



รายงานสรุป

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561



สรุปการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

หลักการและเหตุผล

การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.) ได้กำหนดทิศทางองค์กรตามแผนวิสาหกิจของ รฟม. ปีงบประมาณ 2560 – 2564 โดยมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนที่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนและส่งเสริมการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน ซึ่งบุคลากรของ รฟม. ถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะช่วยในการผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้ง การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจสนับสนุนงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ประเทศชาติและประชาชน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561 ได้พิจารณาความสอดคล้องและยึดโยงกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาบุคลากรของ รฟม. ได้แก่ การสำรวจความจำเป็นในการพัฒนา (Training Need Survey) นโยบายและข้อเสนอแนะของผู้บริหารระดับสูง ความสามารถหลักขององค์กร (Core Corporate Competency) ระบบสมรรถนะ (Competency) ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ แนวทางการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม แผนวิสาหกิจ รฟม. ปีงบประมาณ 2560 – 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาศูนย์กลางด้านรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนในระดับภูมิภาคอาเซียน และยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงและยั่งยืน และยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2560 – 2564 เพื่อใช้ในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของ รฟม. ให้มีความครอบคลุมและสนองต่อความจำเป็นและความต้องการขององค์กร ตลอดจนบุคลากรขององค์กรซึ่งได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น พนักงานระดับปฏิบัติการ จนถึงพนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างสัมพันธภาพ และการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากร ตลอดจนการเสริมสร้างสุขภาพและพลานามัยทางร่างกายและจิตใจ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทันกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการสนับสนุนองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization) และมีธรรมาภิบาลที่ดี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานขององค์กรให้สอดคล้องต่อการสนับสนุนยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของ รพม.
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง
4. เพื่อสร้างบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารระดับสูง

1. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร
2. สนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ผู้บังคับบัญชาในสายงาน

1. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง และมีมาตรการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักและสนใจพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้คำปรึกษา คำแนะนำและพิจารณาว่าบุคคลใครควรได้รับการพัฒนา/ฝึกอบรมด้านใด และดำเนินการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้อง
3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริม ตลอดจนเห็นความสำคัญของการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนา แสดงความคิดเห็นหรือนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยอำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ตามสมควร

พนักงาน

1. พนักงานต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองตลอดเวลา
2. พนักงานต้องเป็นผู้มีความพร้อมที่จะรับการฝึกอบรมและพัฒนา
3. พนักงานต้องให้ความสนใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาและฝึกอบรม
4. พนักงานเป็นผู้มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของ รฟม.
3. บุคลากรมีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง
4. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

ผลผลิต (Output)

1. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ผลลัพธ์ (Outcome)

1. ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรมมีผลการทดสอบความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
2. ร้อยละ 95.73 พนักงานมีสมรรถนะตามข้อกำหนด

สรุปการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2561

1. **หลักสูตรดำเนินการทั้งหมด** 107 **หลักสูตร**
2. **พนักงานจำนวน** 1,070 **คน**
ได้รับการพัฒนา 1,058 **คน** **คิดเป็นร้อยละ** 99.00
3. **ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม** **คิดเป็นร้อยละ** 88.66
4. **ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรมมีผลการทดสอบความรู้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด** **คิดเป็นร้อยละ** 90.85
5. **พนักงานมีสมรรถนะตามมาตรฐานองค์กร**

เป้าหมาย	ร้อยละ	95.73
ผลลัพธ์	ร้อยละ	96.13



ค่าเฉลี่ยชั่วโมงการอบรม

ข้อมูล	เฉลี่ยต่อคนต่อปี (หน่วย : ชั่วโมง)
จำนวนชั่วโมงอบรมทั้งหมด	7,058.50
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของพนักงานทั้งหมด	6.60
แยกตามเพศ	
ชาย (จำนวน 553 คน)	8.33
หญิง (จำนวน 517 คน)	7.43
แยกตามระดับ	
พนักงานระดับบริหารระดับสูง (ระดับ 11 – 14) (จำนวน 96 คน)	16.75
พนักงานระดับบังคับบัญชา (ระดับ 8 – 10) (จำนวน 222 คน)	8.19
พนักงานระดับปฏิบัติ (ระดับ 1 – 7) (จำนวน 752 คน)	3.97

** จำนวนพนักงานทั้งหมด 1,070 คน ณ วันที่ 30 กันยายน 2561