>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</u> : การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าหรือข้อมูลป้อนกลับในการดำเนินงานประจำปี รวมทั้งปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และมีแนวทางปรับปรุงการสื่อสารกับพนักงาน <u>ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์</u> : ดำเนินการสำรวจความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน โดยวิเคราะห์ความต้องการตามกลุ่มและส่วนของบุคลากร และเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงสื่อสารการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้มีการดำเนินการเรียบร้อยแล้วในแต่ละปี	400,000	-	400,000

โครงการ	ตัวชี้วัด-เป้าหมาย ของโครงการ	รายงานผลการดำเนินงาน		งบประมาณ		
		แผน (ผล)	สรุปการดำเนินงานที่สำคัญ	งบประมาณ (บาท)	ใช้ไป (บาท)	คงเหลือ (บาท)
โครงการที่ 17 โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (MINI KIM)	1. ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขององค์กร (Mini-KIM) มีคะแนนการทดสอบสมรรถนะบุคลากรด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรมมากกว่าร้อยละ 75 2. ร้อยละความพึงพอใจของตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขององค์กร ร้อยละ 70	100 (100)	- ดำเนินการจัดฝึกอบรมโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Innovation Management (MINI KIM)) ภาควิชาการเชิงปฏิบัติการ โดยจัดกิจกรรมที่ 1 การสร้าง Explicit Knowledge และกิจกรรมที่ 2 สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การใช้ความคิดสร้างสรรค์แล้ว เมื่อวันที่ 19 - 20 มิถุนายน 2566 และจัดกิจกรรมภาคการศึกษาดูงาน ณ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน มีกำหนดการเดินทาง ดังนี้ รุ่นที่ 1 วันที่ 5-7 กรกฎาคม 2566 และรุ่นที่ 2 วันที่ 12-14 กรกฎาคม 2566 และได้จัดเวทีนำเสนอผลงานด้านการจัดการความรู้ของทีมนักจัดการความรู้ (KM Facilitator) จำนวน 21 ผลงาน โดยผลงานที่ชนะเลิศ ได้แก่ ความรู้เรื่อง กระบวนการจัดทำตัวชี้วัดตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ทีมนักจัดการความรู้ สังกัด ฝนย.	2,000,000	1,721,132	278,868
โครงการที่ 18 โครงการทุนการศึกษา	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	100 (50)	- อยู่ระหว่างจัดทำร่างสัญญาขอรับทุนการศึกษาของ รพม. และสัญญาค้ำประกัน เพื่อให้สอดคล้องตามข้อบังคับและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับ สกม. ** หมายเหตุ โครงการจะสามารถดำเนินการได้เมื่อระเบียบ รพม. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุนได้รับความเห็นชอบ	1,000,000	-	1,000,000
				40,000,000.00	12,110,974.58	27,889,025.42

รายงานการประเมินผลการฝึกอบรมตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

ลำดับ	โครงการ	รูปแบบการอบรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	สถาบัน/วิทยากร	การประเมินผลฝึกอบรม						หมายเหตุ
							Reaction >80	Learning >70	Behavior >70	ROI >100	Self Summary	การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน >80	
โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency Development)													
1.1	หลักสูตร สูดอดผู้นำยุคใหม่ นักสร้างแรงบันดาลใจ	In-House TN	รองผู้ว่าการ / ผู้ช่วยผู้ว่าการ/ ผอ.ฝ่าย/สำนัก										เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่มีการเดินทางต่างจังหวัด เพื่อให้สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัด 2.2 การดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของ รฟม.
1.2	หลักสูตร Idea Generation for Innovation	In-House TN	ผอ.กอง และเทียบเท่า	วันที่ 1 : 8 มี.ค. 66 วันที่ 2 : 9 มี.ค. 66	91,881.00	สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ	90.00	-	-	-	-	85.20	
1.3	หลักสูตร การสร้างภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารระดับต้น (Smart Leader)	In-House TN	หน. แผนก ที่ไม่เคยอบรม	23 มี.ค. 66	71,841.00	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDPO)	98.60	97.82	-	-	-	96.40	
1.4	หลักสูตร การเตรียมผู้บริหารระดับต้น	In-House TN	ระดับ 7-10 ที่ไม่เคยอบรม	8 มี.ค. 66	42,800.00	สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT)	92.20	97.40	-	-	-	91.40	
1.5	หลักสูตร ผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ และกิจกรรมการสอนงาน (Coach and coachee)	In-House TN	ระดับ 7-10 ที่ไม่เคยอบรม	25 ก.ค. 66	42,800.00	บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด	87.60	92.11	-	-	-	87.80	
โครงการที่ 2 โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร (Corporate Core Competency)													
Engagement x Execution : ความสามารถในการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อร่วมดำเนินงานกับองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย													
2.1	หลักสูตร การอบรมเชิงบูรณาการด้านการดำเนินงานโครงการรถไฟฟ้า	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง										เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่มีการเดินทางต่างจังหวัด เพื่อให้สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัด 2.2 การดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของ รฟม.
2.2	หลักสูตร การอนุรักษ์พลังงานและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	In-House TN	พนักงานระดับ 4 - 7	17 มี.ค. 66	19,795.00	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	93.80	100	-	-	-	90.00	
2.3	หลักสูตร บทบาทผู้บริหารกับงานสิทธิมนุษยชน	In-House TN	รองผู้ว่าการ / ผู้ช่วยผู้ว่าการ / ผอ.ฝ่าย/สำนัก	23 พ.ค. 66	3,600.00	สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	92.40	-	-	-	-	87.00	
Citizen x Centric : ความสามารถในการพัฒนาด้านธุรกิจที่ มุ่งสร้างประโยชน์แก่ประชากรในสังคมเมืองเป็นสำคัญ													
2.4	หลักสูตร การกำหนดรูปแบบและการออกแบบเพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่เชิงพาณิชย์โดยรอบสถานีรถไฟฟ้า	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง										เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่มีการเดินทางต่างจังหวัด เพื่อให้สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัด 2.2 การดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของ รฟม.
Transportation x Technology ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับการดำเนินงานและการให้บริการเพื่อรองรับระบบขนส่งในภาพรวม													
2.5	หลักสูตร การออกแบบกระบวนการเพื่อปรับเปลี่ยน ไปสู่องค์กรดิจิทัล (Business Process Design for Digital Transformation)	In-House TN	ผอ.กอง และเทียบเท่า	1 : 11 พ.ค. 66 2 : 12 พ.ค. 66	100,000.00	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	91.60	-	-	-	-	85.40	
2.6	หลักสูตร Lean thinking and Process improvement	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	30 พ.ค. 66	87,223.00	บริษัท ซิตีบลิวเอ คอนซัลติ้ง จำกัด	95.41	98.11	-	-	-	92.60	
โครงการที่ 3 โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)													
Lead to Achievement : การมุ่งเน้นความสำเร็จ													
3.1	หลักสูตร ข้อกำหนดของมาตรฐาน ISO/IEC 27002 : 2022	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	6 - 8 มี.ย. 66	116,779.00	บริษัท บีเอสไอกรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด	92.60	-	-	-	-	83.80	
3.2	หลักสูตร ISO 9001:2015 Introduction And Internal Auditor	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	20, 21 23 ก.พ. และ 3 - 5 เม.ย. 66	158,063.00	สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สโร.)	91.40	98.75	-	-	-	88.80	
3.3	หลักสูตร กระบวนการบริหารความเสี่ยง ตามเกณฑ์การประเมิน Core Business Enablers : CBEs	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	26 - 27 มี.ค. 66	214,685.00	บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด	94.40	-	-	-	-	90.80	
3.4	หลักสูตร HR Coordinator	In-House TN	ผู้แทน HR Coordinator	25 ก.ค. 66		สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	92.62	98.57	-	-	-	90.40	
Integrity : คุณธรรมและจริยธรรม													
3.5	หลักสูตร ด้านทุจริตในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงฉับพลันทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption)	In-House TN	ผอ.กอง และเทียบเท่า	14 ธ.ค. 65 วันที่ 1 : 09.00 น. - 12.00 น. วันที่ 2 : 13.00 น. - 16.00 น.	7,200.00	สำนักงาน ป.ป.ช.	90.80	98.72	93.33	-	-	91.40	
3.6	หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	12 - 13 มี.ค. 66	273,900.00	สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสาร (สขร.)	93.20	-	-	-	-	91.00	
3.7	หลักสูตร กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	In-House TN	หน. และ รก.หน.	12 มี.ย. 66	7,200.00	สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	91.40	95.18	-	-	-	85.00	

รายงานการประเมินผลการฝึกอบรมตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

ลำดับ	โครงการ	รูปแบบการอบรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	สถาบัน/วิทยากร	การประเมินผลฝึกอบรม						หมายเหตุ
							Reaction >80	Learning >70	Behavior >70	ROI >100	Self Summary	การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน >80	
3.8	Valued Teamwork : การทำงานเป็นทีม หลักสูตร คลื่นลูกใหม่ รุ่นที่ 11 ภาคการสร้างทีมงาน	In-House TN	พนักงานที่บรรจุปี 63-65	1 - 2 ธ.ค. 65	416,616.00	รฟม.	85.20	-	-	600.00	✓		
3.9	หลักสูตร คลื่นลูกใหม่ รุ่นที่ 12	In-House TN	พนักงานที่บรรจุปี 66		258,603.50	รฟม.	92.67	100	-	-	-	93.20	
	กิจกรรมปฐมวัย			1 มี.ค. 66									
	กิจกรรมภาควิชาการ			10, 18, 24 และ 26 เม.ย. 66									
	กิจกรรมภาคการสร้างทีมงาน			6 - 7 ก.ค. 66									
3.10	Expertise and Digital Innovation : การส่งเสริมความเชี่ยวชาญและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หลักสูตร ผู้บริหารสารสนเทศ IT Governance	In-House TN	รองผู้ว่าการ / ผชก. / ผอ.ฝ่าย/สำนัก และ รก.ผอ.ฝ่าย	4 เม.ย. 66	25,500.00	สถาบันพัฒนาบุคลากรแห่งอนาคต สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	88.88	-	-	-	-	84.60	
3.11	หลักสูตร การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศภายในองค์กร (Information Security Awareness)	In-House TN	หน. และ รก.หน.	6 ต.ค. 66 รุ่นที่ 1 : 09.00 - 12.00 น. รุ่นที่ 2 : 13.00 - 16.00 น.	64,200.00	บริษัท เดสติเนชั่น วัน จำกัด	93.20	97.20	-	-	-		
โครงการที่ 4 โครงการพัฒนาสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional/Technical Competency)						หมายเหตุ							
4.1	หลักสูตร การบริหารความเสี่ยงสากลตามมาตรฐาน ISO31000 (ISO 31000 Application of Risk Management Systems)	In-House TN	พนักงาน สตส.	30 มี.ย. 66	29,480.00	บริษัท บีเอสไอกรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด	95.27	93.33	-	-	-	90.40	
4.2	หลักสูตร การประเมินการควบคุมภายในด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	In-House TN	พนักงาน สตส.	22 - 23 มี.ค. 66	118,582.00	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ	95.60	100.00	-	-	-	96.80	
โครงการที่ 5 โครงการสถาบันการรักษาความปลอดภัยและดับเพลิง-กู้ภัย													
5.1	หลักสูตร การช่วยเหลือผู้ประสบภัยในที่สูงและการทำงานในที่สูง	Public TN	พนักงาน ผรภ.	16 - 18 ม.ค. 66	119,840.00	บริษัท ไทยเซฟตี้ แอนด์ เทรนนิ่ง จำกัด	92.53	-	-	-	-	-	
5.2	หลักสูตร การจัดทำข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) ด้านการให้บริการรักษาความปลอดภัย		พนักงาน ผรภ.	1 : 20 ม.ค. 66 2 : 22 พ.ค. 66 3 : 26 พ.ค. 66	100,000.00	บริษัท ฑูนาเบล โปรเจค จำกัด	89.23	-	-	-	-	-	
5.3	หลักสูตร การฝึกทบทวนการเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด ประจำปี 2566		พนักงาน ผรภ.	1 : 19-21 ก.ค. 66 2 : 25-27 ก.ค. 66	177,400.00		91.40	-	-	-	-	-	
5.4	หลักสูตร การฝึกทบทวนความรู้ของหน่วยศูนย์ตรวจค้นพัสดุกัมมันตรังสี (K-9) ประจำปี 2566		พนักงาน ผรภ.	17 - 18 ก.ค. 66	39,000.00	กองกำกับการสุนัขตำรวจ	92.20	-	-	-	-	-	
5.5	หลักสูตร ขั้นตอนการใช้กำลังตามหลักของกฎหมาย (Use of Force)		พนักงาน ผรภ.	1 : 30 เม.ย.-1 พ.ค. 66 2 : 2 - 3 พ.ค. 66 3 : 8 - 9 พ.ค. 66 4 : 10 - 11 พ.ค. 66	321,650.00		91.20	-	-	-	-	-	
5.6	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพสำหรับนักบริหารงานรักษาความปลอดภัย (ทศบ.ก.) (Competency Development for Security Administrator Course) รุ่นที่ 1		พนักงาน ผรภ.	ก.พ. - เม.ย. 66	191,600.00	วิทยาลัยตำรวจ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล	92.70	-	-	-	-	-	
5.7	หลักสูตร การวิเคราะห์สาเหตุการเกิดเหตุอาชญากรรมในเขตระบบรถไฟฟ้า (Root cause analysis)		พนักงาน ผรภ.	10 ส.ค. 66	13,800.00	รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.กฤษณพงศ์ เพ็ชรกุล	89.74	-	-	-	-	-	
5.8	หลักสูตร โครงการพัฒนามาตรการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงของการขนส่งทางราง		พนักงาน ผรภ.	1: 12 - 13 ก.ย. 66 2: 14 - 15 ก.ย. 66 3: 18 - 19 ก.ย. 66	120,000.00	บริษัท โกลบอล ซีเคียวริตี้ แอนด์ เซฟตี้ จำกัด	92.20	-	-	-	-	-	
5.9	หลักสูตร การสืบสวนสอบสวนเหตุการณ์ในเขตระบบรถไฟฟ้า		พนักงาน ผรภ.	1 มี.ค. 66	20,700.00	วิทยากรจาก บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด	90.80	-	-	-	-	-	
	หลักสูตร Public Training	พนักงาน ผรภ.		240,544.00			-	-	-	✓	-		
โครงการที่ 6 โครงการตามแผนดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรกระบวน													
6.1	หลักสูตร ความรู้พื้นฐานและความปลอดภัยในระบบรถไฟฟ้าขั้นต้น	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	3 ส.ค. 66	4,500.00	วิทยากร ผปภ.	94.32	-	-	-	-	-	
6.2	หลักสูตร ระบบรถไฟฟ้าและการปฏิบัติการเดินรถเบื้องต้น	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	20 - 21 เม.ย. 66	5,250.00	วิทยากร ผปภ.	92.70	-	-	-	-	-	
6.3	หลักสูตร การจัดการศูนย์ควบคุมการปฏิบัติการ	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	27 - 28 เม.ย. 66	5,250.00	วิทยากร ผปภ.	92.44	-	-	-	-	-	
6.4	หลักสูตร ความรู้พื้นฐานงานระบบสถานีรถไฟฟ้า	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	29 - 30 พ.ค. 66	3,000.00	วิทยากร ผปภ.	94.32	-	-	-	-	-	
6.5	หลักสูตร การซ่อมบำรุงเชิงป้องกันและแก้ไข โครงสร้างทางวิ่งยกระดับ	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	29 - 30 พ.ค. 66	3,000.00	วิทยากร ผปภ.	56.54	-	-	-	-	-	
6.6	หลักสูตร ความรู้พื้นฐานระบบประตูกันขานขาลา	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	22 - 23 มี.ย. 66	3,000.00	วิทยากร ผปภ.	92.58	-	-	-	-	-	
6.7	หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับขบวนรถไฟฟ้า	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	22 - 23 มี.ย. 66	3,000.00	วิทยากร ผปภ.	81.61	-	-	-	-	-	

รายงานการประเมินผลการฝึกอบรมตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

ลำดับ	โครงการ	รูปแบบการอบรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	สถาบัน/วิทยากร	การประเมินผลฝึกอบรม						หมายเหตุ
							Reaction >80	Learning >70	Behavior >70	ROI >100	Self Summary	การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน >80	
โครงการที่ 7 โครงการสำนักงานความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน													
7.1	หลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร	In-House TN	ผ.ฝ่าย/สำนัก และ ผ.กอง	15 และ 18 ส.ค. 66	38,467.50	สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย)	99.80	-	-	-	-	100.00	
7.2	หลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน	In-House TN	หัวหน้าแผนก	29 - 30 ส.ค. 66	48,890.50	สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย)	92.60	-	-	-	-	91.80	
7.3	หลักสูตร ความปลอดภัยในงานก่อสร้างโครงการระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	10 ก.พ. 66	6,000.00	ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต 12 และบริษัท เพอร์เฟคเซฟตี้เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลติง จำกัด	86.80	-	-	-	-	82.00	
7.4	หลักสูตร การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ (กิจกรรมย่อย หลักสูตร สัมมนาแผนปฏิบัติการระงับเหตุฉุกเฉินประจำปี หลักสูตร ปฐมพยาบาล หลักสูตร การป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้น และการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ)	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	1. 24 มี.ค. 66 2. 27 มี.ค. 66 3. 29 มี.ค. 66	56,163.89	วิทยากร ฝรั่ง.	88.60	-	-	-	-	85.60	
7.5	หลักสูตร Mental Health	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	24 พ.ค. 66	7,200.00	บริษัท มี เซนเตอร์ จำกัด	93.40	-	-	-	-	93.60	
7.6	หลักสูตร การยศาสตร์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	13 ก.ค. 66	17,500.00	สมาคมการยศาสตร์ไทย	97.00	-	-	-	-	98.40	
7.7	หลักสูตร ระบบทางเดินหายใจ ภูมิคุ้มกันต้านทานโรคที่ต้องระวัง	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	8 ก.พ. 66	16,500.00	บริษัท อินเทอร์เน็ตในชั้นแนล เมดิคอล เซอร์วิส จำกัด	90.00	-	-	-	-	94.60	
7.8	หลักสูตร การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของ รพม. ประจำปีงบประมาณ 2566	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	14, 22 และ 28 มี.ค. 66	17,278.00	กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด	89.74	-	-	-	-	91.00	
7.9	หลักสูตร "Self Defense : ศิลปะการป้องกันตัว"	In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	8 มิ.ย. 66	23,000.00	หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน	98.80	-	-	-	-	95.20	
7.10	หลักสูตร การดับเพลิงขั้นต้น	In-House TN	พนักงานใหม่	24 ก.ค. 66	5,677.00	วิทยากร ฝรั่ง.	91.20	100.00	-	-	-	92.60	
7.11	หลักสูตร อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับพนักงานใหม่	In-House TN	พนักงานใหม่	18 พ.ค. 66	4,875.00	วิทยากร สปอ.	95.40	100.00	-	-	-	90.60	
7.12	หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน		คณะกรรมการความปลอดภัยฯ			หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน							หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร
โครงการที่ 8 โครงการส่งพนักงานฝึกอบรมภายนอก (Public Training)													
8.1	หลักสูตร นักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.)		รองผู้ว่าการ / ผู้ช่วยผู้ว่าการ			สำนักงาน ป.ป.ช.	-	-	-	-	✓	-	ไม่มีผู้สมัคร
8.2	หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูงการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง		รองผู้ว่าการ / ผู้ช่วยผู้ว่าการ			สถาบันพระปกเกล้า							หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร
8.3	หลักสูตร นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.)		รองผู้ว่าการ / ผู้ช่วยผู้ว่าการ			สำนักงานงบประมาณ	-	-	-	-	-	-	ไม่ผ่านการคัดเลือกจากสำนักงานงบประมาณ
8.4	หลักสูตร รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) (e-Government Program for Chief Executive Officer: e-GCEO)		รองผู้ว่าการ (DCIO)			สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ							หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร
8.5	หลักสูตร ผู้บริหารการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ (PPPs for Executives Program : PEP)		นายศรวราภูมิ ผอ.ผวส.	28 มี.ค. - 1 มิ.ย. 66	125,000.00	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ	-	-	-	-	✓	-	
8.6	หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับผู้บริหารระดับสูง		ผอ.ฝ่าย/สำนัก ขึ้นไป			สถาบันพระปกเกล้า	-	-	-	-	-	-	ไม่มีผู้สมัคร
8.7	หลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม		ผอ.ฝ่าย/สำนัก ขึ้นไป			กระทรวงคมนาคม	-	-	-	-	-	-	ไม่มีผู้สมัคร
8.8	หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน		ผอ.ฝ่าย/สำนัก			สถาบันพระปกเกล้า							หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร
8.9	หลักสูตร เศรษฐกิจดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร Digital Economy for Management		ผอ.ฝ่าย/สำนัก			มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ							หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร
8.10	หลักสูตร นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม		นางฐิติวารี ผอ.กพท. สังกัด ผจบ. นายศิกานต์ ผอ.กผส. สังกัด ผทท.	16 ม.ค. - 31 มี.ค. 66	110,000.00	กระทรวงคมนาคม	-	-	-	-	✓	-	
8.11	หลักสูตร ประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง		นางธิดาพร ผอ.กตบ. สังกัด สตส. น.ส.เสาวลักษณ์ ผอ.ครส. สังกัด สสอ.	มิ.ย. - พ.ย. 66	142,000.00	สถาบันพระปกเกล้า	-	-	-	-	✓	-	
8.12	หลักสูตร นักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม		น.ส.จิรวรรณ หน.น.ก.2-1 สังกัด สทก. น.ส.ดวงรัตน์ หน.ตบ. สังกัด สตส. นายธนวรรธก์ หน.ผอ. สังกัด สสอ. น.ส.พิบูล หน.จค. สังกัด ผจบ. นายณที หน.กข.1-3 สังกัด ผรภ.	10 พ.ค. - 21 ก.ค. 66	275,000.00	กระทรวงคมนาคม	-	-	-	-	✓	-	
8.13	หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาในยุคดิจิทัล (Development administration in digital era : DAD)		หัวหน้าแผนก			สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	-	-	-	-	-	-	ไม่เป็นไปตามระเบียบฯ ว่าด้วยการส่งพนักงานเข้ารับฝึกอบรมภายนอก พ.ศ. 2565 ข้อ 5 (4)
8.14	หลักสูตร Director Certification Program : DCP		ผศ. เผ่ากิตติ ศิริสุข นายพิษณุ จันทราวุฒินันท์ คณะกรรมการ	21 ก.พ. - 22 มี.ค. 66	180,200.00	สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย	-	-	-	-	-	-	
8.15	หลักสูตร Oral Communication Course : OCC		หัวหน้าแผนก			สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ							หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร
8.16	หลักสูตร Intensive Language Communication Course: ILC		พนักงานระดับ 7			สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ							หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร
8.17	หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ทางด้านการลงทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ			หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน							หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร

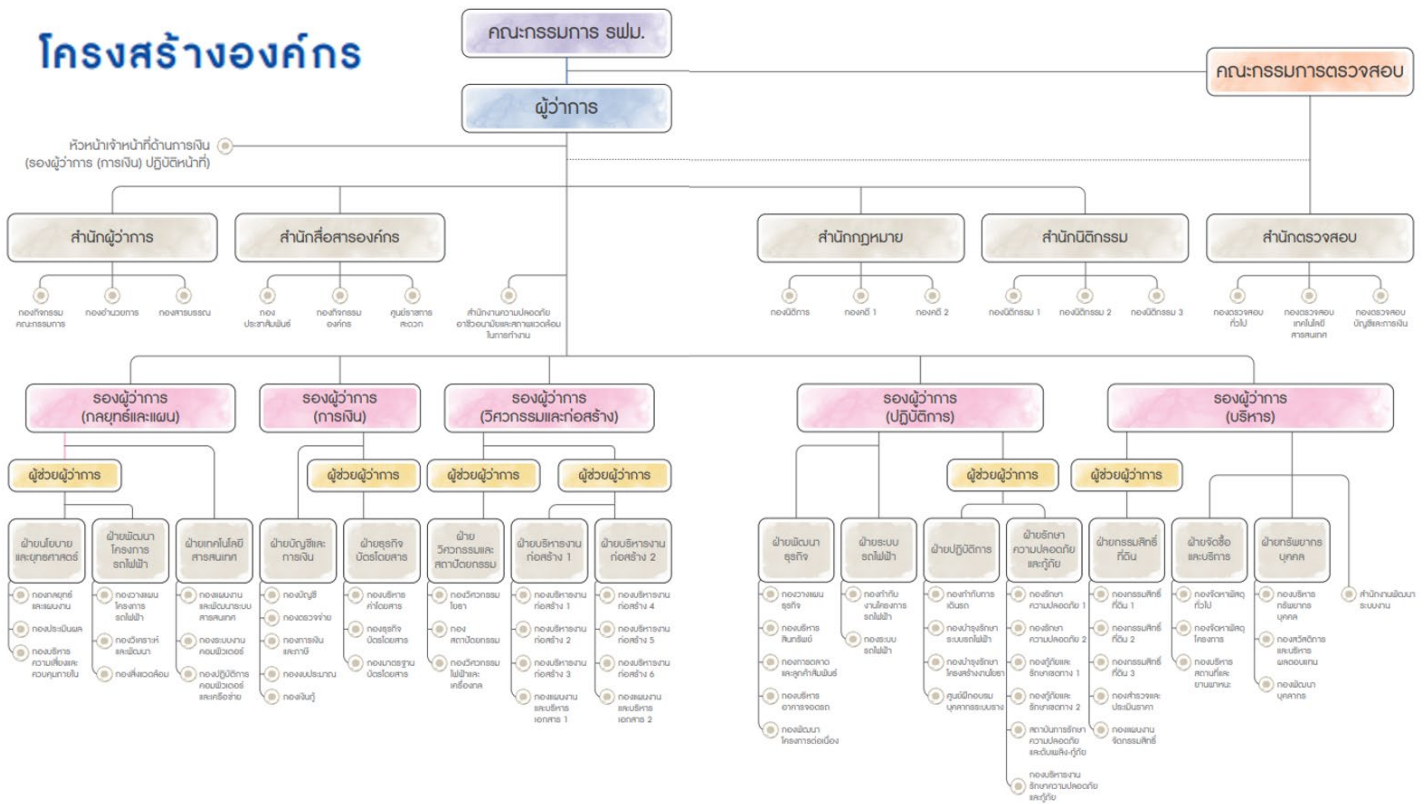
รายงานการประเมินผลการศึกษาโครงการฝึกอบรมตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

ลำดับ	โครงการ	รูปแบบการอบรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	สถาบัน/วิทยากร	การประเมินผลฝึกอบรม						หมายเหตุ
							Reaction >80	Learning >70	Behavior >70	ROI >100	Self Summary	การนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน >80	
โครงการที่ 9 โครงการเรียนรู้และพัฒนารายบุคคล (IDP)													
9.1	หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning / e-Training ภาคผนวก ก.	e-Learning/ e-Training	พนักงานทุกสังกัด			รายงานผลตามที่ ฝทบ. กำหนด	-	-	-	-	✓	-	
9.2	หลักสูตรการเรียนรู้ตามแผน IDP ผ่าน เครื่องมือ Public Training ภาคผนวก ข.	Public TN	พนักงานทุกสังกัด		1,435,596.19	รายงานผลตามที่ ฝทบ. กำหนด	-	-	-	-	✓	-	
9.3	หลักสูตรการเรียนรู้ตามแผน IDP ผ่าน เครื่องมือ Non Training ภาคผนวก ค.	Self-Learning/ Coaching/ On the Job TN	พนักงานทุกสังกัด			รายงานผลในระบบ Coach	-	-	-	-	✓	-	
โครงการที่ 10 โครงการคนเก่ง (Talent) สรรค์สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้ามหานคร และการศึกษาดูงาน		In-House TN Site visit/ Job	กลุ่ม Talent	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	1,916,483.50	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	96.00	100.00	-	-	-	82.80	
โครงการที่ 11 โครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยม "RAPID" และสมรรถนะหลักขององค์กร "CONNECT ² "		Non-Classroom Training	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	ต.ค. 65 - ก.ย. 66		บริษัท ไทยสกลีสส์ จำกัด	-	-	-	-	-	-	
โครงการที่ 12 โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรภายใน รฟม.		Non-Classroom Training	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	ต.ค. 65 - ก.ย. 66		บริษัท ไทยสกลีสส์ จำกัด	-	-	-	-	-	-	
โครงการที่ 13 โครงการแผนการปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner)		Public TN	พนักงาน ฝทบ.	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	46,801.50	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	91.80	-	-	-	-	-	
โครงการที่ 14 โครงการปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่ดี ประจำปี 2566		In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	1,400,000.00	บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด	89.81	-	-	-	-	-	
โครงการที่ 15 โครงการส่งเสริมบุคลากรเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้และเครื่องมือการจัดการความรู้		In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	994,927.00	บริษัท เครือข่าย คอร์ปอเรชั่น จำกัด	-	-	-	-	-	-	
โครงการที่ 16 โครงการทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่ดี		Site visit	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	ต.ค. 65 - ก.ย. 66		การประสานภูมิภาค (กปก.)	-	-	-	-	-	-	
โครงการที่ 17 โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม เพื่อเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (MINI KIM)		In-House TN Site visit/ Job Assignment	พนักงานระดับ 4 - 11	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	1,721,132.00	บริษัท เครือข่าย คอร์ปอเรชั่น จำกัด	-	-	-	-	-	-	ผลงานด้านการจัดการความรู้ของทีมนักจัดการความรู้ (KM Facilitator) จำนวน 21 ผลงาน
โครงการที่ 18 โครงการทุนการศึกษา			พนักงาน รฟม.	ต.ค. 65 - ก.ย. 66		สถาบันการศึกษา	-	-	-	-	-	-	
แผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ได้รับงบประมาณ 40,000,000 บาท				ใช้ไปทั้งสิ้น (บาท)	12,110,974.58	สรุปการประเมินผลฝึกอบรม	91.41	97.84	600	90.33			
งบประมาณคงเหลือ (บาท)					27,889,025.42								

พนักงานทั้งหมด 1,207 คน ได้รับการพัฒนาทั้งหมดในปีบัญชี 2566 จำนวน 1,202 คน คิดเป็นร้อยละ 99.59 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

สรุปสัดส่วนรูปแบบการพัฒนาประจำปี 2566	Training	Non - Training	รวมการพัฒนาทั้งสิ้น	เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ Non Training สูงสุด จำนวน 3 อันดับ ได้แก่
	56,243 ชั่วโมง	14,783 ชั่วโมง	71,026 ชั่วโมง	

บทที่ 3. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง



สรุปข้อมูลอัตรากำลังพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

ข้อมูลบุคลากร

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2566

IWF



พนักงานทั้งหมด
1,208 คน



50.20% 607 คน
49.80% 601 คน



ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.91%	11 คน
ปริญญาตรี	65.15%	787 คน
ปริญญาโท	33.44%	404 คน
ปริญญาเอก	0.5%	6 คน

แบ่งกลุ่มตามระดับ



ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 11 ขึ้นไป) **100 คน**
ระดับบังคับบัญชา (ระดับ 8 ขึ้นไป) **315 คน**
ระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1-7) **792 คน**



อายุงาน

1%	0-1 ปี
56%	> 1 ปี -10 ปี
35%	> 10 ปี -20 ปี
8%	> 20 ปี

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

ตาราง แสดงข้อมูลอัตรากำลังพนักงานของ รฟม. จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนพนักงาน (คน)
ชาย	607
หญิง	601
รวม	1,208

2. ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานของ รฟม. จำแนกตามระดับการศึกษา (รวม พวก. ตามสัญญาจ้าง)

ตารางที่ แสดงข้อมูลอัตรากำลังพนักงานของ รฟม. แยกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวนพนักงาน (คน)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11
ปริญญาตรี	787
ปริญญาโท	404
ปริญญาเอก	6
รวม	1,208

3. ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานของ รฟม. จำแนกตามสังกัด (รวม พวก. ตามสัญญาจ้าง)

ตาราง แสดงข้อมูลอัตรากำลังพนักงานของ รฟม. จำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวนพนักงาน (คน)
พวก.	13
ลผ.	3
สผว.	34
สสอ.	50
สทม.	39
सनก.	36
สตส.	29
ผนย.	43
ผพค.	58
ผทท.	43
ผชง.	72
ผธด.	45
ผวส.	67
ผบก.1	51
ผบก.2	36
ผฟธ.	53
ผรฟ.	30
ผปก.	89
ผรภ.	197
ผกท.	85
ผจบ.	66
ผทบ.	49
สปอ.	11
สปร.	9
รวม	1,208

4. ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานของ รฟม. จำแนกตามตำแหน่ง (รวม พวก. ตามสัญญาจ้าง)

ตาราง แสดงข้อมูลอัตรากำลังพนักงานของ รฟม. จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวนพนักงาน (คน)
ผู้ว่าการ	1
ที่ปรึกษา	0
รองผู้ว่าการ	5
ผู้ช่วยผู้ว่าการ	6
ผู้ชำนาญการ	0
ผู้อำนวยการฝ่าย	17
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	71
พนักงานบริหารอาวุโส	7
วิศวกรอาวุโส	2
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	243
พนักงานบริหารงานทั่วไปอาวุโส	7
พนักงานบริหารธุรกิจอาวุโส	2
พนักงานตรวจสอบอาวุโส	2
นิติกรอาวุโส	0
พนักงานวิทยาศาสตร์อาวุโส	1
วิศวกร	149
พนักงานวิทยาศาสตร์	4
นิติกร	82
สถาปนิก	14
เลขานุการ	9
พนักงานบริหารธุรกิจ	57
เศรษฐกร	1
พนักงานบริหารงานทั่วไป	170
พนักงานทรัพยากรบุคคล	33
พนักงานบริหารพัสดุ	27
พนักงานวิเคราะห์งบประมาณ	9
พนักงานบัญชี	8
พนักงานการเงิน	30
พนักงานประชาสัมพันธ์	23
พนักงานตรวจสอบ	13

ตำแหน่ง	จำนวนพนักงาน (คน)
พนักงานสถิติ	1
พนักงานวิจัย	1
พนักงานบริหารระบบคอมพิวเตอร์	8
โปรแกรมเมอร์	8
พนักงานวิเคราะห์ระบบ	10
พนักงานบริหารความเสี่ยง	4
พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	24
พนักงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	6
พนักงานรักษาความปลอดภัย	77
พนักงานพิสูจน์ทราบ	12
พนักงานผู้บังคับบัญชา	6
พนักงานรักษาเขตทาง	7
พนักงานสื่อสาร	10
พนักงานภูมิกภัย	25
พนักงานธุรการ	4
ช่าง	12
ผู้ช่วยช่าง	0
พนักงานขับรถยนต์	0
รวม	1,208

5. ข้อมูลพนักงานจำแนกตามระดับ

ตารางแสดงข้อมูลอัตรากำลังพนักงานของ รฟม. จำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวนพนักงาน (คน)
14	5
13	6
12	17
11	72
10	123
9	82
8	110
7	552
6	104
5	88
4	48
3	-
2	-
1	-
รวม	1,207

บทที่ 4. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา

สรุปผลตามตัวชี้วัดการดำเนินการตามแผนการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

ตัวชี้วัดผลผลิต (Output KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์
(1) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร/ โครงการฝึกอบรม	85	91.41
(2) ร้อยละจำนวนชั่วโมงการพัฒนาในรูปแบบ Non training เพิ่มขึ้นจาก ปีงบประมาณ 2565	5 (Baseline : 12,816 ชม.)	15.34 (14,783 ชม.)
ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์
(1) ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะ (เฉพาะ CC) ตามระดับพฤติกรรมที่ องค์กรกำหนด	93	94.67
(2) ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าอบรมในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน	80	90.33
ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (End results KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์
(1) ผลิตภาพองค์กรรวมขององค์กร (Productivity) (เท่า)	1.09	N/A**

หมายเหตุ : ** ผลลัพธ์ ผลิตภาพองค์กรรวมขององค์กร (Productivity) ปีงบประมาณ 2566 จะรายงานได้เมื่อ สดง. รับรองงบการเงินปีงบประมาณ 2566

ค่าเฉลี่ยชั่วโมงการพัฒนา

ข้อมูล	จำนวนชั่วโมง (หน่วย : ชั่วโมง)
จำนวนชั่วโมงการพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training)	56,243
จำนวนชั่วโมงการพัฒนาโดยวิธีการที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non – Training)	14,783
รวมจำนวนชั่วโมงของพนักงานที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด (1,207 คน)	71,026
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยการพัฒนาทั้งหมดต่อคน	58.85
ชาย (จำนวนคน 606 คน)	35,663.10
หญิง (จำนวนคน 601 คน)	35,368.85

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 จำนวนพนักงานทั้งหมด 1,207 คน ได้รับการพัฒนาทั้งหมดในปีบัญชี 2566 จำนวน 1,202 คน คิดเป็นร้อยละ 99.59

ค่าใช้จ่ายการดำเนินงานแผนการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	คิดเป็น (ร้อยละ)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	คิดเป็น (ร้อยละ)
40,000,000.00	12,110,974.58	30.28	27,889,025.42	69.72

บทที่ 5. ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรค

การดำเนินงานตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดเรื่องการลดค่าใช้จ่ายของ รฟม. โดยเน้นให้ลดค่าใช้จ่ายฝึกอบรม ทำให้ ฝทบ. พิจารณาทบทวนเลื่อนการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่มีการเดินทางไปต่างจังหวัดออกไป

แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค

1. ปรับวงเงินงบประมาณที่ได้รับให้เหมาะสมในแต่ละโครงการ/หลักสูตร รวมถึงงบประมาณการพัฒนาพนักงานแต่ละสังกัด และการพัฒนาตามความจำเป็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
 2. ทบทวน/ปรับปรุงการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก (ที่ไม่ใช่หลักสูตรทางการบริหาร) โดยกำหนดจำนวนพนักงานเข้าอบรมหลักสูตรละไม่เกิน 3 คน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรจากไปพนักงานไปอบรม และควบคุมงบประมาณตามตัวชี้วัดองค์กร เว้นแต่หลักสูตรที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน
 3. ส่งเสริมการพัฒนาที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non classroom training) ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) ผ่านระบบ e-Learning การสอนงานในขณะปฏิบัติงาน (On the job training : OJT) ให้กับพนักงานทุกระดับโดยเฉพาะพนักงานใหม่ในช่วงระยะเวลาทดลองงาน และการสอนงาน (Coaching) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีที่หลากหลายเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง
 4. เพิ่มช่องทางการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) (On-demand) เพื่อสร้างแนวคิดและสร้างความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง (Self-learning) ตามหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการ (Enablers) การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) หัวข้อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ประเด็นย่อย การเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งมีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับสมรรถนะของ รฟม. และไม่มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ได้แก่ เว็บไซต์ศูนย์กลางองค์ความรู้ รฟม. (KM Website) เว็บไซต์สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) และเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. OCSC Learning Portal
- ทั้งนี้ ฝทบ. จะนำข้อมูลดังกล่าว ไปปรับรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา และจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงการเพิ่มช่องทางและรูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาให้เหมาะสมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

บทที่ 6. ข้อเสนอแนะ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะติดตามแผนงานของระบบการจัดการองค์กรที่สำคัญอย่างน้อยเป็นรายไตรมาส พร้อมมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่มีสาระสำคัญ และมีผลการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายของแผนงานของระบบการจัดการองค์กรที่สำคัญอย่างครบถ้วน

กรณีที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจมอบหมายให้คณะอนุกรรมการชุดใดชุดหนึ่งทำหน้าที่ให้ความเห็นชอบและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงานของระบบการจัดการองค์กรที่สำคัญ สามารถนำเสนอคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเพื่อรับทราบผ่านการรายงานผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการชุดดังกล่าวได้ โดยระบบบทบาทหน้าที่ของคณะอนุกรรมการที่รับมอบหมายจากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจไว้อย่างชัดเจนใน**กฎบัตรคณะอนุกรรมการ**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 จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปีงบประมาณ 2566 กระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการบริหารทุนมนุษย์(HCM) ได้ดำเนินการทบทวนให้สอดคล้องเกณฑ์ข้อ HCM 1.2 เพิ่มหัวข้อย่อยเรื่องการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง ระดับ 2 คณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้าน HR กำหนดให้มีแนวทางในการติดตามและการสนับสนุนอย่างเป็นระบบอย่างน้อยเป็นรายไตรมาส ซึ่ง รฟม. ได้ทบทวนกรอบเวลาในการติดตามรายงานความก้าวหน้าแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ กำหนดความถี่เป็นรายไตรมาส มีแนวทางการรายงานผลการดำเนินงานแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ต่อ**คณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Committee)** เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ฯ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงที่เป็นประโยชน์ และพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการจัดการ (Management Committee) คณะอนุกรรมการบริหาร (Executive Committee) และคณะกรรมการ รฟม. โดยได้มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนา ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการประชุมคณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล (HRMC)	ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
<p>ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566 ได้มีข้อเสนอแนะให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ควรปรับปรุงการระบุผู้รับผิดชอบใน Flowchart กระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ให้อยู่ในระดับฝ่าย/สำนักและปรับปรุงการเรียงลำดับขั้นของส่วนงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งส่วนงานใน รพม. และกระบวนการทำงานบางกระบวนการสามารถดำเนินการควบคู่ไปในเวลาเดียวกันได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ปรับปรุง Flowchart กระบวนการติดตาม ฯ ตามข้อสังเกตฯส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจการรายงานฯ ง่ายต่อการสื่อสารกระบวนการติดตามฯ และ flowchart สอดคล้องเป็นไปทิศทางเดียวกับกระบวนการติดตามฯ ของแผนวิสาหกิจ
<p>ในประชุมครั้งที่ 2/2566 วันที่ 8 พฤษภาคม 2566 ได้มีข้อเสนอแนะให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ควรตรวจสอบการกระจายน้ำหนักร้อยละของแผนการดำเนินงานในแต่ละไตรมาสที่มีความแตกต่างกันมาก และขอให้เร่งรัดการดำเนินงานโครงการฯ ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ได้ดำเนินการตรวจสอบการกระจายน้ำหนักร้อยละของแผนการดำเนินงานในแต่ละไตรมาสที่มีความแตกต่างกันมากและปรับให้มีความสมดุลเพื่อให้ผลการดำเนินงานในสิ้นไตรมาส เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ลดความเสี่ยงในการดำเนินงานที่ล่าช้า ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้
<p>ในประชุมครั้งที่ครั้งที่ 3/2566 วันที่ 19 กรกฎาคม 2566 ได้มีข้อเสนอแนะให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ควรปรับข้อความในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ “การสร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าฯ เป็น “การสร้างนวัตกรรมขององค์กร” เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดตามแผนวิสาหกิจ ประจำปีงบประมาณ 2566 -2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567 และแผนแม่บทการจัดการนวัตกรรมฯ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ นำไปทบทวนปรับปรุงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์ฯ ปีงบประมาณ 2567 โดยปรับคำว่า “การสร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าฯ เป็น “การสร้างนวัตกรรมขององค์กร” เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดตามแผนวิสาหกิจ ประจำปีงบประมาณ 2566 -2570 ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2567

รฟม. ได้ดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Core Business Enablers) ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยมีกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส โดยเสนอต่อคณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการจัดการ คณะอนุกรรมการบริหารพิจารณาก่อนเสนอ คณะกรรมการ รฟม. เพื่อทราบรายงานผลดังกล่าวพร้อมทั้งมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปทบทวน/ปรับปรุงประสิทธิผลของการดำเนินงาน ทั้งนี้ รฟม. ได้นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังกล่าว

การประชุมที่ คณะกรรมการ รฟม. ติดตามความคืบหน้าของ ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการ รฟม.	การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ รฟม.
ครั้งที่ 4/2566 วันที่ 20 เมษายน 2566	รฟม. ควรทบทวนระบบการบริหาร ทุนมนุษย์ โดยการศึกษาแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ควรมี การเปรียบเทียบความแตกต่าง ของกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล และนาแนวปฏิบัติที่ดีมา ดำเนินการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์ CBEs ต่อไป	<p>1) รฟม. ได้ทำการศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อ เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ เลือก เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่ดีในด้านการสรรหาและวางแผน อัตรากำลังด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์</p> <p>2) รฟม. ได้จัดสัมมนาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเรียนรู้กระบวนการที่เป็นตัวอย่างที่ดีจากการเทียบกับ คู่แข่ง (Benchmark) ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 ณ การประปาส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ในหัวข้อดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) งานด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง 2) งานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) งานด้านสวัสดิการ 4) งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR 5) งานด้านการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและ วัฒนธรรมองค์กร
ครั้งที่ 7/2566 วันที่ 26 กรกฎาคม 2566	รฟม. ควรยกระดับการพัฒนา บุคลากร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อเป็น การยกระดับการพัฒนาพนักงานรฟ ม. ให้มีทักษะเชิงดิจิทัล และทักษะ การคิดเชิงวิเคราะห์ให้ครอบคลุม ทั้ง soft skill และ digital skill ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงาน ตระหนักเห็นถึงความสำคัญในการ พัฒนาตนเอง (Self-learning)	<p>- รฟม. มีการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา พนักงาน และการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning / e-Training เป็นการ เรียนรู้และพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งเป็น 2 ส่วน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) (On-demand) <ul style="list-style-type: none"> - เว็บไซต์ศูนย์กลางองค์ความรู้ รฟม. (KM Website) - เว็บไซต์สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล(TDGA) - เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. OCSC Learning Portal

การประชุมที่ คณะกรรมการ รฟม. ติดตามความคืบหน้าของ ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการ รฟม.	การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ รฟม.
		<p>2. การเรียนรู้ผ่านสื่อบันทึกวีดิโอบรรยาย (e-Training) (On-air) ผ่านช่องทาง เว็บไซต์พัฒนาบุคลากร (HRD Website) นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรที่รองรับการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ด้าน Expertise and Digital Innovation : การส่งเสริมความเชี่ยวชาญและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และเครื่องมือการพัฒนาพนักงานอื่นๆ ได้แก่ การสอนงานในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training : OJT) สำหรับพนักงานใหม่ / การโค้ช (Coaching) / และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning: SL) ซึ่งการให้พนักงานตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง รฟม. ได้กำหนดให้เป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ</p>
<p>ครั้งที่ 9/2566 วันที่ 21 กันยายน 2566</p>	<p>1. รฟม. ควรจัดให้มีพื้นที่สำหรับพนักงานรุ่นใหม่ ในการแบ่งปันความรู้หลากหลายสาขาอาชีพ (เช่น วิศวกร สถาปนิก และพนักงานที่เชี่ยวชาญด้านต่างๆ) เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ตลอดจนมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร</p>	<p>1. รฟม. ได้จัดพื้นที่ให้กับพนักงานในการแบ่งปันความรู้หลากหลายสาขาอาชีพ ณ ห้องประชุม 2 รฟม. ภายใต้การดำเนินโครงการคนเก่ง (Talent) สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้ายนส่งมวลชน และการศึกษาดูงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นบุคลากรระดับ 7 ที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งมาจากหลากหลายสาขาอาชีพ เช่น วิศวกร พนักงานบัญชี พนักงานทรัพยากรบุคคล สถาปนิก เป็นต้น ได้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมภาควิชาการและการศึกษาดูงานในต่างประเทศ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดการทบทวน/ปรับปรุงโครงการพิเศษ (Show Your Idea) สู่การพัฒนาองค์กรนำสู่โครงการนวัตกรรม รวมถึงสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee experience) อีกทั้ง กลุ่ม Talent ได้ร่วมกันคิด สร้างสรรค์ผลงานและจัดประกวดโครงการพิเศษ (Show Your Idea) จำนวนทั้งสิ้น 8 โครงการ โดย รฟม. จัดเวทีนำเสนอผลงานดังกล่าว และได้เชิญฝ่าย/สังกัด ผู้แทน หรือผู้สนใจเข้าร่วมรับฟังการนำเสนอผลงาน (Show Your Idea) เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2566 ณ ห้องประชุม 2 รฟม. โดยให้ผู้ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศการนำเสนอผลงานโครงการยกระดับ Digital Transformation ด้วยสถาปัตยกรรมองค์กร ประกอบด้วย ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักสื่อสารองค์กร และฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม ได้เข้าร่วมนำเสนอผลงาน (Pitching Day) กับโครงการพัฒนานวัตกรรม รฟม. โดยจัดพื้นที่ให้พนักงานได้นำเสนอโครงการสู่สาธารณชน เป็นการแสดงความยกย่องชมเชยให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ</p>

การประชุมที่ คณะกรรมการ รฟม. ติดตามความคืบหน้า ของข้อสังเกต/ ข้อเสนอแนะ	ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการ รฟม.	การปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ รฟม.
	<p>2. หากมีการเปลี่ยนแปลงระหว่างปี รฟม. ควรมีการบูรณาการความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์กับแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทต่างๆ โดยให้นำข้อมูลมาปรับปรุงและวิเคราะห์ SWOT จนถึงการเพิ่ม/ลดโครงการของแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>2. ในการดำเนินการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ของ รฟม. ได้มีกระบวนการบูรณาการกับแผนวิสาหกิจ รฟม. และแผนแม่บทต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าสู่ที่สำคัญ โดยแผนยุทธศาสตร์ฯ ได้มีการปรับปรุงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) โดยมีการปรับปรุง จุดแข็งของแผนยุทธศาสตร์ฯ HCM S2 มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 25-34 ปี) กว่าร้อยละ 50 ขององค์กร ซึ่งบูรณาการให้สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจ S8 มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ (ช่วงอายุ 25-34 ปี) กว่าร้อยละ 50 ขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รวมถึงบูรณาการกับแผนแม่บทต่าง ๆ ขององค์กรตามเกณฑ์ CBEs ได้แก่ ด้าน 1 : CG แผนแม่บทด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้าน 3 : การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (RM & IC) ด้าน 4 แผนยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและตลาด แผนยุทธศาสตร์ด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้าน 5 แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ รฟม. ด้าน 7.1 : แผนแม่บทการจัดการความรู้ ด้าน 7.2 : แผนแม่บทการจัดการนวัตกรรม และด้าน 8 : แผนการตรวจสอบเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสอดคล้องเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ฯ พบว่า โครงการตามแผนปฏิบัติการของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ทั้ง 6 โครงการ ยังคงรองรับการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร</p>