



การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย  
Mass Rapid Transit Authority of Thailand

# รายงานสรุป แผนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566



จัดทำโดย  
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล  
กองพัฒนาบุคลากร  
แผนกพัฒนาศักยภาพบุคคล

☎ 02-716-4000 ต่อ 1213 1214 1215 1217 และ 1224

✉ [hrdtraining@mrta.co.th](mailto:hrdtraining@mrta.co.th)

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สรุปแผนการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	1
สรุปผลตามตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	3
สรุปค่าใช้จ่ายการดำเนินงานแผนการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	3 - 5
รายละเอียดผลการดำเนินงานแผนการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	6 - 9
สรุปปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับในการจัดทำ แผนการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567	10 - 13
<b>ภาคผนวก ก</b>	
สรุปการใช้งบประมาณด้านการพัฒนาตาม Functional/Technical Competency Development ประจำปีงบประมาณ 2566	
<b>ภาคผนวก ข</b>	
รายละเอียดการดำเนินงานตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	
<b>ภาคผนวก ค</b>	
การคำนวณตัวชี้วัดผลผลิตภาพองค์กรรวมขององค์กร (Productivity)	
<b>ภาคผนวก ง</b>	
ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	

## สรุปแผนการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

### หลักการและเหตุผล

การรถไฟฟ้ายานขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.) ได้กำหนดทิศทางองค์กรตามแผนวิสาหกิจของ รฟม. ปีงบประมาณ 2566 – 2570 โดยมีวิสัยทัศน์ดังนี้ “ร่วมยกระดับเมืองด้วยโครงข่ายรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนและนวัตกรรมเพื่ออนาคตที่ยั่งยืน” ซึ่งบุคลากรของ รฟม. ถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะช่วยในการผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้ง การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจสนับสนุนงานให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ประเทศชาติและประชาชน

การเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ได้พิจารณาความสอดคล้องและยึดโยงกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของ รฟม. ได้แก่ หลักเกณฑ์ Enablers ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) หัวข้อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ประเด็นย่อย 3.1 การเรียนรู้และการพัฒนา การสำรวจความจำเป็นในการพัฒนา (Training Need Survey) นโยบายและข้อเสนอแนะของผู้บริหารระดับสูง ความสามารถหลักขององค์กร (Core Corporate Competency) ระบบสมรรถนะ (Competency) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อนโยบายภาครัฐ ยุทธศาสตร์ของ รฟม. และเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขัน (New-skill/Up-skill/Re-skill) ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap Assessment) ตลอดถึงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางของแผนวิสาหกิจ รฟม. ปีงบประมาณ 2566 – 2570 และแผนงานต่าง ๆ ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการวางกรอบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรของ รฟม. ให้มีความครอบคลุมและสนองตอบต่อความจำเป็นและความต้องการขององค์กร ตลอดจนบุคลากรขององค์กรซึ่งได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น พนักงานระดับปฏิบัติการ จนถึงพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากร ตลอดจนการเสริมสร้างสุขภาพและพลานามัยทางร่างกายและจิตใจ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทันกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการสนับสนุนองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization) ด้วยนวัตกรรมและมีธรรมาภิบาลที่ดี

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีสมรรถนะตามระดับพฤติกรรมที่องค์กรกำหนด
2. เพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (High performance organization)

### เป้าหมาย

1. พนักงานมีสมรรถนะ (เฉพาะ CC) ตามระดับพฤติกรรมที่องค์กรกำหนด ร้อยละ 93 (ตามแผนวิสาหกิจ แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2566)
2. พนักงานนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 80
3. ผลผลิตขององค์กรรวมขององค์กร (Productivity) 1.09 เท่า (ตามเป้าหมายแผนวิสาหกิจ แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2566)
4. จำนวนชั่วโมงการพัฒนาในรูปแบบ Non training เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 (Baseline ปี 2565 : 12,816 ชั่วโมง)

### ผลผลิต (Output)

1. พนักงานมีความพึงพอใจหลังจบหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม
2. ร้อยละจำนวนชั่วโมงการพัฒนาในรูปแบบ Non training เพิ่มขึ้น

### ผลลัพธ์ (Outcome)

1. พนักงานมีสมรรถนะตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด
2. พนักงานนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

### ผลลัพธ์สุดท้าย (End results)

เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization)

สรุปผลตามตัวชี้วัดการดำเนินการตามแผนการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

ตัวชี้วัดผลผลิต (Output KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์
(1) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม	85	91.38
(2) ร้อยละจำนวนชั่วโมงการพัฒนารูปแบบ Non training เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2565	5 (Baseline : 12,816 ชม.)	15.34 (14,783 ชม.)
ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์
(1) ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะ (เฉพาะ CC) ตามระดับพฤติกรรมที่องค์กรกำหนด	93	94.67
(2) ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าอบรมในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน	80	90.58
ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (End results KPI)	ค่าเป้าหมาย	ผลลัพธ์
(1) ผลผลิตภาพองค์กรรวมขององค์กร (Productivity) (เท่า)	1.09	N/A**

หมายเหตุ : \*\* ผลลัพธ์ ผลผลิตภาพองค์กรรวมขององค์กร (Productivity) ปีงบประมาณ 2566 จะรายงานได้เมื่อ สตง. ใช้งบการเงินปีงบประมาณ 2566

ค่าเฉลี่ยชั่วโมงการพัฒนา

ข้อมูล	จำนวนชั่วโมง (หน่วย : ชั่วโมง)
จำนวนชั่วโมงการพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training)	56,243
จำนวนชั่วโมงการพัฒนาโดยวิธีการที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non - Training)	14,783
<b>รวมจำนวนชั่วโมงของพนักงานที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด (1,207 คน)</b>	<b>71,026</b>
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

ค่าใช้จ่ายโครงการที่ 9 โครงการเรียนรู้และพัฒนาบุคคล (IDP) หลักสูตรการเรียนรู้ตามแผน IDP ผ่าน เครื่องมือ Public Training ประจำปีงบประมาณ 2566 ในการพัฒนาตามสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน Functional/Technical Competency Development) และการพัฒนาตามความจำเป็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับทุกส่วนงาน ได้รับการจัดสรร จำนวน 17,671,500.00 บาท ดังนี้

ฝ่าย/สำนัก		งบประมาณ	ใช้ไป	คิดเป็นร้อยละ
		17,671,500.00	1,435,596.19	8.12
1	ส่วนงานผู้ว่าการ	28,000.00	-	-
2	สำนักผู้ว่าการ (สผว.)	238,000.00	54,888.00	23.06
3	สำนักสื่อสารองค์กร (สสอ.)	357,000.00	54,574.25	15.29
4	สำนักกฎหมาย (สกม.)	259,000.00	25,000.00	9.65
5	สำนักนิติกรรม (สนก.)	238,000.00	87,000.00	36.55
6	สำนักตรวจสอบ (สตส.)	ใช้งบการพัฒนาตามความจำเป็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง		
7	ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ (ผนย.)	287,000.00	9,745.22	52.18
8	ฝ่ายพัฒนาโครงการรถไฟฟ้า (ฟพค.)	427,000.00	40,000.00	32.79
9	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (ฟทท.)	294,000.00	114,419.00	38.92
10	ฝ่ายบัญชีและการเงิน (ฝชง.)	518,000.00	36,380.00	7.02
11	ฝ่ายธุรกิจบัตรโดยสาร (ฝธด.)	301,000.00	19,646.27	6.53
12	ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม (ฝวส.)	476,000.00	126,168.22	26.51
13	ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง 1 (ฝบก.1)	364,000.00	13,925.23	3.83
14	ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง 2 (ฝบก.2)	252,000.00	120,000.00	47.62
15	ฝ่ายพัฒนารูขีจ (ฝพธ.)	364,000.00	12,840.00	3.53
16	ฝ่ายระบบรถไฟฟ้า (ฝรฟ.)	210,000.00	54,570.00	25.99
17	ฝ่ายปฏิบัติการ (ฝปก.)	602,000.00	105,074.00	17.45

ฝ่าย/สำนัก		งบประมาณ	ใช้ไป	คิดเป็นร้อยละ
		17,671,500.00	1,435,596.19	8.12
18	ฝ่ายรักษาความปลอดภัยและกู้ภัย (ฝรภ.)	ใช้งบโครงการที่ 5		
19	ฝ่ายกรรมสิทธิ์ที่ดิน (ฝกท.)	581,000.00	-	-
20	ฝ่ายจัดซื้อและบริการ (ฝจบ.)	483,000.00	5,890.00	1.22
21	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ฝทบ.)	357,000.00	34,026.00	9.53
22	สำนักงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สปอ.)	77,000.00	-	-
23	สำนักงานพัฒนาระบบงาน (สพร.)	63,000.00	-	-
24	การพัฒนาตามความจำเป็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	10,895,500.00	281,450.00	2.58

หมายเหตุ : รายละเอียดการใช้งบประมาณด้านการพัฒนาตาม Functional/Technical Competency Development ประจำปีงบประมาณ 2566 แต่ละสังกัด ดูเพิ่มเติมที่ ภาคผนวก ก.

รายงานการประเมินผลการฝึกอบรมตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

ลำดับ	โครงการ	รูปแบบการอบรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	สถาบัน/วิทยากร	การประเมินผลฝึกอบรม						หมายเหตุ
							Reaction >85	Learning >70	Behavior >70	ROI >100	Self Summary	การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน >80	
<b>โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency Development)</b>													
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	รุ่นที่ 1 : 8 มี.ค. 66 รุ่นที่ 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 (IRDP)	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	
<b>โครงการที่ 2 โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร (Corporate Core Competency)</b>													
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 คอนซัลติง จำกัด	95.41	98.11	-	-	-	92.60	
<b>โครงการที่ 3 โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)</b>													
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 (สरो.)	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 รุ่นที่ 1 : 09.00 น. - 12.00 น. รุ่นที่ 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 >85	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	รพม.	85.20	-	-	600.00	✓		
3.9	หลักสูตร คลื่นลูกใหม่ รุ่นที่ 12	In-House TN	พนักงานที่บรรจุปี 66		258,603.50	รพม.	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 กีรติดำรง	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 >85	Learning >70	Behavior >70	ROI >100	Self Summary	การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน >80	
<b>โครงการที่ 7 โครงการสำนักงานความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>													
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 คอนซัลติ้ง 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 อินเทอร์เน็ตในชนบท 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
<b>โครงการที่ 8 โครงการส่งพนักงานฝึกอบรมภายนอก (Public Training)</b>													
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)		นายศรวราณี ผอ.ผวส.	28 มี.ค. - 1 มิ.ย. 66	125,000.00	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ	-	-	-	-	✓	-	
8.6	หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับผู้บริหารระดับสูง		ผ.ฝ่าย/สำนัก ขึ้นไป			สถาบันพระปกเกล้า	-	-	-	-	-	-	ไม่มีผู้สมัคร
8.7	หลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม		ผ.ฝ่าย/สำนัก ขึ้นไป			กระทรวงคมนาคม	-	-	-	-	-	-	ไม่มีผู้สมัคร
8.8	หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน		ผ.ฝ่าย/สำนัก			สถาบันพระปกเกล้า							หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร
8.9	หลักสูตร เศรษฐกิจดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร Digital Economy for Management		ผ.ฝ่าย/สำนัก			มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ							หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร
8.10	หลักสูตร นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม		นางฐิตารีย์ 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 สกน. 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 ฝรั่ง.	10 พ.ค. - 21 ก.ค. 66	275,000.00	กระทรวงคมนาคม	-	-	-	-	✓	-	
8.13	หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาในยุคดิจิทัล (Development administration in digital era : DAD)		หัวหน้าแผนก			สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	-	-	-	-	-	-	ไม่เป็นไปตามระเบียบฯ ว่าด้วยการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก พ.ศ. 2565 ข้อ 5 (4)
8.14	หลักสูตร Director Certification Program : DCP		ผศ. เผ่ากิต ศิริสุข นายพิษณุ จันทรานวิวัฒน์ 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	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66		รายงานผลตามที่ ฝทบ. กำหนด	-	-	-	-	✓	-	
9.2	หลักสูตรการเรียนรู้ตามแผน IDP ผ่าน เครื่องมือ Public Training ภาคผนวก ข.	Public TN	พนักงานทุกสังกัด	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	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	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66		รายงานผลในระบบ Coach	-	-	-	-	✓	-	
โครงการที่ 10 โครงการคนเก่ง (Talent) สรรค์สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้ามหานคร และการศึกษาดูงาน		In-House TN Site visit/ Job	กลุ่ม Talent	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	1,916,483.50	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	96.00	100.00	-	-	-	82.80	
โครงการที่ 11 โครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยม "RAPID" และสมรรถนะหลักขององค์กร "CONNECT <sup>2</sup> "		Non-Classroom Training	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66		บริษัท ไทยสกลีสส์ จำกัด	-	-	-	-	-	-	
โครงการที่ 12 โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรภายใน รฟม.		Non-Classroom Training	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66		บริษัท ไทยสกลีสส์ จำกัด	-	-	-	-	-	-	
โครงการที่ 13 โครงการแผนการปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner)		Public TN	พนักงาน ฝทบ.	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	46,801.50	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์	91.80	-	-	-	-	-	
โครงการที่ 14 โครงการปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่ดี ประจำปี 2566		In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	1,400,000.00	บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด	89.81	-	-	-	-	-	
โครงการที่ 15 โครงการส่งเสริมบุคลากรเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้และเครื่องมือการจัดการความรู้		In-House TN	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	994,927.00	บริษัท เครือข่าย คอร์ปอเรชั่น จำกัด	-	-	-	-	-	-	
โครงการที่ 16 โครงการทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่ดี		Site visit	พนักงานที่เกี่ยวข้อง	1 ต.ค. 65 - 31 ก.ค. 66		การประสานภูมิภาค (กปก.)	-	-	-	-	-	-	
โครงการที่ 17 โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม เพื่อเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (MINI KIM)		In-House TN Site visit/ Job Assignment	พนักงานระดับ 4 - 11	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	1,721,132.00	บริษัท เครือข่าย คอร์ปอเรชั่น จำกัด	-	-	-	-	-	-	ผลงานด้านการจัดการความรู้ของทีมงานจัดการความรู้ (KM Facilitator) จำนวน 21 ผลงาน
โครงการที่ 18 โครงการทุนการศึกษา			พนักงาน รฟม.	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66		สถาบันการศึกษา	-	-	-	-	-	-	
แผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ใช้งบประมาณ 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
	56,243 ชั่วโมง	14,783 ชั่วโมง	71,026 ชั่วโมง	1. OJT 2. Self-Learning 3. Coaching

**สรุปปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับ  
ในการจัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567**

**ปัญหาและอุปสรรค**

การดำเนินงานตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด 2.2 การดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของ รพม. 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 รพม. และไม่มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ได้แก่ เว็บไซต์ศูนย์กลางองค์ความรู้ รพม. (KM Website) เว็บไซต์สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) และเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. OCSC Learning Portal

ทั้งนี้ ฝทบ. จะนำข้อมูลดังกล่าว ไปปรับปรุงแบบการเรียนรู้และพัฒนา และจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงการเพิ่มช่องทางและรูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาให้เหมาะสมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นต่อการประเมินผลระบบการเรียนรู้และพัฒนา ปีงบประมาณ 2567

1. ผลดำเนินงาน แผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	สูง/(ต่ำ) เทียบกับเป้าหมาย	สูง/(ต่ำ) เทียบกับปีก่อน	วิเคราะห์	ข้อเสนอแนะปรับปรุงปี 67
Output ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100	94.26	-5.74%	-5.74%	การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนงาน เนื่องจากมีการพิจารณาเลื่อนหลักสูตรที่มีการเดินทางต่างจังหวัด เพื่อให้สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัด 2.2 การดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของ รพม. และหลักสูตรฝึกอบรมภายนอกที่หน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร แต่ รพม. สามารถส่งเสริมและพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด และมีจำนวนชั่วโมงการเรียนรู้และพัฒนาเพิ่มขึ้นจากปีก่อน คิดเป็น 59.39 %	ทบทวน/ปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา และจัดสรรงบประมาณฝึกอบรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงการเพิ่มช่องทางและรูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาให้เหมาะสมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น
ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม	85	90.86	6.89%	2.49%	สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองตามแผนฯ ที่กำหนด เนื่องจากหลักสูตรอบรมอยู่ในรูปแบบออนไลน์ และออนไลน์ ทำให้พนักงานสามารถเข้าอบรมได้สะดวกมากยิ่งขึ้น รวมถึงการจัดเตรียมกล้อง Webcam ไว้สำหรับพนักงานเพื่อยืนยันตัวตนตลอดระยะเวลาของการอบรม	ออกแบบ วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทั้งเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับแผนงานต่าง ๆ ที่สำคัญ ระบบสมรรถนะ และทิศทางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
ร้อยละจำนวนชั่วโมงการพัฒนาแบบ Non training เพิ่มขึ้น	5	15.32	206.40%	-82.72%	สามารถเพิ่มจำนวนชั่วโมงการพัฒนาที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non training) เนื่องจากการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง โดยการพัฒนาที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non training) ได้แก่ การสอนงานในขณะปฏิบัติงาน (OJT) การสอนงาน (Coaching) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning) โดยการอบรมแบบ On demand ผ่านระบบ e - Learning	ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง โดยการพัฒนาที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non training) และการอบรมแบบ On demand ผ่านระบบ e - Learning โดยสื่อสารผ่าน E-mail, การใช้ Line OA ของ HR, เว็บไซต์ HRD และจอติดิจิทัล Signage รพม. เป็นต้น

2. ความคิดเห็นจากการประเมินรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566

ข้อมูลนำเข้า	วิเคราะห์	นำไปปรับปรุงในปี 67
ความคิดเห็นจากการประเมินรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2566	ผลสรุปความคิดเห็นเพื่อการพัฒนา 3 อันดับแรก (ของทุกฝ่าย/สำนัก) 1. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ 2. ทักษะการพูด การนำเสนองาน และการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและการประชุมต่าง ๆ 3. ความรอบรู้ในงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	กำหนดหลักสูตร คลื่นลูกใหม่ รุ่นที่ 13 (หัวข้อ งานสารบรรณ) ในแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

3. ความคิดเห็นจากพนักงานและผู้บริหารในการจัดฝึกอบรมภายใน ประจำปี 2566

ข้อมูลนำเข้า	วิเคราะห์	นำไปปรับปรุงในปี 67
รายงานสรุปหลักสูตร การสร้างภาวะผู้นำองค์กร สำหรับผู้บริหารระดับต้น (Smart Leader)	ผู้เข้าอบรมมีข้อเสนอแนะสำหรับหลักสูตรนี้ว่า เป็นหลักสูตรที่มีประโยชน์มากและสามารถนำไปใช้ได้จริง และขอวิธีการบรรยายให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม	นำข้อมูลไปออกแบบหลักสูตรอบรมที่เป็นลักษณะการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมและวิทยากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567
รายงานสรุปหลักสูตร การเตรียมผู้บริหารระดับต้น	ผู้เข้าอบรมมีข้อเสนอแนะสำหรับหลักสูตรในปีถัดไปว่าอยากให้มีการจัดอบรมด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	- กำหนดหลักสูตร การเตรียมผู้บริหารระดับต้น ในแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 และปรับปรุงเนื้อหาให้มีความครอบคลุมในเรื่องของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน - กำหนดหลักสูตร การออกแบบกระบวนการงานเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล (Business Process Design for Digital Transformation) ในแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567
รายงานสรุปหลักสูตร ด้านทุจริตในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงฉับพลันทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption)	ผู้เข้าอบรมมีข้อเสนอแนะ ควรมีการอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการทำงาน เพื่อเพิ่มความรู้ให้พนักงานได้มีความรู้ที่หลากหลาย	- กำหนดหลักสูตร การป้องกันและต่อต้านการทุจริต - หลักคิดและแนวปฏิบัติระดับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 - กำหนดหลักสูตร ด้านทุจริตในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงฉับพลันทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ในแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

4. Gap จากผลประเมินผลดำเนินงานด้าน HCM 3.1 ปี 2566

ข้อมูลนำเข้า	วิเคราะห์	นำไปปรับปรุงในปี 67
ยังไม่มีผลดำเนินงานด้าน HCM 3.1 ปี 2566	-	-

5. ความคิดเห็นจากพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในปีงบประมาณ 2565

ข้อมูลนำเข้า	วิเคราะห์	นำไปปรับปรุงในปี 67
ความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถาม	ผลสรุปความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการพัฒนา ดังนี้ - ควรมีการอบรมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเฉพาะด้านมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะทางด้านกฎหมาย	กำหนดหลักสูตร กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และ/หรือ หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 ในแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

6. ความคิดเห็นจากผู้บริหารในการสำรวจความจำเป็นด้านการเรียนรู้และพัฒนา ประจำปีงบประมาณ 2567

ข้อมูลนำเข้า	วิเคราะห์	นำไปปรับปรุงในปี 67
ผลสำรวจความจำเป็นด้านการเรียนรู้และพัฒนา ประจำปีงบประมาณ 2567 ในส่วนผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ และผู้ช่วยผู้ว่าการ	ผลสรุปเนื้อหาความรู้ที่พนักงาน รพม. ควรได้รับการพัฒนาในปี 2567 โดยสรุป Core Competency 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. Lead to Achievement : การมุ่งเน้นความสำเร็จ 2. Valued Teamwork : การทำงานเป็นทีม 3. Expertise and Digital Innovation : การสั่งสมความเชี่ยวชาญและการใช้นวัตกรรมดิจิทัล	กำหนดหลักสูตร Process Management in practices (การจัดการกระบวนการ) หลักสูตร การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ตามเกณฑ์การประเมิน Core Business Enabler (CBEs) และหลักสูตร Business Continuity Plans (BCP) Principle and Practices Training Course เป็นต้น ในแผนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

ผลลัพธ์ (End Results) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566

เป้าหมาย	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	สูง/(ต่ำ) เทียบกับ เป้าหมาย	สูง/(ต่ำ) เทียบกับ ปีก่อน (YoY)	วิเคราะห์	ข้อเสนอแนะปรับปรุงปี 67
<b>Outcome</b>						
ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะ (เฉพาะ CC) ตามระดับ พฤติกรรมที่องค์กรกำหนด	93	94.67	1.80%	-2.35%	มีการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่องตาม สมรรถนะหลักของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ถึงแม้ผลลัพธ์จะลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อน แต่ ยังคงสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้	ปรับปรุงแบบการเรียนรู้และพัฒนาให้เหมาะกับกับพนักงานในแต่ละกลุ่ม รวมถึง ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกรูปแบบ โดยเฉพาะแนวทางการ พัฒนาที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non training Classroom) เพื่อรักษามาตรฐาน สมรรถนะของพนักงาน
ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าอบรมในการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงาน	80	90.58	13.23%	5.13%	ในปี 2566 สามารถดำเนินการจัดอบรมทั้งรูปแบบ On-line, On-site และ Hybrid รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non training Classroom) ตามสมรรถนะและความเหมาะสมของพนักงาน จนสามารถนำความรู้ ที่ได้และปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
<b>End Results</b>						
ผลิตภาพองค์กรรวมขององค์กร (Productivity) (เท่า)	1.09	N/A				

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

## ส่วนงานผู้ว่าราชการ

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
ไม่มีการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก				

สังกัด สำนักผู้ว่าราชการ (สพว.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร Electronic Signature (Beginner Level)	1) นางสาวสุภามาศ คงไพรสันต์	28 - 30 พ.ย. 2565	8,699.00
		2) นายภูริวัฒน์ เกิดภิบาล	29 - 30 พ.ย. 2565	8,699.00
2	หลักสูตร Professional Presentation using Microsoft Powerpoint by 9EXPERT	น.ส.วรรณวิสาข์ เกลี้ยงช่วย	15 ก.พ. 2566	1,490.00
3	หลักสูตรระดับสัมฤทธิ์บัตรการให้บริการสาธารณะโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน (People's Audit) รุ่นที่ 27	ว่าที่ ร.อ.เดชชัย แสนเทพ	18 - 23 ก.ค. 2566	36,000.00
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				54,888.00

สังกัด สำนักสื่อสารองค์กร (สสอ.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตรพัฒนาการจัดทำรายงานความยั่งยืนตามกรอบ GRI Standards Certified Training Course 2021 update	1) น.ส.มิตตา บุญเลิศ	29 - 30 มี.ค. 2566	25,000.00
		2) นางสาวจริญา พร้อมสมบูรณ์		25,000.00
2	หลักสูตร กลยุทธ์การยกระดับธุรกิจที่ยั่งยืนด้วย ESG	น.ส.พิณนภา เพชรศิริ	16 มิ.ย. 2566	4,574.25
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				54,574.25

สังกัด สำนักกฎหมาย (สกม.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายปกครอง	น.ส.บุศรินทร์ ปิ่นมณี	23 ม.ค. - 7 ก.พ. 2566	25,000.00
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				25,000.00

สังกัด สำนักงานนิติกรรม (สนก.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร กฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาตีปกครอง (ที่ได้รับการรับรองจาก ก.ศป. แล้ว) รุ่นที่ 13	นายบุรพล ใหม่ชู	14 ม.ค. - 29 ต.ค. 2566	68,000.00
2	หลักสูตร กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างสัญญาของราชการ วินัยการเงินการคลังของรัฐ และการตรวจเงินแผ่นดิน โปรแกรมที่ 2 การจัดซื้อจัดจ้างและสัญญาของทางราชการ	นางพัชนี อัสวเหม	22 - 27 ก.พ. 2566	4,000.00
3	หลักสูตร การบริหารสัญญาจ้างก่อสร้าง (Construction Contract Management)	น.ส.ชนิตาภา จันทร์วีระชัย	6 - 27 พ.ค. 2566	15,000.00
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				87,000.00

สังกัด สำนักตรวจสอบ (สตส.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	โครงการอบรมการตรวจสอบภายในเพื่อเตรียมตัวเป็นผู้ตรวจสอบภายในรับอนุญาตสากล (Pre-CIA) รุ่นที่ 29	น.ส.ทิฆัมพร เดชพงษ์	5 พ.ย. 2565 - 8 เม.ย. 2566	45,000.00
2	หลักสูตร เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน	1) นางธิดาพร วัชช่วย 2) นางสาวดวงรัตน์ สีนสุวรรณภรณ์ 3) นางสาวปาณิสรา นันธิกุล 4) นางสาวอิสริย์ ประกอบสินนุกูล 5) นายเทิดศักดิ์ จันทรผูก 6) นายภูวนนท์ หล่อพุดกิจสกุล	9 พ.ย. 2565 9 พ.ย. 2565 9 พ.ย. 2565 9 พ.ย. 2565 9 พ.ย. 2565 9 พ.ย. 2565	600.00 600.00 600.00 600.00 600.00 600.00
3	หลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในของประเทศไทย รุ่นที่ 73	นายปรเมศวร์ สีมานันท์	28 ม.ค. - 27 พ.ค. 2566	49,000.00
4	หลักสูตร PDPA for Internal Auditing กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับงานตรวจสอบภายใน	น.ส.ดวงรัตน์ เวงจินตริกซ์	15 มี.ค. 2566	5,350.00
5	หลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในของประเทศไทย รุ่นที่ 75	1) นายเทิดศักดิ์ จันทรผูก 2) นางสาวกิริกร เกษตรภิบาล 3) นางสาวชกร ผอมคลี	13 พ.ค. - 2 ก.ย. 2566 13 พ.ค. - 2 ก.ย. 2566 13 พ.ค. - 2 ก.ย. 2566	49,000.00 49,000.00 49,000.00
6	หลักสูตร Understanding Network Fundamentals	1) นายภณ วัชรินทร์ 2) น.ส.ณัชชา พรหมเมศรี 3) นายอริชฎ์ ฝั่งพัฒน์	28 - 30 ส.ค. 2566 28 - 30 ส.ค. 2566 28 - 30 ส.ค. 2566	10,500.00 10,500.00 10,500.00
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				281,450.00

สังกัด ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ (ผนย.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร Power App for Business	น.ส.พจนนา มีสมบัติ	26 - 27 มิ.ย. 2566	8,946.27
2	หลักสูตร การบริหารความเสี่ยงองค์กรตาม COSO 2022 NEW GUIDELINE REQUIREMENT UNDER COSO ERM 2017 รุ่นที่ 2	น.ส.จิตติพร ดีศรีเจริญเกียรติ	2, 9, 15, 22 และ 30 มิ.ย. 2566	19,000.00
3	หลักสูตร Crucial Conversation for Mastering Dialogue	น.ส.เบญจวรรณ นิรมิตวสุ	6 - 7 ก.ค. 2566	36,594.00
4	หลักสูตร ISO 22301 : 2019 Documentation Preparation Workshop (เทคนิคการจัดทำเอกสารตามมาตรฐาน ISO 22301)	นายอนุโภช จินนุกุล	25 - 26 ก.ค. 2566	12,840.00
5	หลักสูตร การบริหารจัดการโครงการ (Project Management)	1) นายเพชร ประเวศจินดา	15 ก.ค. 2566	6,900.00
		2) นางสาวสุภาภาภรณ์ ก้องเอกภพ	15 ก.ค. 2566	6,900.00
		3) นางสาวประภัสสร เตียวพานิชย์กิจ	15 ก.ค. 2566	6,900.00
6	หลักสูตร Microsoft Excel Advanced	น.ส.เกศวดี เกตุแก้ว	20 - 21 กรกฎาคม 2566	7,607.70
7	หลักสูตร High Impact Communication & Relationship	1) น.ส.เบญญา กระจ่างเงิน	9 ส.ค. 2566	5,136.00
		2) น.น.นันทิกานต์ เต็มกันทา	9 ส.ค. 2566	5,136.00
		3) น.ส.ธันยนันท์ กัมพลานวงศ์	9 ส.ค. 2566	5,136.00
8	หลักสูตร Power BI Desktop เพื่อการวิเคราะห์งานทางธุรกิจ	น.ส.สุธาสินี พุทธจันทร์	7 - 8 ก.ย. 2566	7,607.70
9	หลักสูตร การบริหารโครงการมืออาชีพ (Professional Project Management)	1) น.ส.ปิญาทิพย์ แสงเงิน	17 - 18 ส.ค. 2566	7,013.85
		2) น.ส.สุทธิษา พูลเกิด	17 - 18 ส.ค. 2566	7,013.85
		3) น.ส.กรชนก วโรฬาร	17 - 18 ส.ค. 2566	7,013.85
<b>รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น</b>				<b>149,745.22</b>



สังกัด ฝ่ายพัฒนาโครงการรถไฟฟ้า (ฝพค.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรมระบบขนส่งทางราง รุ่นที่ 11	ว่าที่เรือตรีวีรพงษ์ ชมภูนุช	25 พ.ค. - 10 ส.ค. 2566	120,000.00
2	โครงการอบรมนายความสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ 12	1) น.ส.เพ็ญระพี หอวิมานพร	26 ส.ค. 2-3, 16-17, 23, 30 ก.ย. และ 1, 7, 21-22 ต.ค. 66	10,000.00
		2) น.ส.พรปวีณ์ ชมชาติ	26 ส.ค. 2-3, 16-17, 23, 30 ก.ย. และ 1, 7, 21-22 ต.ค. 66	10,000.00
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				140,000.00

สังกัด ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (ฟทท.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร การใช้เครื่องมือ (Tool) ในการทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture:EA)	1) น.ส.ทิพย์สุตา มณีจันทร์	16- 17 มี.ค. 2566	9,000.00
		2) น.ส.สาวรวิสรา คุ่มทุกซ์	16- 17 มี.ค. 2566	9,000.00
		3) น.ส.ศรัทธารัตน์ กังวล	16- 17 มี.ค. 2566	9,000.00
2	หลักสูตร Basic Laravel รูปแบบออนไลน์	1) นายนพคุณ สารวงษ์	6 - 8 มิ.ย. 2566	16,050.00
		2) น.ส.กัญต์ฤทัย หทัยภัทรพงศ์	6 - 8 มิ.ย. 2566	16,050.00
		3) นายสุธีกานต์ เรืองศรี	6 - 8 มิ.ย. 2566	16,050.00
3	หลักสูตร Tuning and Optimizing Database using SQL Server	น.ส.เบญจวรรณ เลิศพิชิตกุล	7 - 8 ก.ย. 2566	20,223.00
4	หลักสูตร Analyzing Data with Power BI	1) น.ส.ดวงรัตน์ คงสัตย์	17 - 18 ส.ค. 2566	9,523.00
		2) น.ส.นภัสวรรณ อินทยุง	17 - 18 ส.ค. 2566	9,523.00
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				114,419.00

สังกัด ฝ่ายบัญชีและการเงิน (ฝชง.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	โครงการอบรมเคล็ดลับผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน	น.ส.นลินพร ไชยรัตน์	16 - 17 และ 23 - 24 มี.ค. 2566	36,380.00
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				36,380.00

สังกัด ฝ่ายธุรกิจบัตรโดยสาร (ผรด.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร การจัระบบและบริหารคลังสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ	1) นายเทวิช สรรขจร	27 ม.ค. 2566	3,905.50
		2) น.ส.ปภาวี แสงทับทิม	27 ม.ค. 2566	3,905.50
2	หลักสูตร Microsoft PowerPoint Advanced	น.ส.สุธิมนต์ บั้วระวงศ์	6 - 7 ก.ค. 2566	7,020.27
3	หลักสูตร การอ่านงบการเงินและการวิเคราะห์งบการเงินเบื้องต้น	น.ส.ปาลิตา คงนคร	27 ก.ค. 2566	4,815.00
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				19,646.27

สังกัด ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม (ฟวส.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรมระบบขนส่งทางราง รุ่นที่ 11	นายภูวิศ ตริสุวรรณ	25 พ.ค. - 10 ส.ค. 2566	126,168.22
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				126,168.22

สังกัด ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง 1 (ฝบก.1)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร มาตรฐานระบบราง รุ่นที่ 3	นายสวัสดิ์ พงศ์รัฐพรกุล	23 - 25 ส.ค. 2566	13,925.23
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				13,925.23

สังกัด ฝ่ายบริหารงานก่อสร้าง 2 (ฝบก.2)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรมระบบขนส่งทางราง รุ่นที่ 11	นายรุ่งโรจน์ พงศ์จักรพานิช	25 พ.ค. - 10 ส.ค. 2566	120,000.00
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				120,000.00

สังกัด ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ (ฝพธ.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร นักพัฒนาอสังหาริมทรัพย์มืออาชีพ	น.ส.นทิยาณี เขียรนันท์	28 ก.พ. - 1 มี.ค. 66	12,840.00
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				12,840.00



สังกัด ฝ่ายระบบรถไฟฟ้า (ฝรฟ.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร การออกแบบเว็บไซต์สำเร็จรูป รุ่นที่ 1	1) นางสาวอิสริย์ สรรพสิริโสภณ	23 - 24 ก.พ. 2566	3,638.00
		2) นายกมล ลำทะแย	23 - 24 ก.พ. 2566	3,638.00
		3) นางสาวไศภิตสรา บุญประเสริฐโพธิ์	23 - 24 ก.พ. 2566	3,638.00
		4) นายศักดิ์สิทธิ์ สุขบำรุง	23 - 24 ก.พ. 2566	3,638.00
		5) นางสาวปุนบำเหน็จ ทวนนิมิตร	23 - 24 ก.พ. 2566	3,638.00
2	หลักสูตร การออกแบบเว็บไซต์สำเร็จรูป รุ่นที่ 2	1) นางสาวจิตรลดา ธรรมแฉะ	9 - 10 มี.ค. 2566	3,638.00
		2) นางสาวฐานิดา ศิริตัน	9 - 10 มี.ค. 2566	3,638.00
		3) นายพงศกร สิทธิพงศ์	9 - 10 มี.ค. 2566	3,638.00
		4) นายภาณุวิชญ์ นันทศรี	9 - 10 มี.ค. 2566	3,638.00
		5) นายก้องภพ ธรรมโพธิทอง	9 - 10 มี.ค. 2566	3,638.00
3	หลักสูตร ใช้ภาพทดแทนด้วย CANVA	1) นางสาวไศภิตสรา บุญประเสริฐโพธิ์	26 พ.ค. 2566	18,190.00
		2) นายกมล ลำทะแย	26 พ.ค. 2566	
		3) นางสาวฐานิดา ศิริตัน	26 พ.ค. 2566	
		4) นายชวนากร เอกอารยะ	26 พ.ค. 2566	
		5) นายภาคภูมิ สฤชสมบัติ	26 พ.ค. 2566	
		6) นายพงศกร สิทธิพงศ์	26 พ.ค. 2566	
<b>รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น</b>				<b>54,570.00</b>

สังกัด ฝ่ายปฏิบัติการ (ฝปก.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร โครงการอบรมการป้องกันความปลอดภัยข้อมูลคอมพิวเตอร์ครั้งที่ 21 (Cyber Defense Initiative Conference 2022) และหลักสูตรภาคปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (CDIC 2022 Cyber Security Workshops)	1) นายสุพัตต์ พิพัฒน์กุล	21 , 25 พ.ย. 2565 และ 11 ม.ค. 2566	15,729.00
		2) นายอำพล ฤกษ์สมมุส	21 , 25 พ.ย. 2565 และ 11 ม.ค. 2566	15,729.00
2	หลักสูตร โครงการอบรมการป้องกันความปลอดภัยข้อมูลคอมพิวเตอร์ครั้งที่ 21 (Cyber Defense Initiative Conference 2022) และหลักสูตรภาคปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (CDIC 2022 Cyber Security Workshops)	ว่าที่ร้อยตรีหญิงภานุมาศ พระพิณิจ	9 - 10, 14, 23, 25 พ.ย. 2565, 16 - 17, 25 ม.ค. และ 8 ก.พ. 2566	47,294.00
3	หลักสูตร โครงการอบรมการป้องกันความปลอดภัยข้อมูลคอมพิวเตอร์ครั้งที่ 21 (Cyber Defense Initiative Conference 2022) และหลักสูตรภาคปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (CDIC 2022 Cyber Security Workshops)	นายศรีณย์ แตระกุล	27 ก.ค. 2566	26,322.00
<b>รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น</b>				<b>105,074.00</b>

สังกัด ฝ่ายรักษาความปลอดภัย (ผรภ.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร การรักษาความปลอดภัย รุ่นที่ 49	จ.อ.ครองทรัพย์ ชมภูพาส	24 พ.ย. 2565 - 25 ม.ค. 2566	9,340.00
2	หลักสูตร ภาวะผู้นำและการพัฒนาผู้บังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Leadership Development)	จ.อ.มนัส ศรีสันต์	9 - 27 ม.ค. 2566	-
3	หลักสูตร ผู้กำกับการ รุ่นที่ 137	นายมนตรี ไชยรังศรี	13 ก.พ. - 2 มิ.ย. 2566	21,695.00
4	หลักสูตร การบริหารการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน (บรอ.) รุ่นที่ 10	ร.ต.อ.ศิริวัชร แก้วดุสิต	23 ก.พ. - 4 ส.ค. 2566	49,290.00
5	ค่าลงทะเบียนหลักสูตร การต่อต้านการข่าวกรอง รุ่นที่ 26 (ตข.26)	1) นายยุทธพงษ์ คงเอียด	9 มี.ค. - 16 มิ.ย. 2566	29,809.00
		2) นายนพง ธรรมธกนกร	9 มี.ค. - 16 มิ.ย. 2566	
		3) จำสิบเอกหิรัญวัชร เอี่ยมองอาจ	9 มี.ค. - 16 มิ.ย. 2566	
6	ค่าลงทะเบียนหลักสูตร นายทหาร คชนร. รุ่น 14	1) จ.อ.ชูชาติ จันทร์หอม	7 มี.ค. - 7 ก.ค. 2566	21,010.00
		2) จ.ส.อ.สัญญา ชนะพันธุ์	7 มี.ค. - 7 ก.ค. 2566	
7	ค่าใช้จ่ายการเข้าร่วมการฝึกพร้อม/ผสม คอบร้าโกลด์ 23	1) นายเทพรัตน์ สั้งแสวง	28 ก.พ. - 4 มี.ค. 2566	6,200.00
		2) นายนที สายสิทธิ์	28 ก.พ. - 4 มี.ค. 2566	
		3) นายเอกลักษณ์ นำเกียรติวงษา	28 ก.พ. - 4 มี.ค. 2566	
8	ค่าลงทะเบียนหลักสูตร International Post Blast Investigation (IPBI) Session 33	จ.อ.มนัส ศรีสันต์	13 - 24 มี.ค. 2566	-
9	ค่าลงทะเบียนหลักสูตร การฝึกอบรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สำหรับการเลือกใช้เครื่องช่วยหายใจ (SCBA) เชิงปฏิบัติการ	1) นายเทพรัตน์ สั้งแสวง	22 มี.ค. 2566	-
		2) นายกิตติพงศ์ ภัทรการทวิวงศ์	22 มี.ค. 2566	-
10	ค่าลงทะเบียนหลักสูตร การต่อต้านการข่าวกรอง รุ่นที่ 26 (ตข.26) (เพิ่มเติม)	1) นายยุทธพงษ์ คงเอียด	9 มี.ค. - 16 มิ.ย. 2566	7,200
		2) นายนพง ธรรมธกนกร	9 มี.ค. - 16 มิ.ย. 2566	
		3) จำสิบเอกหิรัญวัชร เอี่ยมองอาจ	9 มี.ค. - 16 มิ.ย. 2566	
11	หลักสูตร การบริหารการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน (บรอ.) รุ่นที่ 10 (เพิ่มเติม)	ร.ต.อ.ศิริวัชร แก้วดุสิต	23 ก.พ. - 4 ส.ค. 2566	96,000.00
<b>รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น</b>				<b>240,544.00</b>

สังกัด ฝ่ายกรรมสิทธิ์ที่ดิน (ฝกท.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
ไม่มีการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก				

สังกัด ฝ่ายจัดซื้อและบริการ (ฝจบ.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการบันทึกข้อมูลในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) ระยะที่ 5 ภายใต้ พ.ร.บ.จัดซื้อฯ พ.ศ.2560 ประจำปีงบประมาณ 2566	น.ส.โสมนันท์ ธนภิญโญ	14 - 15 ม.ค. 2566	5,890.00
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				5,890.00

สังกัด ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ฝทบ.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
1	หลักสูตร รัฐวิสาหกิจมุ่งสู่ Healty Organization	1) นายภทรนนท์ แซ่มชื่น	21 - 22 พ.ย. 2565	-
		2) นางสาวณัฐวดี งามกิตติคุณ	21 - 22 พ.ย. 2565	-
		3) นางสาวกาญจนาพร โชติบุตร	21 - 22 พ.ย. 2565	-
2	หลักสูตร การวิเคราะห์ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างมีแบบแผน	1) นางสาวธนรท เบ็ญจกุล	16 - 17 ส.ค. 2566	17,013.00
		2) นางสาวกนกพร สีทา	16 - 17 ส.ค. 2566	17,013.00
รวมงบประมาณที่ใช้ไปจำนวนทั้งสิ้น				34,026.00

สังกัด สำนักงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สปอ.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
ไม่มีการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก				

สังกัด สำนักงานพัฒนาระบบงาน (สพร.)

ลำดับ	หลักสูตร	รายชื่อผู้เข้าอบรม	วันที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
ไม่มีการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก				



**ภาคผนวก ข**



ชื่อโครงการ	โครงการที่ 2 โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร (Corporate Core Competency)				
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสร้างบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของ รพม.			ผู้รับผิดชอบหลัก	พบ.กพบ.ฟทบ.
ระยะเวลา	17 มี.ค. 66 – 30 พ.ค. 66			ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	ฝกท. ฝทท. สสอ. ฝพธ. สพร.
เป้าหมาย	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 6 หลักสูตร		ตัวชี้วัด (KPI)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	
งบประมาณ	1,260,000 บาท	งบประมาณใช้ไป	210,618 บาท	งบประมาณคงเหลือ	1,049,382 บาท

**ส่วนที่ 1** แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ : การดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 66.67

ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 มีความก้าวหน้าร้อยละ 66.67 จากเป้าหมายร้อยละ 100 โดยดำเนินการขออนุมัติไปแล้ว จำนวน 4 หลักสูตร จากทั้งหมด 6 หลักสูตร ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่มีการเดินทางดูงานต่างจังหวัด เพื่อให้สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัด 2.2 การดำเนินการลดค่าใช้จ่ายของ รพม.

**ส่วนที่ 2** แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)												
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
ดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 6 หลักสูตร  1. หลักสูตร การอบรมเชิงบูรณาการด้านการดำเนินงานโครงการรถไฟฟ้า 2. หลักสูตร การกำหนดรูปแบบและการออกแบบเพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่เชิงพาณิชย์โดยรอบสถานีรถไฟฟ้า 3. หลักสูตร บทบาทผู้บริหารกับงานสิทธิมนุษยชน 4. หลักสูตร การอนุรักษ์พลังงานและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 5. หลักสูตร การออกแบบกระบวนการงานเพื่อการปรับเปลี่ยน ไปสู่องค์กรดิจิทัล (Business Process Design for Digital Transformation) 6. หลักสูตร Lean thinking and Process improvement	100						30 (33.33)				60 (66.67)			100 (66.67)

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 3 โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)					
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องของการมุ่งเน้นความสำเร็จ คุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การสร้างความเชี่ยวชาญและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้รับผิดชอบหลัก	พบ.กพบ.ฟทบ.			
ระยะเวลา	1 ธ.ค. 65 – 6 ต.ค. 66	ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	ฟทท. ฝนย. ฝปก.2 สนก. สสอ.			
เป้าหมาย	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 11 หลักสูตร	ตัวชี้วัด (KPI)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน			
งบประมาณ	2,710,000 บาท	งบประมาณใช้ไป	1,542,746.50 บาท	งบประมาณคงเหลือ	1,167,253.50 บาท	

**ส่วนที่ 1** แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ : การดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 100  
 ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 มีความก้าวหน้าร้อยละ 100 จากเป้าหมายร้อยละ 100 โดยดำเนินการขออนุมัติไปแล้ว จำนวน 11 หลักสูตร จากทั้งหมด 11 หลักสูตร ซึ่งเป็นไปตามแผน

**ส่วนที่ 2** แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 11 หลักสูตร  1. หลักสูตร ข้อกำหนดของมาตรฐาน ISO/IEC 27002 : 2022 2. หลักสูตร ISO 9001:2015 Introduction And Internal Auditor 3. หลักสูตร กระบวนการบริหารความเสี่ยง ตามเกณฑ์การประเมิน Core Business Enables : CBEs 4. หลักสูตร HR Coordinator 5. หลักสูตร ด้านทุจริตในสถานการณ์เปลี่ยนฉับพลันทางเทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Disruption) (On-site/On-air)	100			25 (27.27)			50 (63.64)			75 (90.91)			100 (100)













ชื่อโครงการ	โครงการที่ 7 โครงการสำนักงานความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน			ผู้รับผิดชอบหลัก	สปอ.	
ระยะเวลา	8 ก.พ. 66 – 30 ส.ค. 66			ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	ฝทบ.	
เป้าหมาย	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 12 หลักสูตร			ตัวชี้วัด (KPI)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	
งบประมาณ	682,500 บาท	งบประมาณใช้ไป	241,551.89 บาท	งบประมาณคงเหลือ	440,948.11 บาท	

ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ : การดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 100  
 ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 โดยดำเนินการขออนุมัติไปแล้ว จำนวน 11 หลักสูตร จากทั้งหมด 12 หลักสูตร เนื่องจากหน่วยงานผู้จัดไม่เปิดรับสมัคร จำนวน 1 หลักสูตร

ส่วนที่ 2 แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ดำเนินงานตามแผนฯ จำนวน 12 หลักสูตร  1. หลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร 2. หลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน 3. หลักสูตร ความปลอดภัยในงานก่อสร้างโครงการระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน 4. หลักสูตร การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ (กิจกรรมย่อย หลักสูตร สัมมนาแผนปฏิบัติการระงับเหตุฉุกเฉินประจำปี หลักสูตร ปฐมพยาบาล หลักสูตร การป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้นและ การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ)	100						25 (33.33)			50 (91.67)		75 (91.67)	100 (100)

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5. หลักสูตร Mental Health 6. หลักสูตร การยศาสตร์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน 7. หลักสูตร ระบบทางเดินหายใจ ภูมิต้านทานด่านหน้าที่ต้องระวัง) 8. หลักสูตร การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสตติคของ รพม. ประจำปีงบประมาณ 2566 9. หลักสูตร "Self Defense : ศิลปะการป้องกันตัว" 10. หลักสูตร การดับเพลิงขั้นต้น 11. หลักสูตร อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับพนักงานใหม่ 12. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน													

\*\* หมายเหตุ การดำเนินการขึ้นอยู่กับหน่วยงานภายนอกในการเปิดรับสมัคร กรณีหน่วยงานภายนอกไม่เปิดอบรมหรือ รพม. ไม่ได้ได้รับการจัดสรรที่นั่งสำหรับสมัครคัดเลือก จะไม่นำมาคำนวณการดำเนินงาน



กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
<p>4. หลักสูตร รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) (e-Government Program for Chief Executive Officer: e-GCEO)</p> <p>5. หลักสูตร ผู้บริหารการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ (PPPs for Executives Program : PEP)</p> <p>6. หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับผู้บริหารระดับสูง</p> <p>7. หลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม</p> <p>8. หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน</p> <p>9. หลักสูตร เศรษฐกิจดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร Digital Economy for Management</p> <p>10. หลักสูตร นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม</p> <p>11. หลักสูตร ประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง</p> <p>12. หลักสูตร นักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม</p> <p>13. หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาในยุคดิจิทัล (Development administration in digital era : DAD)</p>	100			(17.65)			25 (35.29)			50 (58.82)		75	100

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)												
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
14. หลักสูตร Director Certification Program : DCP 15. หลักสูตร Oral Communication Course : OCC 16. หลักสูตร Intensive Language Communication Course: ILC 17. หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ทางด้านกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพสำหรับคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ														

\*\* หมายเหตุ การดำเนินการขึ้นอยู่กับหน่วยงานภายนอกในการเปิดรับสมัคร กรณีหน่วยงานภายนอกไม่เปิดอบรมหรือ รพม. ไม่ได้รับการจัดสรรที่นั่งสำหรับสมัครคัดเลือก จะไม่นำมาคำนวณการดำเนินงาน

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 9 โครงการเรียนรู้และพัฒนาบุคคล (IDP)					
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะของพนักงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะประจำกลุ่มงาน/สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional/Technical competency) และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน				ผู้รับผิดชอบหลัก	พบ.กพบ.ฝทบ.
ระยะเวลา	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66				ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	ทุกสังกัด
เป้าหมาย	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ			ตัวชี้วัด (KPI)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	
งบประมาณ**	17,671,500 บาท	งบประมาณใช้ไป	1,435,596.19 บาท	งบประมาณคงเหลือ	16,235,903.81 บาท	

ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

<p>ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ : การดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 100 : ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566</p> <p>กิจกรรมที่ 1 ดำเนินการสื่อสารแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ รฟม. ผ่านช่องทาง e-mail พนักงาน จำนวน 3 ครั้ง ได้แก่ แนวทางการพัฒนาโดยวิธี e-Learning / การพัฒนาที่ไม่ใช่การฝึกอบรม OJT, Coaching, Self-learning และสื่อสาร OJT for new entry ในวันปฐมนิเทศ</p> <p>กิจกรรมที่ 2 ดำเนินการจัดทำสรุปการส่งรายงานสรุปฝึกอบรมภายนอกเพื่อติดตามการจัดส่งรายงานฝึกอบรมนอก และติดตามผ่านช่องทาง e-mail ของพนักงาน ที่ยังไม่มีการจัดทำสรุปฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>กิจกรรมที่ 3 ดำเนินการติดตามแผนการพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ระหว่างปีงบประมาณ 2566 ครั้งที่ 1 ตามบันทึก ที่ ฝทบ/ว234 ลว. 21 ก.พ. 66 และครั้งที่ 2 ตามบันทึก ที่ ฝทบ/ว1008 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2566</p>
--

ส่วนที่ 2 แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. สื่อสารแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ รฟม. เช่น การพัฒนาโดยวิธี e-Learning / e-Training / การพัฒนาที่ไม่ใช่การฝึกอบรม OJT, Coaching, Self-learning เป็นต้น	30			30 (30)			60 (60)			100 (100)			
2. ติดตามการจัดส่งรายงานฝึกอบรมภายนอก	30				30 (30)			60 (60)			100 (100)		
3. ติดตามแผนการพัฒนาบุคคล	40						50 (50)			100 (100)	100 (100)		

\*\* หมายเหตุ : งบประมาณตามที่แต่ละสังกัดได้รับการจัดสรร และการพัฒนาตามความจำเป็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (หลักสูตรการเรียนรู้ตามแผน IDP ผ่านเครื่องมือ Public Training)

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 10 โครงการคนเก่ง (Talent) สรรค์สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน และการศึกษาดูงาน				
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อพัฒนา รักษา และใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือการพัฒนาองค์กรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และเปิดโอกาสให้มีการทดลองทำ			ผู้รับผิดชอบหลัก	พร. กพบ. ฝทบ.
ระยะเวลา	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66			ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	พบ. กพบ. ฝทบ.
เป้าหมาย	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมระบบขนส่งมวลชนที่สร้างมูลค่าเพิ่มและใช้งานได้จริง	ตัวชี้วัด (KPI)		ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator)	
งบประมาณ	3,000,000 บาท	งบประมาณใช้ไป	1,916,483.50 บาท	งบประมาณคงเหลือ	1,083,516.50 บาท

#### ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

<p>ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ : การดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 100 ซึ่งเป็นไปตามแผนที่กำหนด</p> <p>กิจกรรมที่ 1 ดำเนินการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) โดยนำผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2565 มาเป็นข้อมูลนำเข้าที่สำคัญ และดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) โดยจะดำเนินการทบทวน/ปรับปรุงโครงการพิเศษ (Show Your Idea) เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กร และสามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันหรือการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์ประเมินผล Enablers หัวข้อ HCM 3.2 การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง</p> <p>กิจกรรมที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญร่วมกับ รพม. ดำเนินกิจกรรมและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) โดย ฝทบ. ได้ประสานศูนย์นวัตกรรมและการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อต่อยอดไปสู่นวัตกรรม มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำด้านการศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) สู่การเป็นนวัตกรรม (Innovator) โดยกำหนดการฝึกอบรมภาควิชาการเชิงปฏิบัติการ โดยครั้งที่ 1 ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อกำหนดเกณฑ์ในการจัดกลุ่มโครงการนวัตกรรม (Product Innovation, Process Innovation และ Service Innovation) ร่วมกับ ฝพค. สพร. และผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566 และวันที่ 1 มีนาคม 2566 ครั้งที่ 2 ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ การจัดทำโครงการ ได้แก่ การตอบโจทย์ธุรกิจองค์กร ความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น (Feasibility) ความเป็นไปได้ทางธุรกิจ (Viability : Product Design or Service Design) ความเป็นไปได้ที่จะใช้งานได้จริง ให้แก่กลุ่มพนักงาน Talent จำนวน 39 คน เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2566</p>
--



## ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ (ต่อ)

กิจกรรมที่ 3 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ภาควิชาการ ได้แก่ ครั้งที่ 3 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการนำเสนอผลงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) และโครงการพิเศษ (Show Your Idea Project) นำเสนอโครงการของตนต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกโครงการได้ทราบถึงรายละเอียดของแต่ละโครงการ เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566 ครั้งที่ 4 จัดสัมมนา เชิงปฏิบัติการ เพื่อจับคู่นวัตกรรม (Innovation Matching Pilot Project) เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2566 และครั้งที่ 5 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการกระบวนการพัฒนานวัตกรรมให้แก่โครงการ (Innovation Matching Pilot Projects) เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำแผนพัฒนานวัตกรรม และเตรียมความพร้อมสำหรับการนำเสนอโครงการนวัตกรรมต่อ รพม. เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2566 ภาควิชาศึกษา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดการทบทวน/ปรับปรุงโครงการพิเศษ (Show Your Idea) ส่งเสริมการพัฒนางานสู่โครงการนวัตกรรม รวมถึงสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee experience) ให้แก่พนักงานกลุ่ม Talent ผ่านการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาธุรกิจต่อเนื่องจากการให้บริการรถไฟฟ้า ได้เข้าร่วมศึกษาดูงาน ณ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 17 - 19 พฤษภาคม 2566 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 31 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2566 จำนวนทั้งสิ้น 37 คน

กิจกรรมที่ 4 : ผู้เชี่ยวชาญได้จับกลุ่มโครงการพิเศษ (Show your idea) เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรม และดำเนินการมอบหมายงานให้กับบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) โดยให้บุคลากรนำไปคิดและพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป และได้มีการจัดเวทีนำเสนอผลงานและได้เชิญฝ่าย/สังกัด ผู้แทน หรือผู้สนใจเข้าร่วมรับฟังการนำเสนอผลงาน (Show Your Idea) เมื่อวันที่ 7 ก.ค. 2566 โดยให้ผู้ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ ได้เข้าร่วมนำเสนอผลงาน (Pitching Day) กับโครงการพัฒนานวัตกรรม รพม. ซึ่ง รพม. ได้มุ่งเน้นให้พนักงานได้มีพื้นที่ในการนำเสนอโครงการสู่สาธารณชน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์และเป็นการแสดงความยกย่องชมเชยให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ โดยผู้ที่ได้รับรางวัลที่ 1 ได้แก่ : โครงการยกระดับ Digital Transformation ด้วยสถาปัตยกรรมองค์กร ซึ่งเป็นโครงการเกี่ยวกับการยกระดับ Digital Transformation ของ รพม. ด้วยเครื่องมือบริหารจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร (EA Tool) สู่ Data Monetization

กิจกรรมที่ 5 โครงการฯ ได้มีกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานได้กำหนดกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานรายไตรมาส เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โครงการตามแผนปฏิบัติการ มีผลการดำเนินงานเป็นไปตาม/มากกว่าแผน โดยจะดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานนำเสนอให้ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น ดังนี้ 1) คณะกรรมการจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Committee) 2) คณะกรรมการจัดการ (Management Committee) 3) คณะอนุกรรมการบริหาร (Executive Committee) และ 4) คณะกรรมการ รพม.

กิจกรรมที่ 6 ผทบ. ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการคนเก่ง (Talent) สรรค์สร้างนวัตกรรมระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน และการศึกษาดูงาน ปีงบประมาณ 2566 เสนอต่อผู้ว่าฯ ตามบันทึกที่ ผทบ/1437 ลงวันที่ 28 กันยายน 2566



ชื่อโครงการ	โครงการที่ 11 โครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT <sup>2</sup> ”				
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อทบทวนสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT <sup>2</sup> ”	ผู้รับผิดชอบหลัก	พร. กพบ. ฝทบ.		
ระยะเวลา	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	พบ. กพบ. ฝทบ.		
เป้าหมาย	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ	ตัวชี้วัด (KPI)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน		
งบประมาณ	1,500,000 บาท	งบประมาณใช้ไป	-	งบประมาณคงเหลือ	1,500,000 บาท

### ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

<p>ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ : การดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 100 ซึ่งเป็นไปตามแผนที่กำหนด</p> <p>กิจกรรมที่ 1 โดยดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ค่านิยมองค์กร ความสามารถพิเศษขององค์กร นโยบาย/กลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ทบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT<sup>2</sup>” และสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่ายถึงรองผู้ว่าการฯ ตามบันทึกที่ ฝทบ/ว62 ลงวันที่ 16 มกราคม 2566 เรื่อง ทบทวน/ปรับปรุง สมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ให้สอดคล้องสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT<sup>2</sup>” ซึ่ง ผวก. ได้อนุมัติสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” (นิยามใหม่) ตามบันทึกที่ ฝทบ/116 ลงวันที่ 30 มกราคม 2566</p> <p>กิจกรรมที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการส่งเสริมสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ผ่านการเรียนรู้และการพัฒนาพนักงาน และสื่อสารสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ผ่านการจัดฝึกอบรมหลักสูตรในโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) และการประชาสัมพันธ์แนวทางการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-Classroom Training) และประชาสัมพันธ์แนวทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Self-Learning) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-Learning ผ่านทางอีเมล ไตรมาสละ 1 ครั้ง รวมถึงสื่อสารการสอนงานในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) ให้กับพนักงานใหม่ในช่วงระยะเวลาทดลองงานในวันปฐมนิเทศ รวมถึงสื่อสารให้พนักงานได้เข้าใจรายการสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” (นิยามใหม่) รายละเอียดพฤติกรรมที่คาดหวัง เกณฑ์การวัดผล และเครื่องมือประเมิน เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามต้องการคาดหวัง เช่น บันทึกเวียน ตู้ออกสารอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ HRD ระบบ COACH ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น</li> <li>- ดำเนินการประเมินผลสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” (นิยามใหม่) โดยการหาช่องว่าง (GAP) ระหว่างระดับของสมรรถนะ (Competency) ที่ รพม. คาดหวังเทียบกับระดับสมรรถนะที่พนักงานแต่ละคนมีอยู่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ตามบันทึกที่ ฝทบ/ว1008 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2566 และบันทึกที่ ฝทบ/ว1267 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2566 ซึ่งมีการรายงานผลการประเมินสัดส่วนของบุคลากรที่มีสมรรถนะหลักตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังเท่ากับร้อยละ 94.67 ต่อ ผวก. แล้ว ตามบันทึกที่ ฝทบ/1369 ลงวันที่ 8 กันยายน 2566</li> </ul>
--

ส่วนที่ 2 แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ทบทวนสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT <sup>2</sup> ”	50		25 (25)	50 (50)	100 (100)								
2. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาพนักงานตามแนวทางที่กำหนดและสื่อสาร พร้อมทั้งประเมินผลสมรรถนะหลักของบุคลากร	50						25 (25)		50 (50)		75 (75)		100 (100)

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 12 โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรภายใน รพม.		
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรภายใน รพม.	ผู้รับผิดชอบหลัก	พร.กพบ.ฟทบ.
ระยะเวลา	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	พบ.กพบ.ฟทบ.
เป้าหมาย	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ	ตัวชี้วัด (KPI)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน
งบประมาณ	ใช้งบประมาณโครงการที่ 11		

### ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

<p><b>ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ :</b> การดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 100 ซึ่งเป็นไปตามแผนที่กำหนด</p> <p><b>กิจกรรมที่ 1</b> โดยดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ค่านิยมองค์กร ความสามารถพิเศษขององค์กร นโยบาย/กลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ทบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ให้สอดคล้องกับค่านิยม “RAPID” และสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT<sup>2</sup>” และสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่ายถึงรองผู้ว่าฯฯ ตามบันทึกที่ ฟทบ/ว62 ลงวันที่ 16 มกราคม 2566 เรื่อง ทบทวน/ปรับปรุง สมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ให้สอดคล้องสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT<sup>2</sup>” ซึ่ง ผวก. ได้อนุมัติสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” (นิยามใหม่) ตามบันทึกที่ ฟทบ/116 ลงวันที่ 30 มกราคม 2566</p> <p><b>กิจกรรมที่ 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการส่งเสริมสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ผ่านการเรียนรู้และการพัฒนาพนักงาน และสื่อสารสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ผ่านการจัดฝึกอบรมหลักสูตรในโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) และการประชาสัมพันธ์แนวทางการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-Classroom Training) และประชาสัมพันธ์แนวทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Self-Learning) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-Learning ผ่านทางอีเมล ไตรมาสละ 1 ครั้ง รวมถึงสื่อสารการสอนงานในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) ให้กับพนักงานใหม่ในช่วงระยะเวลาทดลองงานในวันปฐมนิเทศ รวมถึงสื่อสารให้พนักงานได้เข้าใจรายการสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” (นิยามใหม่) รายละเอียดพฤติกรรมที่คาดหวัง เกณฑ์การวัดผล และเครื่องมือประเมิน เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง เช่น บันทึกเวียน ตู้ออกสารอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ HRD ระบบ COACH ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น</li> <li>- ดำเนินการประเมินผลสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” (นิยามใหม่) โดยการหาช่องว่าง (GAP) ระหว่างระดับของสมรรถนะ (Competency) ที่ รพม. คาดหวังเทียบกับระดับสมรรถนะที่พนักงานแต่ละคนมีอยู่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ตามบันทึกที่ ฟทบ/ว1008 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2566 และบันทึกที่ ฟทบ/ว1267 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2566 ซึ่งมีการรายงานผลการประเมินสัดส่วนของบุคลากรที่มีสมรรถนะหลักตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังเท่ากับร้อยละ 94.67 ต่อ ผวก. แล้ว ตามบันทึกที่ ฟทบ/1369 ลงวันที่ 8 กันยายน 2566</li> </ul>
---

ส่วนที่ 2 แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ทบทวนสมรรถนะหลักของบุคลากร “LIVES” ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร “CONNECT <sup>2</sup> ”	50		25 (25)	50 (50)	100 (100)								
2. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาพนักงานตามแนวทางที่กำหนดและสื่อสาร พร้อมทั้งประเมินผลสมรรถนะหลักของบุคลากร	50						25 (25)		50 (50)		75 (75)		100 (100)

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 13 โครงการแผนการปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner)				
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อปรับบทบาทการดำเนินงานของ HR ให้เป็นการดำเนินงานเชิงรุกโดยการเป็นหุ้นส่วนธุรกิจกับหน่วยงานในองค์กร (Strategic Partner)			ผู้รับผิดชอบหลัก	พบ. กพบ. ผทบ.
ระยะเวลา	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66			ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	-
เป้าหมาย	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ		ตัวชี้วัด (KPI)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	
งบประมาณ	200,000 บาท	งบประมาณใช้ไป	46,801.50 บาท	งบประมาณคงเหลือ	153,198.50 บาท

ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

<p><b>ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ :</b> การดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 100 ซึ่งเป็นไปตามแผนที่กำหนด</p> <p><b>กิจกรรมที่ 1</b> ดำเนินการคัดเลือกบุคลากร ผทบ. กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นพนักงาน ผทบ. ซึ่งเป็นผู้สอบผ่านได้รับคุณวุฒิวชิวิชาชีพ ด้าน HR จำนวน 4 คน และพนักงาน ผทบ. ที่มีทักษะและประสบการณ์ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไปในสาขาคุณวุฒิวชิวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่งจำนวน 14 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 คน อีกทั้ง ได้ดำเนินการทบทวนคุณสมบัติของ HRBP แล้ว มีความเห็นว่าคุณสมบัติเดิมยังมีความเหมาะสมและกลุ่มเป้าหมายยังคงเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับการเป็น HRBP</p> <p><b>กิจกรรมที่ 2</b> พัฒนาบุคลากร ผทบ. กลุ่มเป้าหมายตามชุดสมรรถนะของ HR (Strategic Partner and Internal Consultant) ทั้งในทางทฤษฎี ข่าวสาร สถานการณ์ปัจจุบัน และในทางปฏิบัติ โดยพนักงาน ผทบ. กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หัวข้อ “การปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน Enabler ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ปีบัญชี 2566” โดยนางสาวสุภาณี สอนชื่อ เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 ผลความพึงพอใจร้อยละ 95.62 และ พนักงาน ผทบ. เข้าร่วมฟังการสัมมนา ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศ ตามแนวทาง SE – AM จัดโดย สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2566</p> <p><b>กิจกรรมที่ 3</b> HRBP ดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ผทบ. และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการให้คำปรึกษาโครงการทบทวนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (FC) สังกัด ผทบ. สู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2566 ผ่านโปรแกรม Microsoft Teams เพื่อสื่อสารและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (FC) (ตามบันทึกที่ ผทบ/932 ลว. 15 มิ.ย. 66)</p> <p><b>กิจกรรมที่ 4</b> ดำเนินการออกแบบ แบบวัดผลการดำเนินงานโครงการทบทวนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (FC) สังกัด ผทบ. สู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร โดย ผทบ. ได้ส่งแบบประเมินประสิทธิผลการเป็นที่ปรึกษา (Internal consultant) ติดตามผลการดำเนินงานผ่านอีเมล โดยมีความพึงพอใจโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 91.20 พร้อมทั้ง สื่อสารให้พนักงานได้เข้าใจรายการสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (FC) รายละเอียดพฤติกรรมที่คาดหวัง เกณฑ์การวัดผล และเครื่องมือประเมินสมรรถนะของพนักงานในสังกัดให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามที่ต้องการคาดหวัง ซึ่งจะมีการประเมินรายการสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่ปรับปรุงใหม่ในปีงบประมาณ 2567 (เดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2567) ต่อไป</p> <p><b>กิจกรรมที่ 5</b> ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ โดยผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่ระดับ 3.99</p> <p><b>กิจกรรมที่ 6</b> ผทบ. ได้ประสานศูนย์ให้คำปรึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (PIM HR Excellence Center) สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ดำเนินโครงการแผนการปรับบทบาท HR ให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากร HR ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อเป็นพื้นฐานของการทำงานในระดับมืออาชีพ รวมถึงให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการเตรียมแฟ้มบันทึกผลงาน Portfolio เป็นรายบุคคล และส่งพนักงานจำนวน 7 คน เข้าร่วมการประเมินคุณวุฒิวชิวิชาชีพ ซึ่งได้รับคุณวุฒิวชิวิชาชีพทั้ง 7 คน</p> <p><b>กิจกรรมที่ 7</b> จัดทำรายงานทบทวนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (FC) โดยสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ ที่ประกอบด้วยการพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training Classroom) และการพัฒนาโดยไม่ใช้การฝึกอบรม (Non-Training Classroom) ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 Learning Model ประกอบด้วย 3 กลุ่มเครื่องมือการพัฒนาที่ไม่ใช่การอบรมในห้องเรียนอย่างเดียว</p>
--

ส่วนที่ 2 แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. คัดเลือกบุคลากร ฝทบ. กลุ่มเป้าหมาย (คุณสมบัติเป็นพนักงาน ฝทบ. ซึ่งเป็นผู้สอบผ่านได้รับคุณวุฒิวิชาชีพ ด้าน HR หรือพนักงาน ฝทบ. ที่มีทักษะและประสบการณ์ตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไปในสาขาคุณวุฒิ วิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่ง) และทบทวนคุณสมบัติของ HRBP	10		50 (50)	100 (100)									
2. พัฒนาบุคลากร ฝทบ. กลุ่มเป้าหมายตามชุดสมรรถนะของ HR (Strategic Partner and Internal Consultant) ทั้งในทางทฤษฎี ข่าวสาร สถานการณ์ปัจจุบัน และในทางปฏิบัติ	10				50 (50)		75 (75)		100 (100)				
3. มอบหมายให้บุคลากร ฝทบ. กลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินงานเชิงรุก โดยการค้นหา Pain point/ OFI ของการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ในองค์กร สายงานต่างๆ และนำมาจัดทำโครงการเพื่อแก้ไขหรือ ปรับปรุง โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการที่ชัดเจน วัดได้	20								50 (50)	75 (75)	100 (100)		
4. ดำเนินการวัดผลการดำเนินงานโครงการในข้อ 3. โครงการทบทวนสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (FC) ฝทท. สู่การวางแผน พัฒนาบุคลากร	15									50 (50)	75 (75)	100 (100)	
5. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบบริหารและพัฒนาทุน มนุษย์	10											50 (50)	100 (100)
6. ดำเนินการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าสอบคุณวุฒิวิชาชีพ	20						50 (50)			(100)			100
7. ติดตามและประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนอย่างต่อเนื่อง	15											50 (50)	100 (100)





ชื่อโครงการ	โครงการที่ 15 โครงการส่งเสริมบุคลากรเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้และเครื่องมือการจัดการความรู้				
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อส่งเสริมบุคลากร มีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้และการใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ มาพัฒนาในกระบวนการทำงานในสายงาน การวิเคราะห์ความเสี่ยงขององค์กรกับการจัดการความรู้	ผู้รับผิดชอบหลัก	บร. กพบ. ผทบ.		
ระยะเวลา	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	-		
เป้าหมาย	1. รฟม. มีการระบอบค้ำความรู้ที่สำคัญขององค์กร การทบทวนกระบวนการจัดการความรู้ การระบอบค้ำภัยเสี่ยงด้านการจัดการความรู้ 2. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานในสายงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	1. ร้อยละของการระบอบค้ำความรู้ที่สำคัญขององค์กรแล้วเสร็จ (ร้อยละ 100) 2. ร้อยละของการทบทวนกระบวนการจัดการความรู้แล้วเสร็จ (ร้อยละ 100) 3. ร้อยละของการระบอบค้ำภัยเสี่ยงด้านการจัดการความรู้แล้วเสร็จ (ร้อยละ 100) 4. กระบวนการที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างน้อย 1 กระบวนการในสายงานนั้น ๆ		
งบประมาณ	1,070,000 บาท	งบประมาณใช้ไป	994,927 บาท	งบประมาณคงเหลือ	75,073 บาท

ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

<p>ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ : ดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 100 ซึ่งเป็นไปตามแผนที่กำหนด</p> <p>กิจกรรมที่ 1 ได้ดำเนินการจัดจ้างวิทยากรในการดำเนินโครงการส่งเสริมบุคลากรเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้และเครื่องมือการจัดการความรู้ โดย ผวก. ได้อนุมัติตามบันทึก ที่ ผทบ/1979 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2565 และจัดกิจกรรมทบทวน/กำหนดการดำเนินงานการจัดการความรู้ที่สำคัญแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 3, 7 และ 13 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุม 2 ชั้น 9 อาคาร 1 รฟม.</p> <p>กิจกรรมที่ 2 จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายโดยใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ มาพัฒนาในกระบวนการทำงานในสายงานของตนเอง ได้แก่ 1) ดำเนินการจัดฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักจัดการความรู้ (KM Facilitator) ซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกฝ่าย/สำนัก/สำนักงาน เมื่อวันที่ 2, 3 กุมภาพันธ์ 2566 และ 15 มีนาคม 2566 2) ดำเนินการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานในสังกัดที่รับผิดชอบการดำเนินงานในกระบวนการทำงานที่สำคัญ จำนวน 5 กระบวนการ เมื่อวันที่ 4 - 5 เมษายน 2566 วันที่ 10 พฤษภาคม 2566 และวันที่ 26 มิถุนายน 2566 3) ดำเนินการนำเครื่องมือการจัดการความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ที่สำคัญของส่วนงานและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ และจัดเวทีนำเสนอผลงานด้านการจัดการความรู้ เมื่อวันที่ 7 - 8 สิงหาคม 2566 เวลา 09.00 - 16.00 น. ณ ห้องประชุม 2 รฟม.</p> <p>กิจกรรมที่ 3 ดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ความเสี่ยงขององค์กรกับการจัดการความรู้ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สังกัดฝ่าย/สำนักที่เป็นเจ้าของกระบวนการ (Process Owners) จำนวน 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 2) การบริหารการเดินรถไฟฟ้า และการบำรุงรักษาระบบรถไฟฟ้า 3) การบริหารทุนมนุษย์ และ 4) การบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อวันที่ 22 - 23 พฤษภาคม 2566 และมีกรนำเสนอผลงานการถ่ายโอนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ Knowledge Risk เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2566 เวลา 13.00 - 16.00 น. ณ ห้องประชุม 2 ชั้น 9 รฟม.</p>
--

ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ (ต่อ)

กิจกรรมที่ 4 ดำเนินการเข้ารับการปรึกษา (Coach) กับที่ปรึกษาโครงการฯ เพื่อกำหนดเป้าหมายการปรับปรุงกระบวนการ (KM-PI Goal Setting) และมีการติดตามความคืบหน้าการปรับปรุงกระบวนการ (KM-PI Review) เพื่อเตรียมตัวในการนำเสนอผลงานการปรับปรุงกระบวนการ (KM-PI Present) ในวันที่ 7 สิงหาคม 2566

กิจกรรมที่ 5 ดำเนินการสรุปผลการดำเนินโครงการและจัดทำรายงานการจัดการความรู้ ปี 2566

ส่วนที่ 2 แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)											
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. ทบทวนการดำเนินการจัดการความรู้ที่สำคัญ เช่น ระบุองค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กร / กระบวนการจัดการความรู้ / ระบบการจัดการความรู้ที่มีอยู่ใน รฟม.	25			50 (50)			100 (100)						
2. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายโดยใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ มาพัฒนาในกระบวนการทำงานในสายงานของตนเอง	25						30 (30)			50 (50)			100 (100)
3. การวิเคราะห์ความเสี่ยงขององค์กรกับการจัดการความรู้ - วิเคราะห์ Knowledge Risk - กำหนดรูปแบบการสื่อสาร แลกเปลี่ยน และถ่ายโอนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ Knowledge Risk	25						30 (30)			50 (50)			100 (100)
4. ประเมินและติดตามผล การพัฒนากระบวนการทำงาน โดยใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ มาพัฒนาในกระบวนการทำงานในสายงานของตนเอง	15									50 (50)			100 (100)
5. สรุปผลการดำเนินโครงการและข้อเสนอเพื่อนำมาปรับปรุง/ ทบทวนอย่างต่อเนื่อง และการจัดทำรายงานผลการจัดการความรู้	10									50 (50)			100 (100)

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 16 โครงการทบทวนระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่ดี		
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อทบทวนปรับปรุงระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	ผู้รับผิดชอบหลัก	กสพ. ฝทบ.
ระยะเวลา	1 ต.ค. 65 – 31 ก.ค. 66	ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	-
เป้าหมาย	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ	ตัวชี้วัด (KPI)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน
งบประมาณ	400,000 บาท		

ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ : การดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 100 ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 โดยดำเนินการดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ดำเนินการศึกษาหน่วยงานที่มี แนวปฏิบัติที่ดี เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เลือกเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงาน ได้แก่ การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่ดี ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง (การดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้านอัตรากำลังในรูปแบบคณะทำงาน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง จนนำไปสู่การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านผู้ใช้น้ำ ที่สามารถลดจำนวนพนักงานตามสาขาต่าง ๆ ลงได้)
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (การเชื่อมโยงในระดับองค์กร บันทึกข้อตกลงขององค์กร ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบาย สคร. พันธกิจ วิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์องค์กร นโยบาย ผวก. ภารกิจของหน่วยงานและภารกิจตามตำแหน่งงาน รวมทั้งมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคลในแต่ละระดับ รวมทั้งมีการกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดตามตำแหน่งงาน การเชื่อมโยงการนำไปใช้บูรณาการกับระบบอื่น ๆ ทั้งด้านที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน การเรียนรู้และพัฒนา ตลอดจนการสร้างสรรคนวัตกรรม และการใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อทบทวนและจัดทำแผนดำเนินงาน โดยใช้ปัจจัยนำเข้าและข้อมูลป้อนกลับที่หลากหลายและสามารถปรับเปลี่ยนตามบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้)
3. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (การจัดสรรสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งของพนักงาน)

## ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ (ต่อ)

### กิจกรรมที่ 2 เปรียบเทียบประสิทธิภาพและเรียนรู้จากกระบวนการตัวอย่างที่ดีและโดดเด่น

กิจกรรมที่ 2.1 จัดสัมมนาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานและเรียนรู้กระบวนการที่เป็นตัวอย่างที่ดีจากการเทียบกับคู่แข่ง (Benchmark) ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทั่วประเทศส่วนภูมิภาค (กปภ.) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 ณ การประชุมส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ในหัวข้อในหัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานด้านทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมที่ 2.2 สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของกระบวนการระหว่าง รพม. และหน่วยงานคู่แข่ง : ดำเนินการสรุปผลเปรียบเทียบความแตกต่างของกระบวนการระหว่าง รพม. กับ กปภ. ด้าน การบริหารทุนมนุษย์ ตามบันทึก ที่ ผทบ 20/ว115 ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2566 ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

#### 1. งานด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง

- ด้านการสรรหา : กปภ. ดำเนินการสรรหาบุคลากรภายนอก โดยว่าจ้างสถาบันการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดสอบเช่นเดียวกับของ รพม. ซึ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้มีการปรับปรุงการดำเนินงานเป็นรูปแบบ “Online First” ได้แก่ เพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่าน Social Media เช่น Twitter, Tiktok ขณะที่ รพม. จะประชาสัมพันธ์ผ่านทาง Facebook และหนังสือฐานเศรษฐกิจ เนชั่น และกรมประชาสัมพันธ์

- ด้านอัตรากำลัง : การวางแผนทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล กปภ. ได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านผู้ใช้น้ำ (Customer Information System : CIS) ซึ่งเป็นระบบที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานด้านจัดเก็บรายได้ ส่งผลให้จำนวนลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการที่สาขาลดลง ทำให้อัตรากำลังสำหรับงานด้านการจัดเก็บรายได้ลดลง นำไปสู่การวางแผนพัฒนา พนักงาน (Reskill) ให้มีทักษะที่สำคัญรองรับกับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต สำหรับ รพม. มีการนำข้อมูลจากเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (UAVs) เข้ามาช่วยการสำรวจพื้นที่ก่อสร้างทรัพย์สิน ตามแนวสายทางโครงการรถไฟฟ้า ซึ่งช่วยลดภาระการปฏิบัติงานนอกพื้นที่ของพนักงานและยังเป็นการลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการปฏิบัติงาน ของทั้งฝ่ายกรรมสิทธิ์ที่ดิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัยและกักกัน และฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม ได้เป็นอย่างดี

#### 2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ปัจจัยการประเมินผล/สัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน มีความแตกต่างกันของสัดส่วนค่าน้ำหนักของปัจจัยการประเมินระหว่าง KPIs : Competency โดย รพม. มีสัดส่วนค่าน้ำหนักที่ใช้ ในการประเมินผลแตกต่างกันตามระดับและตำแหน่งของพนักงาน ในส่วนของ กปภ. ใช้สัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมินผลพนักงานเท่ากันทั้งองค์กร

- ระยะเวลาการประเมินผล/การติดตามผลการดำเนินงาน มีความแตกต่างกันในรอบการประเมินผล โดย รพม. มีรอบการประเมินผลของผู้บริหารระดับ 12 ขึ้นไป วันที่ 1 ตุลาคม - 30 กันยายน / รอบการประเมินผลของพนักงานระดับ 1-11 วันที่ 1 สิงหาคม - 31 กรกฎาคม โดยในส่วนของ กปภ. ทั้งผู้บริหารและพนักงาน มีรอบการประเมินผล วันที่ 1 ตุลาคม - 30 กันยายน เช่นเดียวกัน

- การสอบทานและรวบรวมผลการประเมิน มีความแตกต่างที่กระบวนการของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย รพม. มีการกำหนดตัวชี้วัดซึ่งกำหนดตามมาตรฐานเดียวกัน และให้ผู้บังคับบัญชากับพนักงานผู้รับการประเมินพิจารณาเห็นชอบการกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน รวมทั้งมีการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา ในส่วนของ กปภ. มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาตัวชี้วัดการประเมินผลผู้บริหารระดับสูง และกลั่นกรองผลการประเมินของพนักงานทุกระดับชั้นของสายงาน

## ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ (ต่อ)

### 3. ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์

- การอนุมัติแผนการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ประจำปี ซึ่ง กปภ. พิจารณานุมัติโดยคณะกรรมการพิจารณาการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สำหรับ รพม. พิจารณานุมัติโดย ผอ.รพท.
- การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานประจำปี โดย กปภ. มีการสำรวจความต้องการในค่าตอบแทนโดยระบุสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงเรียบร้อยแล้วในแต่ละปี ในแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ กปภ. เพื่อเป็นการสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบถึงการปรับปรุงสวัสดิการที่ได้ดำเนินการ และพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่มีอยู่และที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะนำผลสำรวจมาเปรียบเทียบและนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่อไป สำหรับ รพม. มีเพียงการสำรวจความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยภาพรวม

### กิจกรรมที่ 3 ทบทวนและสรุปผล

**กิจกรรมที่ 3.1 ทบทวนแนวทางที่ได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของกระบวนการระหว่าง รพม. และคู่เทียบ :** จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานทำให้สามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินรัฐวิสาหกิจ (CBEs) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ของ กปภ. มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง : ปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพ (Productivity) ขององค์กรด้วย
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน : นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานใน 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 การปรับปรุงเรื่องการสื่อสารกับพนักงาน เนื่องจาก รพม. และ กปภ. พบประเด็นจากความเห็นของพนักงานในเรื่องการสื่อสารระบบประเมินฯ เพื่อให้พนักงาน มีความรู้และความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน และประเด็นที่ 2 กลไก การติดตามผลการดำเนินงาน ได้นำมาปรับกระบวนการติดตามที่มีการประสานข้อมูลกับฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างผลการดำเนินงานระดับองค์กรและผลการดำเนินงานของระดับบุคคลมากยิ่งขึ้น และประเด็นที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าหรือข้อมูลป้อนกลับในการดำเนินงานประจำปี รวมทั้งปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ : นำผลการสำรวจความต้องการในค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานประจำปีมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและ ให้ข้อมูลความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของตนเอง และนำข้อมูลจากผลสำรวจมาวิเคราะห์ความต้องการตามกลุ่มและส่วนของบุคลากร เพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งของพนักงาน และจัดทำแผนปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ประจำปีต่อไป

### กิจกรรมที่ 3.2 สรุปแนวทางการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนดำเนินงาน

#### 1. ด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง : แนวทางการปรับปรุงสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง

- ติดตามกระบวนการวางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ภาระงาน (Workload) เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ 2568-2570
- การสื่อสารด้านการสรรหาและวางแผนอัตรากำลัง มีแนวทางปรับปรุงการสื่อสารกับพนักงาน ในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Two way communication โดยบูรณาการกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ SCM 3.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจัดทำแผนการสื่อสารงานบริหารทรัพยากร และ HCM 4.4 บทบาทของสายงาน HR ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจหรือที่ปรึกษา (Internal consultant) ด้าน HR ของสายงานภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาของ HR ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

## ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ (ต่อ)

### 2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวทางการปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- การวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าหรือข้อมูลป้อนกลับในการดำเนินงานประจำปี รวมทั้งปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ปัจจัยภายนอก : นโยบายของรัฐบาล กระทรวงคมนาคม สคร. หน่วยงานกำกับดูแลเกี่ยวข้องกับระบบประเมินผล และการเปรียบเทียบ (Benchmark) กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นเพื่อหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และปัจจัยภายใน :

สภาพแวดล้อม/บริบทของ รฟม. เช่น นโยบายของผู้บริหารระดับสูง ผลการดำเนินงานขององค์กร การบริหารความเสี่ยง ผลการตรวจสอบของสำนักตรวจสอบ ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของพนักงาน เป็นต้น

- การสื่อสารด้านระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางปรับปรุงการสื่อสารกับพนักงาน ในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Two way communication โดยบูรณาการกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ SCM 3.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจัดทำแผนการสื่อสารงานบริหารทรัพยากร และ HCM 4.4 บทบาทของสายงาน HR ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจหรือที่ปรึกษา (Internal consultant) ด้าน HR ของสายงานภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาของ HR ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

### 3. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ : แนวทางการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของ รฟม.

- ดำเนินการสำรวจความต้องการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน รฟม. ประจำปี โดยวิเคราะห์ความต้องการตามกลุ่มและส่วนของบุคลากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ความต้องการตามกลุ่มของบุคลากร ได้แก่ ตำแหน่งและระดับของพนักงาน รวมถึงพื้นที่การปฏิบัติงาน

(2) การวิเคราะห์ความต้องการตามส่วนของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ Generation และวุฒิการศึกษา

- เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น การจัดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยให้พนักงานสามารถพูดคุยถาม-ตอบ ในเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานมีข้อสงสัย และเสนอแนะการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมได้

- สื่อสารการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้มีการดำเนินการเรียบร้อยแล้วในแต่ละปี เพื่อสำรวจความพึงพอใจในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานได้รับเพื่อที่จะนำผลสำรวจมาใช้ ในการพัฒนาปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่อไป





กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)												
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
3.2 สรุปแนวทางการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนดำเนินงาน - ด้านการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ตามกลุ่มและส่วนบุคลากร - ด้านการบริหารทุนมนุษย์ โดยดำเนินการปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับ MRTA Work System - ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น PMS framework , PMS process เป็นต้น	(15)										(100)		50	100

ชื่อโครงการ	โครงการที่ 17 โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (MINI KIM)				
วัตถุประสงค์ของโครงการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม</li> <li>- เพื่อเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขององค์กร (Mini-KIM) เพื่อให้สอดคล้องตามเกณฑ์ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ด้านที่ 7.1 การจัดการความรู้ (KM)</li> </ul>		ผู้รับผิดชอบหลัก	บร. กพบ. ผทบ.	
ระยะเวลา	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66		ผู้รับผิดชอบสนับสนุน	-	
เป้าหมาย	บุคลากร รพม. ทุกฝ่าย/สำนัก ที่ผ่านการคัดเลือก จำนวน 30 คน ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่ รพม. กำหนด	ตัวชี้วัด (KPI)	1. ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขององค์กร (Mini-KIM) มีคะแนนการทดสอบสมรรถนะบุคลากรด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรมมากกว่า ร้อยละ 75 2. ร้อยละความพึงพอใจของตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขององค์กร ร้อยละ 70		
งบประมาณ	2,000,000 บาท	งบประมาณใช้ไป	1,721,132 บาท	งบประมาณคงเหลือ	278,868 บาท

ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

**ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ :** การดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 100 ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นเดือนกันยายน 2566 โดยดำเนินการดังนี้

**กิจกรรมที่ 1** ดำเนินการวางแผน ออกแบบ และกำหนดเกณฑ์ รวมถึงแนวทางการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ โดยพิจารณากำหนดผู้เข้าร่วมกิจกรรมจากผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมบุคลากรเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้และเครื่องมือการจัดการความรู้ ทุกฝ่าย/สำนัก/สำนักงาน

**กิจกรรมที่ 2** ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ โดยพิจารณาคัดเลือกพนักงานระดับ 4 - 7 ทุกสังกัด ที่มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านการจัดการความรู้ชอบแบ่งปันความรู้ ผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการส่งเสริมบุคลากรเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้ และมีผลงานด้านการจัดการความรู้ ผ่านเครื่องมือการจัดการความรู้มาพัฒนาในกระบวนการทำงานในสายงานของตนเอง ตามบันทึกที่ ผทบ/626 ลงวันที่ 20 เมษายน 2566

**กิจกรรมที่ 3** ดำเนินการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้เพื่อเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (Mini-Kim) โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Innovation Management (MINI KIM)) ภาควิชาการเชิงปฏิบัติการ ตามบันทึกที่ ผทบ/ว728 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2566 โดยได้ดำเนินการจัดกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 การสร้าง Explicit Knowledge กิจกรรมที่ 2 สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในวันที่ 19 – 20 มิถุนายน 2566 กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมนำเสนอผลงานด้านการจัดการความรู้ เพื่อยกระดับและพัฒนาผู้จัดการความรู้ (KM Facilitator) ของบุคลากร ใน รพม. ประจำปีงบประมาณ 2566 ในวันที่ 4 สิงหาคม 2566 และนำเสนอผลงานที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ ได้แก่ ความรู้เรื่อง กระบวนการจัดทำตัวชี้วัดตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ทีมนักจัดการความรู้ สังกัด ฝนย. ในเวทีกิจกรรมการนำเสนอผลงาน (Pitching Day) โครงการพัฒนานวัตกรรม รพม. (MRTA Academy & MRTA Innovator) ในวันที่ 9 สิงหาคม 2566

**กิจกรรมที่ 4** ดำเนินการประเมิน/สรุปผลการดำเนินโครงการฯ โดยทีมผู้จัดการความรู้ (KM Facilitator) จำนวน 41 คน ผ่านเกณฑ์การอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ตามสมรรถนะด้านการจัดการความรู้ที่กำหนด และได้จัดเวทีนำเสนอผลงานด้านการจัดการความรู้ของทีมผู้จัดการความรู้ (KM Facilitator) จำนวน 21 ผลงาน โดยผลงานที่ชนะเลิศ ได้แก่ ความรู้เรื่อง กระบวนการจัดทำตัวชี้วัดตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ทีมนักจัดการความรู้ สังกัด ฝนย.



ชื่อโครงการ	โครงการที่ 18 โครงการทุนการศึกษา		
วัตถุประสงค์ของโครงการ	เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษา	ผู้รับผิดชอบหลัก	พบ.กพบ.ฟทบ.
ระยะเวลา	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	ผู้รับผิดชอบ สนับสนุน	-
เป้าหมาย	ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ	ตัวชี้วัด (KPI)	ร้อยละ 100 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน
งบประมาณ	1,000,000 บาท		

ส่วนที่ 1 แผนการดำเนินงานของทั้งโครงการ

ร้อยละความก้าวหน้าการดำเนินงานสะสมทั้งโครงการ : การดำเนินงานมีความก้าวหน้าสะสมทั้งโครงการร้อยละ 50

ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นเดือนมิถุนายน 2566 มีความก้าวหน้าร้อยละ 50 จากเป้าหมายร้อยละ 100 ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

โดยอยู่ระหว่างจัดทำร่างสัญญาขอรับทุนการศึกษาของ รพม. และสัญญาค้ำประกัน เพื่อให้สอดคล้องตามข้อบังคับและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับ สกม.

\*\* หมายเหตุ โครงการจะสามารถดำเนินการได้เมื่อระเบียบ รพม. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุนได้รับความเห็นชอบ

ส่วนที่ 2 แผนดำเนินงาน

กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	แผนดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม (ร้อยละ)												
		พ.ศ. 2565			พ.ศ. 2566									
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
สื่อสารระเบียบ รพม. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุน ให้พนักงาน รับทราบ	100										50			100
											(50)			(50)

\*\* หมายเหตุ โครงการจะสามารถดำเนินการได้เมื่อระเบียบ รพม. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุนได้รับความเห็นชอบ

ภาคผนวก ค

## การคำนวณตัวชี้วัดผลิตภาพองค์กร (Productivity)

### ตัวชี้วัดผลิตภาพองค์กร (Productivity)

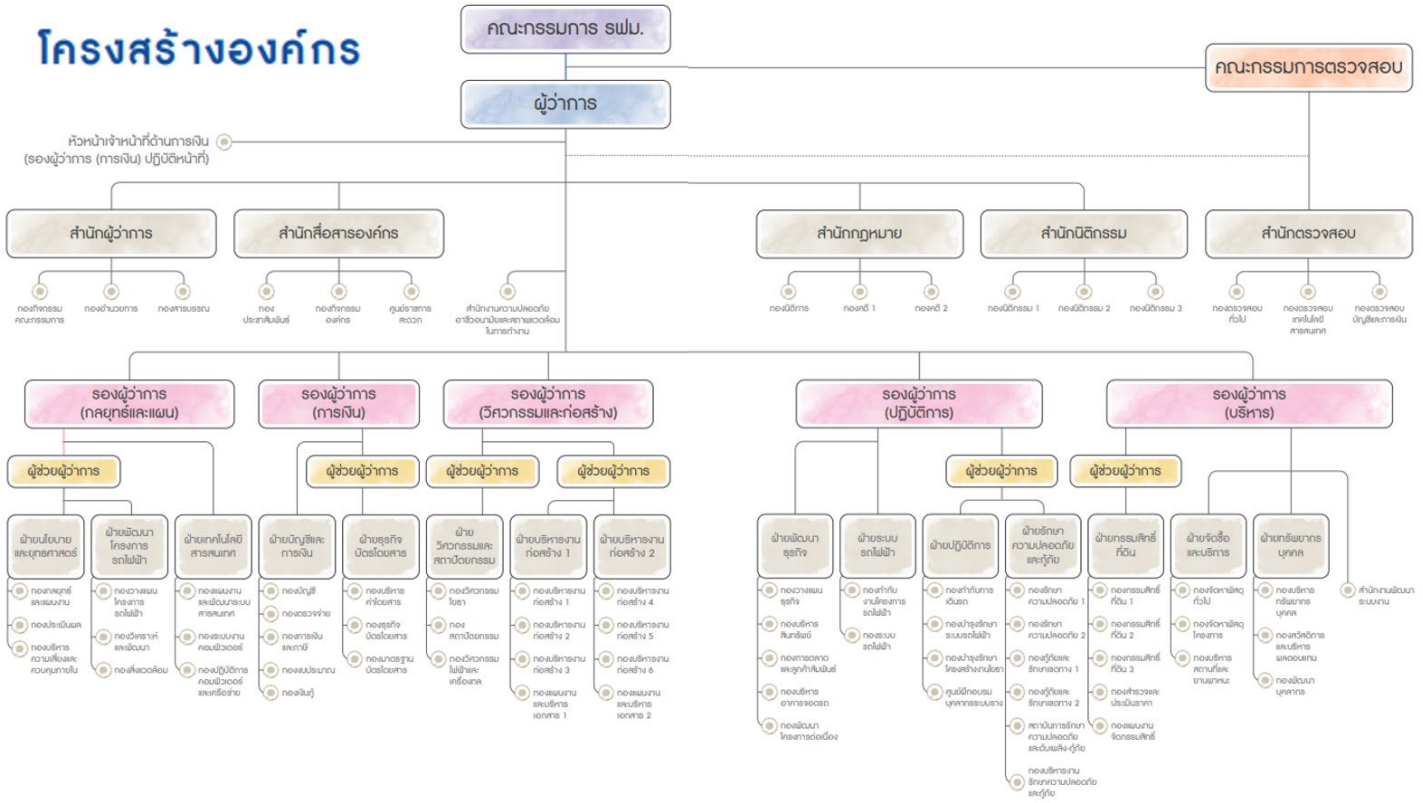
วิธีการคำนวณ HCROI = (รายได้รวมเงินอุดหนุน - กำไร(ขาดทุน)จากอัตราแลกเปลี่ยน - ค่าใช้จ่ายที่ไม่รวมค่าใช้จ่ายบุคลากร) / (จำนวนพนักงาน x ค่าใช้จ่ายบุคลากรเฉลี่ย)

\*\* หมายเหตุ : ผลลัพธ์ ผลิตภาพองค์กร (Productivity) ปีงบประมาณ 2566 จะรายงานได้เมื่อ สตง. รับรองงบการเงินปีงบประมาณ 2566 แล้ว

ภาคผนวก ง

# ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

## โครงสร้างองค์กร



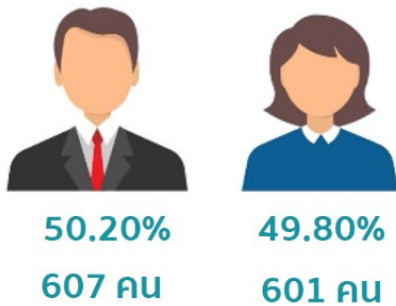
## สรุปข้อมูลอัตรากำลังพนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

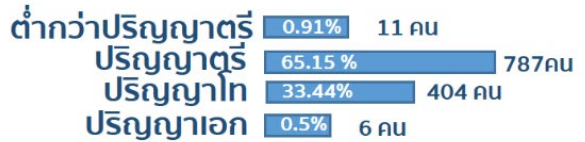
## ข้อมูลบุคลากร

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2566

### เพศ



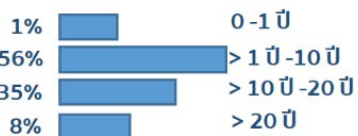
### ระดับการศึกษา



### แบ่งกลุ่มตามระดับ



### อายุงาน





### 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
สนก.	36
สตส.	29
ผนย.	43
ผพค.	58
ผทท.	43
ผชง.	72
ผธด.	45
ผวส.	67
ผบก.1	51
ผบก.2	36
ผพร.	53
ผรฟ.	30
ผปก.	89
ผรภ.	197
ผกท.	85
ผจบ.	66
ผทบ.	49
สปอ.	11
สพร.	9
รวม	1,208

## 4. ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานของ รพม. จำแนกตามตำแหน่ง (รวม พวก. ตามสัญญาจ้าง)

ตาราง แสดงข้อมูลอัตรากำลังพนักงานของ รพม. 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
พนักงานสถิติ	1

ตำแหน่ง	จำนวนพนักงาน (คน)
พนักงานวิจัย	1
พนักงานบริหารระบบคอมพิวเตอร์	8
โปรแกรมเมอร์	8
พนักงานวิเคราะห์ระบบ	10
พนักงานบริหารความเสี่ยง	4
พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	24
พนักงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย	6
พนักงานรักษาความปลอดภัย	77
พนักงานพิสูจน์ทราบ	12
พนักงานผู้บังคับบัญชา	6
พนักงานรักษาเขตทาง	7
พนักงานสื่อสาร	10
พนักงานภูมิกาย	25
พนักงานธุรการ	4
ช่าง	12
ผู้ช่วยช่าง	0
พนักงานขับรถยนต์	0
<b>รวม</b>	<b>1,208</b>

**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