

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) SO4

4.1 แผนการส่งเสริมและพัฒนา Key Instructor	หน้าที่ 1-5
4.2 แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)	หน้าที่ 6-10
4.3 แผนการปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	หน้าที่ 11-15
4.4 แผนงานพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) edited	หน้าที่ 16-20
4.5 แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลการดำเนินงานและระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	หน้าที่ 21-25
4.6 แผนงานพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงตามแนวปฏิบัติที่ดี	หน้าที่ 26-30

แบบฟอร์ม แผนงาน/โครงการ ปีงบประมาณ 2562

ชื่อแผนงาน/โครงการ: HR4.1 แผนการส่งเสริมและพัฒนา Key Instructor ในกระบวนการที่สำคัญ

1. เหตุผลและความจำเป็นของโครงการ

- 1.1 การสนับสนุนต่อ: วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย
- 1.2 รองรับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective): SO4 : ขับเคลื่อนองค์กรด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม
- 1.3 สอดคล้องยุทธศาสตร์ (Strategy): ยุทธศาสตร์การบริหารและศักยภาพของทุนมนุษย์
- 1.4 กลยุทธ์: ยุทธศาสตร์การบริหารบุคลากร
- 1.5 เกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน: ความสำเร็จตามการส่งเสริมและพัฒนา Key Instructor ในกระบวนการที่สำคัญ

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ:

- 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก : ฝ่าย : ฝ่ายอำนวยการ สายงาน : บริหาร
- 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม : ฝ่าย : ปฏิบัติการเดินรถ, ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง สายงาน : ปฏิบัติการและซ่อมบำรุง

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ /ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 3.1 เพื่อกำหนดแนวทางที่จะช่วยพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสายอาชีพของตน
- 3.2 เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ได้
- 3.3 เพื่อให้บุคลากร รฟพท. ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ช่วยพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรแต่ละบุคคล และช่วยให้บุคลากรบรรลุถึงเป้าหมายในสายอาชีพของตนที่เชื่อมโยงกับความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรและหน่วยงาน
- 3.4 เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ รฟพท. เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยบุคลากรแต่ละคนสามารถจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง

4. รายละเอียดแผนงาน/โครงการ

- 4.1 เอกสารแนบ 3 ไฟล์: บันทึกข้อความขออนุมัติจ้างโครงการฝึกอบรม train the trainer, TOR Train the Trainer, ประกาศ_เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ _Train the Trainer

พื้นที่ดำเนินการ..... ระยะเวลาดำเนินการ...ปี ระยะเวลาเริ่มต้น ปีงบประมาณ 2562 สิ้นสุดปีงบประมาณ 2563

วงเงินลงทุน..... งบลงทุน..... งบทำการ 4,000,000.00 บาท / ปี

5. ขั้นตอนและแนวทางในการดำเนินงาน

แนวทางการในการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน
1. ประสานขอข้อมูลจากหน่วยงานในการกำหนด Competency ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย(KI และตำแหน่งที่สำคัญ) เพื่อนำมาวิเคราะห์รูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนา / จัดทำ function competency ม.ค. – พ.ค.2562	ปีงบประมาณ 2562
2. จัดทำ IDP ของตำแหน่งงานที่สำคัญที่รองรับการดำเนินงานในอนาคต พ.ค. – ส.ค. 2562	ปีงบประมาณ 2562
3. พัฒนาบุคลากรตาม IDP ที่กำหนด และติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผน IDP ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย ต.ค. 62 – ก.ย. 63	ปีงบประมาณ 2563

7. การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด

ประเภทตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	Baseline		ค่าเป้าหมาย					
			ผลการดำเนินงาน เกิดจริง (3 เดือน)	คาดการณ์ผลการ ดำเนินงานปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	
ตัวชี้วัดผลระหว่าง กระบวนการ (ปริมาณและ/หรือ คุณภาพ) (Leading Indicator)										
ตัวชี้วัดประสิทธิผล การดำเนินงาน หรือ ผลประโยชน์ที่ องค์กรได้รับจาก แผนงาน/โครงการ (Lagging Indicator)	1. ความสำเร็จในการ พัฒนา Key Instructor	ระดับ			3	3	3	3	3	3

คำจำกัดความตาม Balanced Scorecard (BSC) บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท.จำกัด ประจำปี 2562

ตัวชี้วัด

คำจำกัดความ (Definition)

- 4.1 ความสำเร็จในการพัฒนา Key Instructor
- พิจารณาจากความสำเร็จตามการส่งเสริมและพัฒนา Key Instructor ในกระบวนการที่สำคัญ
 - โดยรายละเอียดค่าเกณฑ์วัด สรุปดังนี้

มีการวิเคราะห์ และสรุปผลการกำหนด Competency ของพนักงานกลุ่มเป้าหมาย (KI และตำแหน่งที่สำคัญ) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนา	เทียบกับ ระดับ 1
มีการทบทวนคู่มือการจัดทำแผนงาน IDP รวมทั้งมีการติดตามผล	เทียบกับ ระดับ 2
มีการจัดทำ IDP ของตำแหน่งงานที่สำคัญ ครบถ้วนทุกตำแหน่ง	เทียบกับ ระดับ 3
มีการพัฒนาบุคลากรตาม IDP ที่กำหนด ครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน	เทียบกับ ระดับ 4
ผ่านค่าระดับ 4 สามารถส่งเสริมและพัฒนาให้มีจำนวน KI ตามตำแหน่งงานที่สำคัญได้ครบถ้วนตามเป้าหมาย	เทียบกับ ระดับ 5

แบบฟอร์ม แผนงาน/โครงการ ปี 2562

ชื่อแผนงาน/โครงการ: HR4.2 แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)

1. เหตุผลและความจำเป็นของโครงการ

- 1.1 การสนับสนุนต่อ: วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย
- 1.2 รองรับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective): SO4 : ขับเคลื่อนองค์กรด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม
- 1.3 สอดคล้องยุทธศาสตร์ (Strategy): ยุทธศาสตร์การบริหารและศักยภาพของทุนมนุษย์
- 1.4 กลยุทธ์: ยุทธศาสตร์การบริหารบุคลากร
- 1.5 เกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน: ความสำเร็จของการพัฒนาระบบ PMS และการเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจ

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ:

ผู้รับผิดชอบหลัก : ฝ่าย : ฝ่ายอำนวยการ สายงาน : ส่วนการเจ้าหน้าที่

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ /ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 3.1 เพื่อใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกลไกในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล
- 3.2 เพื่อพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสามารถแยกคนเก่งออกจากคนไม่เก่งได้

4. รายละเอียดแผนงาน/โครงการ

.....

พื้นที่ดำเนินการ : บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด ระยะเวลาดำเนินการ : 2 ปี ระยะเวลาเริ่มต้น ปีงบประมาณ 2561 สิ้นสุดปี ปีงบประมาณ 2562

วงเงินลงทุน..... - งบลงทุน..... - งบทำการ..... -

5. ขั้นตอนและแนวทางในการดำเนินงาน

แนวทางในการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน
1. ติดตามผล/ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	ไตรมาสที่ 4 / ปี 2561
2. ศึกษาแนวทาง/วิธีการใหม่ รวมถึงระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไตรมาสที่ 4 / ปี 2561
3. จัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อรายงานปัญหาอุปสรรค และเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบประเมินผล	ไตรมาสที่ 4 / ปี 2561
4. ดำเนินการพัฒนาระบบประเมินผลที่ได้ข้อสรุปตามข้อ 3	ไตรมาสที่ 4 / ปี 2561
5. ดำเนินการนำระบบประเมินผลที่ผ่านการพัฒนาแล้วนำมาใช้กับองค์กร	ไตรมาสที่ 1-4 / ปี 2562
6. สรุปผลการพัฒนาระบบประเมินผล และรายงานคณะกรรมการฯ	ไตรมาสที่ 4 / ปี 2562

7. การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด

ประเภทตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	Baseline		ค่าเป้าหมาย					
			ผลการดำเนินงาน เกิดจริง (3 เดือน)	คาดการณ์ผลการ ดำเนินงานปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	
ตัวชี้วัดผลระหว่าง กระบวนการ (ปริมาณ และ/หรือคุณภาพ) (Leading Indicator)										
ตัวชี้วัดประสิทธิผลการ ดำเนินงาน หรือ ผลประโยชน์ที่องค์กร ได้รับจากแผนงาน/ โครงการ (Lagging Indicator)	ระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานสามารถวัดผล การปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และ สามารถแยกคนเก่งออก จากคนไม่เก่งได้	ระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ได้รับ การอนุมัติใช้งาน และผลการใช้งาน	มีระบบการ ประเมินผลตรงตาม ยุทธศาสตร์ของ องค์กร ถูกต้อง น่าเชื่อถือ	มีระบบการประเมินผล ตรงตามยุทธศาสตร์ ขององค์กร ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสามารถ แยกคนเก่งออกจากคน ไม่เก่งได้	90 %					

คำจำกัดความตาม Balanced Scorecard (BSC) บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท.จำกัด ประจำปี 2562

ตัวชี้วัด

คำจำกัดความ (Definition)

1. ความสำเร็จของการพัฒนาระบบ PMS เชื่อมแรงจูงใจ
 - พิจารณาจากการประเมินความสำเร็จของการพัฒนาระบบการประเมินผลฯ (Performance Management System : PMS) โดยพิจารณาจากความสำเร็จของการดำเนินงานตามกิจกรรมโดยให้มีการนำระบบ PMS มาใช้ในทุกหน่วยงานร้อยละ 100 โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จของกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่เป็นไปตามเป้าหมายและทันตามกำหนดเวลา
 - โดยรายละเอียดค่าเกณฑ์วัด และ การปรับค่าเกณฑ์วัด เท่ากับ +/- ร้อยละ 5 สรุปดังนี้

มีระบบ PMS ใช้ในทุกหน่วยงานและเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจ ร้อยละ 80	เทียบเท่ากับ ระดับ 1
มีระบบ PMS ใช้ในทุกหน่วยงานและเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจ ร้อยละ 85	เทียบเท่ากับ ระดับ 2
มีระบบ PMS ใช้ในทุกหน่วยงานและเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจ ร้อยละ 90	เทียบเท่ากับ ระดับ 3
มีระบบ PMS ใช้ในทุกหน่วยงานและเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจ ร้อยละ 95	เทียบเท่ากับ ระดับ 4
มีระบบ PMS ใช้ในทุกหน่วยงานและเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจ ร้อยละ 100	เทียบเท่ากับ ระดับ 5

แบบฟอร์ม แผนงาน/โครงการ ปี 2562

ชื่อแผนงาน/โครงการ: HR4.3 แผนการปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

1. เหตุผลและความจำเป็นของโครงการ

- 1.1 การสนับสนุนต่อ: วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย
- 1.2 รองรับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective): SO4 : ขับเคลื่อนองค์กรด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม
- 1.3 สอดคล้องยุทธศาสตร์ (Strategy): ยุทธศาสตร์การบริหารและศักยภาพของทุนมนุษย์
- 1.4 กลยุทธ์: ยุทธศาสตร์การบริหารบุคลากร
- 1.5 เกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน: ความสำเร็จของการปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ:

- 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก : ฝ่าย : ฝ่ายอำนวยการ สายงาน : อำนวยการ ส่วนงานเจ้าหน้าที่ แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม : ฝ่าย : ทุกฝ่าย

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ /ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 3.1 เพื่อให้มีกระบวนการในการศึกษาและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เข้ามามีผลกระทบกับองค์กร นำไปสู่การวางแผนและพัฒนาองค์กร ให้มีกระบวนการและโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับกับสถานการณ์ปัจจุบันและรองรับการดำเนินงานในอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นี้ต้องมีความสามารถในการปรับตัวรองรับได้อย่างรวดเร็ว
- 3.2 มีการศึกษาและเตรียมความพร้อมในด้านระบบงาน (Work System) ทั้งโครงสร้างองค์กร โครงข่ายทรัพยากร ที่สามารถรองรับการดำเนินการ
- 3.3 มีการพัฒนาด้านกระบวนการดำเนินการ (Processes) ภายในที่สามารถรองรับการดำเนินการสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและรองรับโครงสร้างการดำเนินธุรกิจในอนาคต
- 3.4 มีการพัฒนาบุคลากร และระบบสนับสนุนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจในอนาคต (ธุรกิจในอนาคต คือการเดินรถสายสีแดง)

4. รายละเอียดแผนงาน/โครงการ

พื้นที่ดำเนินการ.....	ระยะเวลาดำเนินการ....ปี	ระยะเวลาเริ่มต้น ปี งบประมาณ 2561	สิ้นสุดปี งบประมาณ 2562
วงเงินลงทุน.....	งบลงทุน.....	งบทำการ 10,000,000 บาท	

5. ขั้นตอนและแนวทางในการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน
1. ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อรองรับการดำเนินงานธุรกิจตามทิศทางองค์กรในscenario ต่างๆ <ul style="list-style-type: none"> - จ้างที่ปรึกษา โครงการประเมินค่างานและทำโครงสร้างค่าตอบแทน (180 วัน) 2 พ.ค. – 27 พ.ย. 61 - จ้างที่ปรึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (180 วัน) 11 พ.ค. – 6 พ.ย. 61 - จ้างที่ปรึกษา โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะเพื่อการบริหารจัดการ (Core and Managerial Competency_CC,MC) (180 วัน) 4 มิ.ย. – 1 ธ.ค. 61 - โครงการจัดทำความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Development) (150 วัน) ส.ค. – ธ.ค. 61 - โครงการจัดทำสมรรถนะสำหรับองค์กร (FC_TC) รฟพท (180 วัน) 21 ม.ค. 62 – 21 พ.ค. 62 - โครงการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) (120 วัน) มิ.ย. – ก.ย. 62 <u>ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงบประมาณ (คาดว่าจะดำเนินการเจียดจ่ายงบประมาณปี 2562 จำนวน 2,000,000 บาท โดยจะใช้เวลาดำเนินการประมาณ 120 วัน)</u> 	ไตรมาสที่ 3 / ปี 2561 - ไตรมาสที่ 4 / ปี 2562
2. จัดทำร่างโครงสร้างใหม่ (6 เดือน) ก.ค. – ธ.ค. 61	ไตรมาสที่ 4 / ปี 2561 – ไตรมาส 1 / ปี 2562
3. จัดทำรายละเอียดโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง และนำเสนอโครงสร้างที่ทบทวนแล้วเสนอต่อผู้บริหาร	ไตรมาสที่ 1 - 2 / ปี 2562
4. นำเสนอโครงสร้างฯ ต่อ คณะกรรมการ	ไตรมาสที่ 2 / ปี 2562

5. รายละเอียดในการดำเนินงานของแผนงาน ในปี พ.ศ. 2561 - 2562

กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2561						ปีงบประมาณ 2562						ผู้รับผิดชอบ						
	ไตรมาส 3-61			ไตรมาส 4-61			ไตรมาส 1-62		ไตรมาส 2-62		ไตรมาส 3-62			ไตรมาส 4-62					
	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	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. ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อรองรับการดำเนินงานธุรกิจตามทิศทางองค์กรในscenario ต่างๆ																			
- จ้างที่ปรึกษา โครงการประเมินค่างานและทำโครงสร้างค่าตอบแทน (180 วัน) 2 พ.ค. – 27 พ.ย.61																			
- จ้างที่ปรึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (180 วัน) 11 พ.ค. – 6 พ.ย.61																			
- จ้างที่ปรึกษา โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะเพื่อการบริหารจัดการ (Core and Managerial Competency_CC,MC) (180 วัน) 4 มิ.ย. – 1 ธ.ค.61																			
- โครงการจัดทำความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Development) (150 วัน) ส.ค. – ธ.ค.61																			
- โครงการจัดทำสมรรถนะสำหรับองค์กร (FC_TC) รพพท. (180 วัน) 21 ม.ค.62 – 21 พ.ค. 62																			
- โครงการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) (120 วัน) มิ.ย. – ก.ย. 62 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงบประมาณ (คาดว่าจะดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณปี 2562 จำนวน 2,000,000 บาท โดยจะใช้เวลาดำเนินการประมาณ 120 วัน)																			
2. จัดทำร่างโครงสร้างใหม่ (6 เดือน) ก.ค. – ธ.ค.61																			
3. จัดทำรายละเอียดโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง และนำเสนอโครงสร้างที่ทบทวนแล้วเสนอต่อผู้บริหาร																			
4. นำเสนอโครงสร้างฯ ต่อ คณะกรรมการ																			

6. การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด

ประเภทตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	Baseline		ค่าเป้าหมาย					
			ผลการดำเนินงาน เกิดจริง (3 เดือน)	คาดการณ์ผลการ ดำเนินงานปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	
ตัวชี้วัดผลระหว่าง กระบวนการ (ปริมาณและ/หรือ คุณภาพ) (Leading Indicator)	ร้อยละความสำเร็จของ การปรับโครงสร้าง องค์กรและอัตรากำลัง	ร้อยละ	กระบวนการ ดำเนินงานเป็นไป ตามแผนงาน 70%	กระบวนการ ดำเนินงาน เป็นไปตาม แผนงาน 90%	90%					
ตัวชี้วัดประสิทธิผล การดำเนินงาน หรือ ผลประโยชน์ที่ องค์กรได้รับจาก แผนงาน/โครงการ (Lagging Indicator)										

คำจำกัดความตาม Balanced Scorecard (BSC) บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท.จำกัด ประจำปี 2562

ตัวชี้วัด

คำจำกัดความ (Definition)

1. ร้อยละความสำเร็จของการปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง
- พิจารณาจากความสำเร็จการปรับโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง ตามแผนงานที่กำหนดในการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจตาม Scenario ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
 - โดยรายละเอียดค่าเกณฑ์วัด สรุปดังนี้

ร้อยละ 80	เทียบเท่ากับ ระดับ 1
ร้อยละ 85	เทียบเท่ากับ ระดับ 2
ร้อยละ 90	เทียบเท่ากับ ระดับ 3
ร้อยละ 95	เทียบเท่ากับ ระดับ 4
ร้อยละ 100	เทียบเท่ากับ ระดับ 5

หมายเหตุ. กรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินงานในแนวทางที่กำหนด จะไม่นับรวมกิจกรรมดังกล่าว ในการประเมินผลความสำเร็จ

แบบฟอร์ม แผนงาน/โครงการ ปี 2562

ชื่อแผนงาน/โครงการ: HR4.4 แผนงานพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อรองรับและพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจ

1. เหตุผลและความจำเป็นของโครงการ

- 1.1 การสนับสนุนต่อ: วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย
- 1.2 รองรับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective): SO4 : ขับเคลื่อนองค์กรด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม
- 1.3 สอดคล้องยุทธศาสตร์ (Strategy): ยุทธศาสตร์การบริหารและศักยภาพของทุนมนุษย์
- 1.4 กลยุทธ์: การยกระดับการจัดการความรู้ (KM)
- 1.5 เกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน: ความสำเร็จการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM)

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ:

- 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก : ฝ่าย : ฝ่ายอำนวยการ สายงาน : บริหาร
- 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม : ฝ่าย : ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง, ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ สายงาน : ปฏิบัติการและซ่อมบำรุง

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ /ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 3.1 เพื่อให้ สามารถบูรณาการระบบการจัดการความรู้ของ รฟพท. เข้ากับกระบวนการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 เพื่อพัฒนาระบบ KM ที่สามารถนำองค์ความรู้ที่จัดเก็บไปใช้ประโยชน์และต่อยอดจนเกิดเป็นนวัตกรรม และพัฒนากระบวนการ
- 3.3 เพื่อสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันและการทำงานบนพื้นฐานความรู้

4. รายละเอียดแผนงาน/โครงการ

- 4.1 เอกสารแนบ 3 ไฟล์ : เอกสารโครงการ 1 ไฟล์, โปสเตอร์ขยายเวลารับผลงาน 2 ไฟล์

พื้นที่ดำเนินการ.....	ระยะเวลาดำเนินการ..2..ปี	ระยะเวลาเริ่มต้น ปี งบประมาณ 2562	สิ้นสุดปี งบประมาณ 2563
วงเงินลงทุน.....	งบลงทุน.....	งบทำการ 200,000.00 บาท	

5. ขั้นตอนและแนวทางในการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน
1. การประเมินการจัดการความรู้ขององค์กร ต.ค.2561 – ธ.ค. 2561	ปีงบประมาณ 2562
2. การวางระบบ KM เพื่อบูรณาการทุกกระบวนการปฏิบัติงาน ม.ค. 2562- มิ.ย. 2562	ปีงบประมาณ 2562
3. การกำหนดหัวข้อความรู้ที่สำคัญ วิธีการถ่ายทอด และแบ่งปันองค์ความรู้ ม.ค. 2562- มิ.ย. 2562	ปีงบประมาณ 2562
4. การพัฒนาระบบสารสนเทศรองรับระบบ KM และการเรียนรู้ เม.ย. 2562- ก.ย. 2563	ปีงบประมาณ 2562 – ปีงบประมาณ 2563
5. การพัฒนาและทบทวนตัวชี้วัดเพื่อวัดผล เม.ย. 2562- ก.ย. 2563	ปีงบประมาณ 2562 – ปีงบประมาณ 2563
6. การพัฒนาและปรับปรุงระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนเชื่อมโยง KM ก.ค. 2562 – ก.ย. 2563	ปีงบประมาณ 2562 – ปีงบประมาณ 2563
7. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ม.ค. 2562 – ก.ย. 2563	ปีงบประมาณ 2562 – ปีงบประมาณ 2563

7. การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด

ประเภทตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	Baseline		ค่าเป้าหมาย					
			ผลการดำเนินงาน เกิดจริง (3 เดือน)	คาดการณ์ผลการ ดำเนินงานปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	
ตัวชี้วัดผลระหว่าง กระบวนการ (ปริมาณและ/หรือ คุณภาพ) (Leading Indicator)										
ตัวชี้วัดประสิทธิผล การดำเนินงาน หรือ ผลประโยชน์ที่ องค์กรได้รับจาก แผนงาน/โครงการ (Lagging Indicator)	1. ร้อยละความสำเร็จ การพัฒนาระบบการ จัดการความรู้ (KM)	ร้อยละ			90	90	90	90	90	90

คำจำกัดความตาม Balanced Scorecard (BSC) บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท.จำกัด ประจำปี 2562

ตัวชี้วัด

คำจำกัดความ (Definition)

1. ความสำเร็จการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM)

- พิจารณาจากความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อรองรับและพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจ ซึ่งภายในปี 2562 จะพัฒนาและออกแบบระบบ KM ที่รองรับและสนับสนุนการดำเนินธุรกิจของ รฟฟท. โดยรายละเอียดค่าเกณฑ์วัด และการปรับค่าเกณฑ์วัด เท่ากับ +/- ร้อยละ 5 สรุปดังนี้

ร้อยละ 80	เทียบเท่ากับ ระดับ 1
ร้อยละ 85	เทียบเท่ากับ ระดับ 2
ร้อยละ 90	เทียบเท่ากับ ระดับ 3
ร้อยละ 95	เทียบเท่ากับ ระดับ 4
ร้อยละ 100	เทียบเท่ากับ ระดับ 5

ทั้งนี้ร้อยละของการดำเนินงาน ต้องได้ผลลัพธ์ที่แสดงถึงกระบวนการที่สำคัญ ที่ต้องจัดทำองค์ความรู้ และมีการจัดเก็บองค์ความรู้ได้ตามแผนงานจึงถือว่าสามารถดำเนินงานตามแผนงานได้

แบบฟอร์ม แผนงาน/โครงการ ปี 2562

ชื่อแผนงาน/โครงการ: DT4.5 แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลการดำเนินงานและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการบริหารจัดการ

1. เหตุผลและความจำเป็นของโครงการ

การสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ และ/หรือ พันธกิจ และ/หรือ ค่านิยม.....
 รองรับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) : SO4 ขับเคลื่อนองค์กร ด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม
 สอดคล้องยุทธศาสตร์ (Strategy) : ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ:

- 1.1 ผู้รับผิดชอบหลัก : ฝ่าย :ฝ่ายอำนวยการ..... สายงาน :ส่วนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ.....
- 1.2 ผู้รับผิดชอบร่วม : ฝ่าย : สายงาน :
- 1.3 ผู้รับผิดชอบร่วม : ฝ่าย : สายงาน :

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ /ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 3.1 เพื่อให้ รฟพท. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และการบริหารจัดการองค์กร
- 3.2 เพื่อให้ รฟพท. มีข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจ (EPM)
- 3.3 เพื่อให้ รฟพท. มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. รายละเอียดแผนงาน/โครงการ

เป็นการพัฒนา/ปรับปรุงฐานข้อมูลที่สำคัญขององค์กรอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ฐานข้อมูลสามารถ ประเมินผล/รายงานผลการดำเนินงาน/วิเคราะห์ และนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนยกระดับการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานส่วนต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การลดเวลา ลดต้นทุน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นต้น

พื้นที่ดำเนินการ สำนักงานใหญ่และสถานี ระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี ระยะเวลาเริ่มต้น ปี งบประมาณ 2562 สิ้นสุดปี งบประมาณ 2562

วงเงินลงทุน - งบลงทุน - งบทำการ -

5. ขั้นตอนและแนวทางในการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน
โปรดระบุแผนงานย่อย (ถ้ามี)	โปรดระบุช่วงเวลา ในกรณีที่เป็นแผนงานระยะยาว
แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลการดำเนินงานและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการบริหารจัดการ	ปีงบประมาณ 2562

6. รายละเอียดในการดำเนินงานของแผนงาน ในปี พ.ศ. 2562

กิจกรรม	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยง
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลการดำเนินงานและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการบริหารจัดการ														
1. ประชุมหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างด้านฐานข้อมูลการดำเนินงานและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร (Gap Analysis) โดยพิจารณาเป็น 2 กรณี - ฐานข้อมูลการดำเนินงาน และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรเพื่อการดำเนินงานของ รฟฟท. ในปัจจุบัน - ฐานข้อมูลการดำเนินงาน และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร เพื่อรองรับ													ฝ่ายอำนวยการ/ ส่วนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	

การดำเนินงานของ รฟฟท. ในกรณีต้องเป็นผู้ให้บริการเดินรถสายสีแดง														
2.จัดทำแผนงานพัฒนาฐานข้อมูลการดำเนินงานและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการบริหารจัดการและขออนุมัติจากคณะกรรมการ รฟฟท.														ฝ่ายอำนวยการ/ ส่วนระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ
3.จัดประชุมเพื่อสื่อสารแผนงานพัฒนาฐานข้อมูลการดำเนินงานและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการบริหารจัดการ														ฝ่ายอำนวยการ/ ส่วนระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ
4.ดำเนินงานตามแผนฯ														ฝ่ายอำนวยการ/ ส่วนระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ

7. การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด

ประเภทตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	Baseline	ค่าเป้าหมาย				
			ผลการดำเนินงาน ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
ตัวชี้วัดผลระหว่างกระบวนการ (ปริมาณและ/หรือคุณภาพ) (Leading Indicator)	ผลดำเนินการตามกิจกรรมในแผนงานพัฒนาฐานข้อมูลการดำเนินงานและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการบริหารจัดการ	ร้อยละ	-	90	90	90	90	90
ตัวชี้วัดประสิทธิผลการดำเนินงาน หรือ ผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากแผนงาน/โครงการ (Lagging Indicator)	ความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการดำเนินงานและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการบริหารจัดการ	ร้อยละ	-	90	90	90	90	90

คำจำกัดความตาม Balanced Scorecard (BSC) บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท.จำกัด ประจำปี 2562

ตัวชี้วัด

คำจำกัดความ (Definition)

1. ความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการดำเนินงานและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการบริหารจัดการ
 - พิจารณาจากความสำเร็จของการพัฒนา/ปรับปรุงฐานข้อมูลที่สำคัญขององค์กรอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ฐานข้อมูลสามารถประเมินผล/รายงานผลการดำเนินงาน/วิเคราะห์ และนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนยกระดับการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานส่วนต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การลดเวลา ลดต้นทุน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นต้น
 - โดยรายละเอียดค่าเกณฑ์วัด และการปรับค่าเกณฑ์วัด เท่ากับ $-/+$ ร้อยละ 5 สรุปดังนี้

ร้อยละ 80	เทียบเท่ากับ ระดับ 1
ร้อยละ 85	เทียบเท่ากับ ระดับ 2
ร้อยละ 90	เทียบเท่ากับ ระดับ 3
ร้อยละ 95	เทียบเท่ากับ ระดับ 4
ร้อยละ 100	เทียบเท่ากับ ระดับ 5

แบบฟอร์ม แผนงาน/โครงการ ปี 2562

ชื่อแผนงาน/โครงการ: RM4.6 แผนงานพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงตามแนวปฏิบัติที่ดี (COSO)

1. เหตุผลและความจำเป็นของโครงการ

- 1.1 การสนับสนุนต่อ: วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย
- 1.2 รองรับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective): SO4 : ขับเคลื่อนองค์กรด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม
- 1.3 สอดคล้องยุทธศาสตร์ (Strategy): ยกระดับการบริหารและศักยภาพของทุนมนุษย์
- 1.4 กลยุทธ์: บริหารจัดการองค์กร
- 1.5 เกณฑ์วัดผลการดำเนินงาน: ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยง

2. ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ:

- 2.1 ผู้รับผิดชอบหลัก : ฝ่ายวางแผนและกลยุทธ์ ส่วนนโยบาย แผนและบริหารความเสี่ยง
- 2.2 ผู้รับผิดชอบร่วม : -

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ /ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 3.1 เพื่อยกระดับการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

4. รายละเอียดแผนงาน/โครงการ

.....

พื้นที่ดำเนินการ.....	ระยะเวลาดำเนินการ...ปี	ระยะเวลาเริ่มต้น ปี งบประมาณ 2562	สิ้นสุดปี งบประมาณ 2563
วงเงินลงทุน.....	งบลงทุน.....	งบทำการ.....	

5. ขั้นตอนและแนวทางในการดำเนินงาน

แนวทางการในการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน
1. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยง	ปีงบประมาณ 2562
2. วิเคราะห์การปรับปรุงการบริหารเสี่ยง เทียบกับแนวปฏิบัติที่ดี COSO ERM (GAP Analysis) และสรุปประเด็นสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยง	ปีงบประมาณ 2562
3. ระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร	ปีงบประมาณ 2562
4. ประเมินระดับความรุนแรงของปัจจัยเสี่ยง	ปีงบประมาณ 2562
5. จัดทำแผนจัดการความเสี่ยงตามปัจจัยเสี่ยงที่กำหนดความเสี่ยง	ปีงบประมาณ 2562
6. ติดตามประเมินผลความเสี่ยง	ปีงบประมาณ 2562 - 2563

7. การวัดผลเป้าหมาย/ตัวชี้วัด

ประเภทตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	Baseline		ค่าเป้าหมาย				
			ผลการดำเนินงานเกิดจริง (3 เดือน)	คาดการณ์ผลการดำเนินงานปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
ตัวชี้วัดผลระหว่างกระบวนการ (ปริมาณและ/หรือคุณภาพ) (Leading Indicator)	ความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี	ระดับ			3	3	3	3	3
ตัวชี้วัดประสิทธิผลการดำเนินงาน หรือ ผลประโยชน์ที่องค์กรได้รับจากแผนงาน/โครงการ (Lagging Indicator)									

คำจำกัดความตาม Balanced Scorecard (BSC) บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท.จำกัด ประจำปี 2562

1. ตัวชี้วัดผลระหว่างกระบวนการ (ปริมาณและ/หรือคุณภาพ) (Leading Indicator)

ตัวชี้วัด	คำจำกัดความ (Definition)	
1. ความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงตามแนวปฏิบัติที่ดี (COSO)	■ พิจารณาจากความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงตามแนวปฏิบัติที่ดี (COSO) เพื่อยกระดับการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยรายละเอียดค่าเกณฑ์วัด สรุปดังนี้	
	มีการวิเคราะห์การปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงเทียบกับแนวปฏิบัติที่ดี COSO ERM และมีการระบุปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กรครบถ้วน	เทียบกับ ระดับ 1
	มีการประเมินระดับความรุนแรงของทุกปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร โดยการใช้ฐานข้อมูลในอดีตในการกำหนดระดับโอกาส และผลกระทบ	เทียบกับ ระดับ 2
	มีการจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยง ประจำปีบัญชี 2562 โดยผ่านการอนุมัติของ คณะอนุกรรมการบริหาร บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด (Excom) ภายในเดือนพฤษภาคม 2562	เทียบกับ ระดับ 3
	มีการติดตามผลการบริหารความเสี่ยงเป็นรายไตรมาส รวมทั้งมีผลการบริหารความเสี่ยงเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ณ สิ้นปีบัญชี 2562	เทียบกับ ระดับ 4
	ผลการบริหารความเสี่ยงดีกว่าเป้าหมายที่กำหนด ณ สิ้นปีบัญชี 2562 รวมทั้งจัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงให้แก่พนักงาน และผู้บริหาร รฟฟท.	เทียบกับ ระดับ 5