



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Action Plan)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



คำนำ

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปี ๒๕๖๗ จึงให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) โดยได้คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ และได้ศึกษา วิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ ทั้งแผนวิสาหกิจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ และแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) รวมทั้งการนำหลักการแนวคิดสมัยใหม่ เพื่อประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) จะใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อช่วยผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนาแผนวิสาหกิจขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์ระยะยาวต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจ “มุ่งมั่นให้บริการรถโดยสารประจำทางบริการต่อเนื่อง และบริการอื่นด้วยคุณภาพเพื่อประโยชน์แก่ทุกคน” และวิสัยทัศน์ “รถเมล์ของทุกคน”

สำนักการเจ้าหน้าที่

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์	๒
๓. กระบวนการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทุนมนุษย์	๒ - ๓
๔. ข้อมูลองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	๓
๔.๑ วัตถุประสงค์การจัดตั้ง	๓
๔.๒ โครงสร้างองค์กร	๓ - ๕
๔.๓ ข้อมูลพื้นฐานบุคลากร ขสมก.	๖
๔.๔ วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ค่านิยม/ภารกิจ/วัฒนธรรมองค์กร	๗ - ๘
๔.๕ แผนวิสาหกิจปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของ ขสมก. (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๙ - ๑๘
๕. การวิเคราะห์เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)	๑๙
๖. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Theme)	๒๐ - ๒๑
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์	๒๑ - ๒๒
๗.๑ เป้าหมายและตำแหน่งยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์	๒๒
๗.๒ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ และกลยุทธ์ด้านทรัพยากร/ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors)	๒๓
๗.๓ ภาพความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กับแผนงานที่สำคัญ	๒๔
๗.๔ ความเชื่อมโยงเกณฑ์ประเมินหัวข้อของ SE-AM กับวัตถุประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) และกลยุทธ์-ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)	๒๕
๘. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๖ - ๒๗

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก. หรือ BMTA) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค สังกัดกระทรวงคมนาคม จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พุทธศักราช ๒๕๑๙ มีหน้าที่ประกอบกิจการขนส่งบุคคลในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และระหว่างพื้นที่กรุงเทพมหานครกับจังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร ในรูปแบบของการให้บริการเชิงพาณิชย์เพื่อหารายได้เข้าสู่องค์กรเพื่อลดภาระจากภาครัฐ ไปพร้อมกับการประกอบกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการขนส่งบุคคล และการประกอบธุรกิจอื่นเพื่อประโยชน์แก่องค์กร ด้วยทรัพย์สินขององค์กร รวมถึงการให้บริการเชิงสังคม ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๙ และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ตระหนักและเห็นความสำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทุนมนุษย์ของ ขสมก. เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจหลักในการดำเนินกิจการขนส่งบุคคล ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา จากพันธกิจดังกล่าว ทรัพยากรบุคคลจึงเป็น กลไกสำคัญในการที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของ ขสมก. อย่างยั่งยืน

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) ขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการ ดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ชัดเจนมีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนวิสาหกิจ ของ ขสมก. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์จะทำให้การดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ขสมก. มีทิศทางที่ชัดเจนและตอบสนองต่อแนวทางการดำเนินงานตามแผน วิสาหกิจของ ขสมก. โดยกระบวนการจัดทำแผนได้เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ขสมก. และยุทธศาสตร์ การบริหารทุน มนุษย์ เพื่อสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนการทบทวน ยุทธศาสตร์ฯ ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม การ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแนวโน้มการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และทิศทางการ บริหารงานทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) และผลการดำเนินงานตาม Core Business Enablers ด้านทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ รวมทั้งมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ครอบคลุม รวมทั้งกรอบเวลา ผู้รับผิดชอบ และกระบวนการติดตามให้ดำเนินการได้ตามผลลัพธ์ที่กำหนด เพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์ฯ และเป็นแผนปฏิบัติ การด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

๑.๒.๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้องและเป็นไปทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ตามแผนวิสาหกิจ

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ ขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.)

๓. กระบวนการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) กำหนดกระบวนการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) อย่างเป็นระบบ โดยใช้ SIPOC Model เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเป้าหมาย ขอบเขต และเข้าใจกระบวนการในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบของปัญหาเพื่อปรับปรุงกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยแสดงตามภาพประกอบดังนี้

SIPOC Model ของกระบวนการทบทวนแผนด้านการบริหารทุนมนุษย์



ส่วนที่ ๑ Supplier

การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลข้อเท็จจริง/ศึกษาบริบทที่สำคัญ โดยการศึกษาข้อมูลวิเคราะห์ประเด็นความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ระดับต่างๆ ของชาติกับแผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของ ขสมก. (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

ส่วนที่ ๒ Input

การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อบทบาทของ องค์กรขนส่งมวลชน และปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายนอกและในองค์กร รวมถึงการวิเคราะห์ความสามารถในการแข่งขันของ องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) พร้อมทั้งศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์/สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินงาน

ส่วนที่ ๓ Process

การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) เพื่อนำมากำหนดประเด็นสำคัญ ในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่ดี

ส่วนที่ ๔ Output

การดำเนินการเกี่ยวกับกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ กิจกรรม และตัวชี้วัด ด้านบริหารทุนมนุษย์ โดยนำเสนอ คณะกรรมการองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ให้ความเห็นชอบ

ส่วนที่ ๕ Customer

เพื่อให้องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พนักงานมี ความสุขในการทำงาน และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ภารกิจ ขององค์กร

๔. ข้อมูลองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ

๔.๑ วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจประเภทขนส่ง สังกัดกระทรวงคมนาคม ที่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ พุทธศักราช ๒๕๑๕ (ประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๑๕) ซึ่งแผนวิสาหกิจในทุกๆ รอบห้าปีนั้น จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กร ตลอดจนจัดทำให้มีการวิเคราะห์ผลประเมินการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ตามพันธกิจ รักษาสถานะและเสถียรภาพทางการเงินขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน การปฏิบัติ ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง แนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนในระยะยาว ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน ตลอดจนสถานะทางเศรษฐกิจ ปัญหาและสภาพการแข่งขันในรายสาขาธุรกิจ

๔.๒ โครงสร้างองค์กร

ตามแนบท้ายข้อบังคับองค์กรฉบับที่ ๑๕๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ โครงสร้างองค์กรของ ขสมก. ใช้รูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบผสม กล่าวคือ

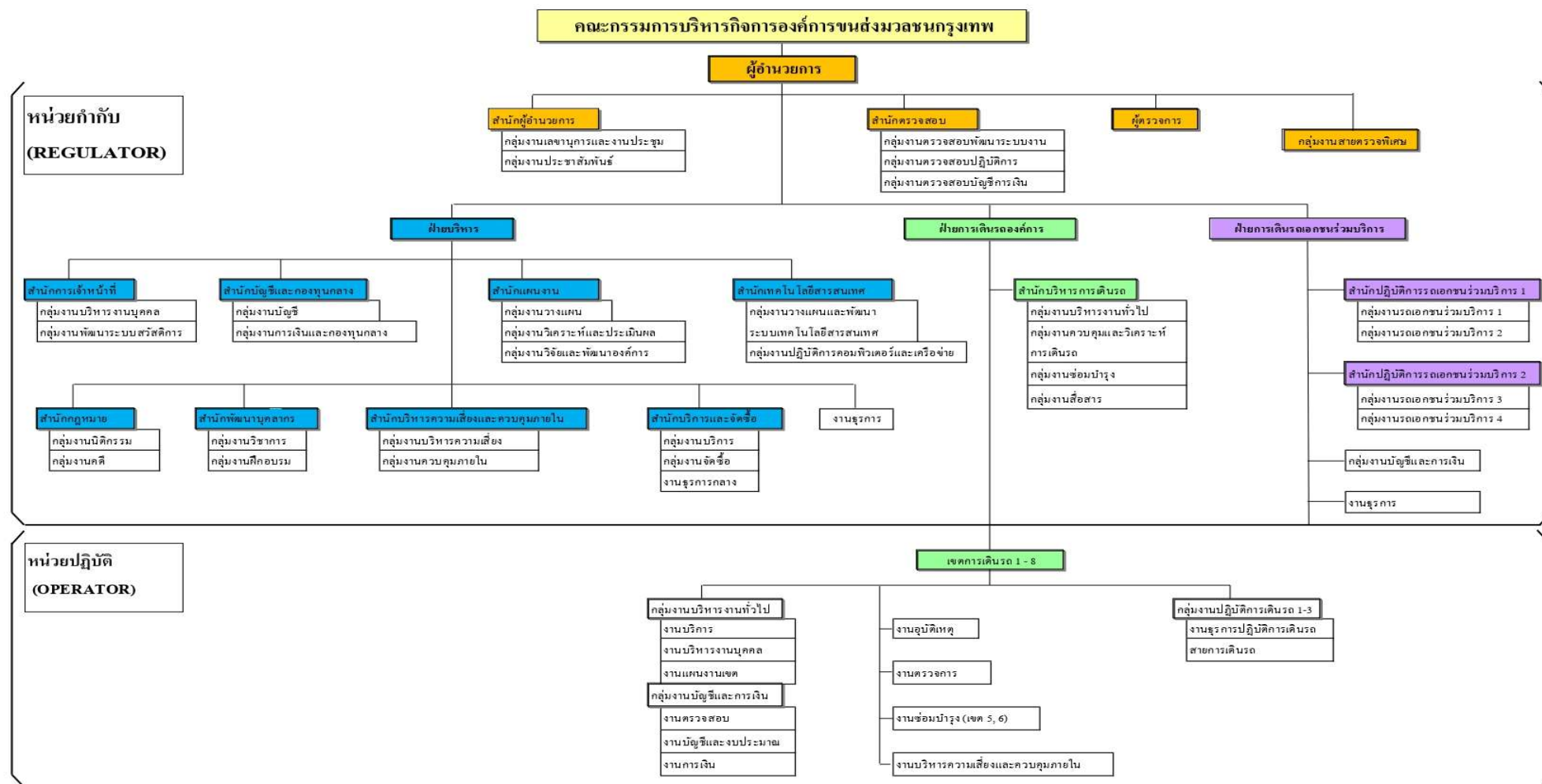
(๑) หน่วยกำกับ (Regulating Units) ซึ่งแบ่งตามหน้าที่ออกเป็น ๗ หน่วยรอง

- สำนักผู้อำนวยการ
- สำนักตรวจสอบ
- ผู้ตรวจการ
- กลุ่มงานสายตรวจพิเศษ
- ฝ่ายบริหาร
 - สำนักการเจ้าหน้าที่
 - สำนักบัญชีและกองทุนกลาง
 - สำนักแผนงาน
 - สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - สำนักกฎหมาย
 - สำนักพัฒนาบุคลากร
 - สำนักบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
 - สำนักบริการและจัดซื้อ
- ฝ่ายการเดินรถองค์การ
- ฝ่ายการเดินรถเอกชนร่วมบริการ

(๒) หน่วยปฏิบัติ (Operating Units) ซึ่งแบ่งตามพื้นที่การเดินรถออกเป็น ๘ เขตการ

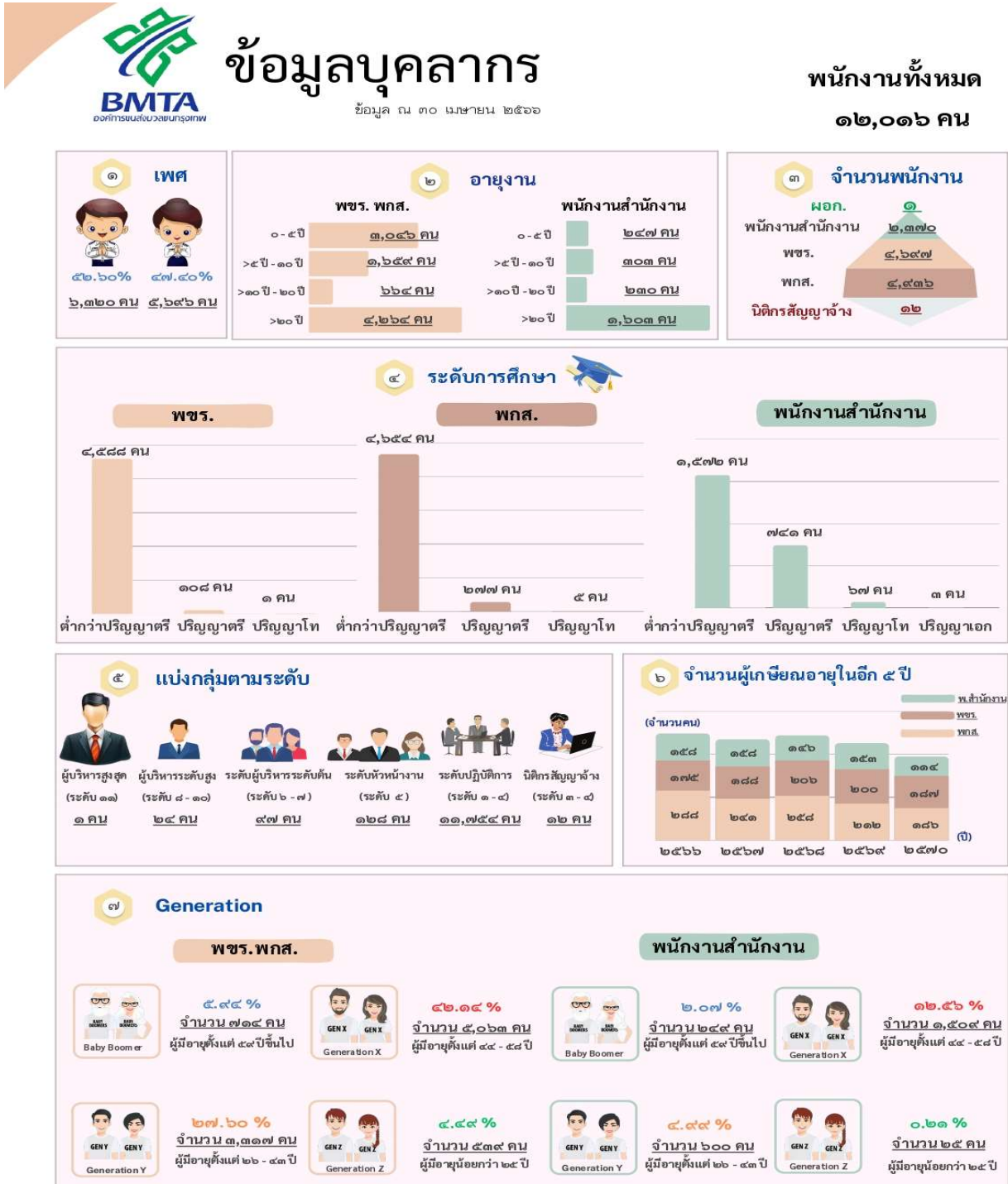
เดินรถ โดยหน่วยงานทั้งหมดอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ผู้อำนวยการ และคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ อันมีรายละเอียดดังแสดงในภาพที่ ๑ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาแผนฟื้นฟูกิจการของ ขสมก. ฉบับล่าสุด ซึ่งยังไม่ได้รับความเห็นชอบ ได้มีการเสนอแนวคิดการปรับโครงสร้างองค์การของ ขสมก. ให้มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป และแนวทางการจัดการองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization) ซึ่งมีศักยภาพในการตอบสนองต่อความท้าทายในด้านต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

โครงสร้างองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ แนบท้ายข้อบังคับองค์การฉบับที่ 159/2552 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2552



ภาพที่ ๑ ภาพโครงสร้างองค์กรปัจจุบัน

๔.๓ ข้อมูลพื้นฐานบุคลากร ชสมก.



๔.๔ วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ค่านิยม/ภารกิจ/วัฒนธรรมองค์กร (Vision/Mission/Values Objectives)

วิสัยทัศน์

“Busses for All รถเมล์ของคนทุกคน”

พันธกิจ

มุ่งมั่นให้บริการรถโดยสารประจำทาง บริการต่อเนื่อง และบริการอื่น ด้วยคุณภาพเพื่อประโยชน์แก่ทุกคน

- บริการที่ ๑** บริการรถโดยสารประจำทาง
ประกอบบริการขนส่งบุคคลในกรุงเทพมหานคร และระหว่างกรุงเทพมหานครกับจังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร
- บริการที่ ๒** บริการต่อเนื่อง
ประกอบบริการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการประกอบบริการขนส่งบุคคล
- บริการที่ ๓** บริการอื่น
ประกอบธุรกิจอื่นเพื่อประโยชน์แก่องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยใช้ทรัพย์สินขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ภารกิจ

- (๑) ให้บริการรถโดยสารประจำทางที่ทันสมัยและเชื่อมต่อการเดินทาง
- (๒) ให้บริการธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการขนส่งบุคคล
- (๓) ให้บริการธุรกิจอื่นด้วยทรัพย์สินของ ขสมก.
- (๔) ให้บริการคุณภาพและตรงความต้องการของผู้ใช้บริการทุกระดับ และทุกช่วงวัย
- (๕) ให้บริการด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- (๖) ให้บริการด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มุ่งเน้นนวัตกรรม และเป็นองค์กรดิจิทัล
- (๗) ให้บริการด้วยการคำนึงถึงชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม

B Believable Service	บริการที่เชื่อถือได้
M Modern & Digitalization	มีความทันสมัยและมุ่งสู่ยุคดิจิทัล
T Teamwork and Alliance	ทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายทุกมิติ
A Agility Operation and Collaboration	บริหารงานที่มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นความร่วมมือทุกภาคส่วน
C Customer Focus	ใส่ใจผู้ใช้บริการ
A Active Learning	มุ่งมั่นเรียนรู้และพัฒนา
R Responsibility for Social and Environment	รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
E Economic and Governance	สร้างคุณค่าและยึดมั่นในธรรมาภิบาล

วัฒนธรรมองค์กร หรือ คำขวัญ

ขสมก. ใส่ใจ	ก้าวสู่ยุคใหม่
บริหารโปร่งใส	พร้อมให้บริการ

๔.๕ แผนวิสาหกิจปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ ขสมก. (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)
ภาพรวมและความเชื่อมโยงของแผนวิสาหกิจของ ขสมก. ในส่วนพันธกิจถึงวัฒนธรรมองค์กร



ภาพที่ ๒ ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ (พันธกิจถึงวัฒนธรรมองค์กร) ในแผนวิสาหกิจปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ ขสมก. (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

มีขั้นตอนของการนำความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ และความสามารถพิเศษขององค์กร มากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๓.๒.๒.๑ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objectives) หมายถึง จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนของส่วนราชการหรือการตอบสนองต่อความสามารถในการแข่งขัน หรือประเด็นทางสังคมและข้อได้เปรียบของส่วนราชการ โดยทั่วไปวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์มักมุ่งเน้นทั้งภายนอกและภายในส่วนราชการและที่เกี่ยวข้อง

(๑) ขสมก. มุ่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ยกระดับ บริการหลัก (Hard Products) ขององค์กรให้ทันสมัย

(๒) ขสมก. มุ่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ยกระดับ บริการสนับสนุน (Soft Products) ที่สะดวกสบาย

(๓) ขสมก. มุ่งพัฒนาการบริหารงานเพื่อมุ่งเป็นองค์กรที่ยั่งยืน (Sustainable Organization)

๓.๒.๒.๒ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objectives) หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานปรารถนาจะบรรลุ โดยต้องนำประเด็นยุทธศาสตร์มาพิจารณาว่า หากองค์กรสามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละข้อ แล้วใครจะเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ และได้รับประโยชน์อย่างไร

(๑) ขสมก. มีบริการหลักที่ทันสมัย (Smart) เพื่อตอบสนองความต้องการของทุกคน

(๒) ขสมก. มีบริการสนับสนุนที่สร้างความสะดวกสบาย (Convenience) ให้กับผู้ใช้บริการ

(๓) ขสมก. มีการบริหารงานและเป็นองค์กรที่ยั่งยืน (Sustainable)

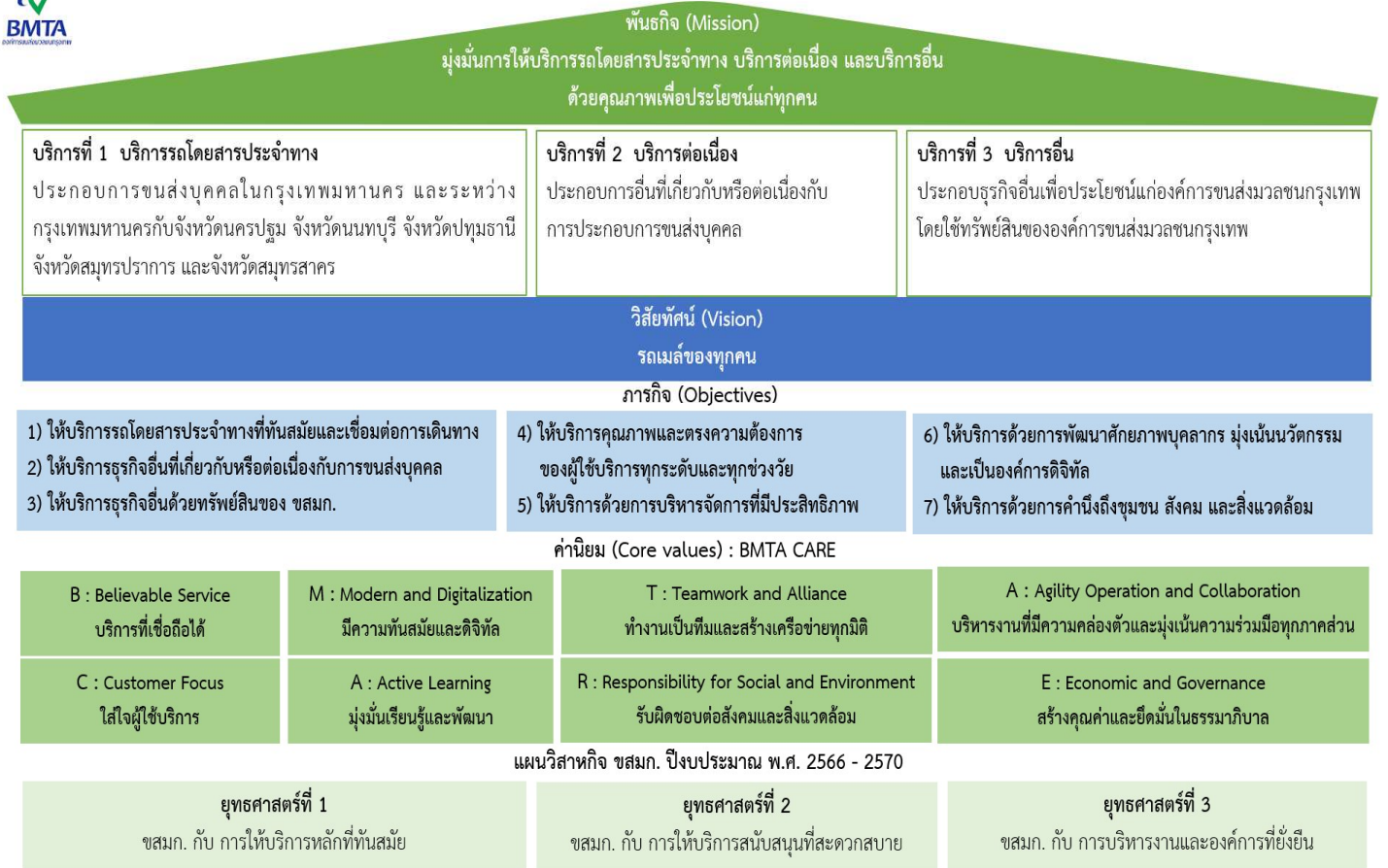
๓.๒.๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) หมายถึง ประเด็นหลักที่ซึ่งองค์กรต้องคำนึงถึง ต้องพัฒนา ต้องมุ่งเน้น ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ สามารถทำได้โดยการนำพันธกิจแต่ละข้อมาพิจารณาว่าในพันธกิจแต่ละข้อนั้นหน่วยงานต้องการดำเนินการในประเด็นใดเป็นพิเศษ และหลังจากได้ดำเนินการดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ต้องการให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงในทิศทางใด

จากผลการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร และเป้าประสงค์ / เป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร นำไปสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ ขสมก. (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ใน ๓ ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขสมก. กับ การให้บริการหลักที่ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขสมก. กับ การให้บริการสนับสนุนที่สะดวกสบาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ขสมก. กับ การบริหารงานและองค์กรที่ยั่งยืน



ภาพที่ ๓ ความเชื่อมโยง พันธกิจ วิสัยทัศน์ ภารกิจ ค่านิยม กับยุทธศาสตร์แผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ ขสมก. (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์มีรายละเอียดเบื้องต้น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขสมก. กับ การให้บริการหลักที่ทันสมัย

คือ ยุทธศาสตร์ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ยกระดับ บริการหลัก (Hard Products) ที่หมายรวมไปถึง การให้บริการรถโดยสารประจำทาง การให้บริการต่อเนื่อง และการให้บริการอื่น ที่จำเป็นต้องมีตัวตนชัดเจน หรือเปลี่ยนแปลงได้ยาก อาทิ รถโดยสารประจำทาง อยู่ป้ายหยุดรถประจำทาง เส้นทางเดินรถ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย ด้วยการใช้เทคโนโลยี การเป็นดิจิทัล นวัตกรรม การใช้แนวคิดและวิธีการล่าสุด ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า มีสมรรถนะ มีลักษณะเฉพาะ เชื่อถือได้ มีความทนทาน สอดคล้องตามที่ข้อกำหนด มีความสามารถในการให้บริการ มีความสวยงาม และมีคุณภาพ ตัวอย่างเช่น การเพิ่มจำนวนรถโดยสารประจำทาง การเปลี่ยนไปใช้รถโดยสารไฟฟ้า (EV) การเปลี่ยนไปใช้รถโดยสารพลังงานสะอาด การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกบนรถโดยสารประจำทาง การให้บริการผู้สูงอายุและคนพิการ การปรับปรุงประสิทธิภาพเส้นทางเดินรถ การพัฒนาพื้นที่อยู่และทำรถ การปรับปรุงมาตรฐานการดูแลรักษาและซ่อมบำรุง

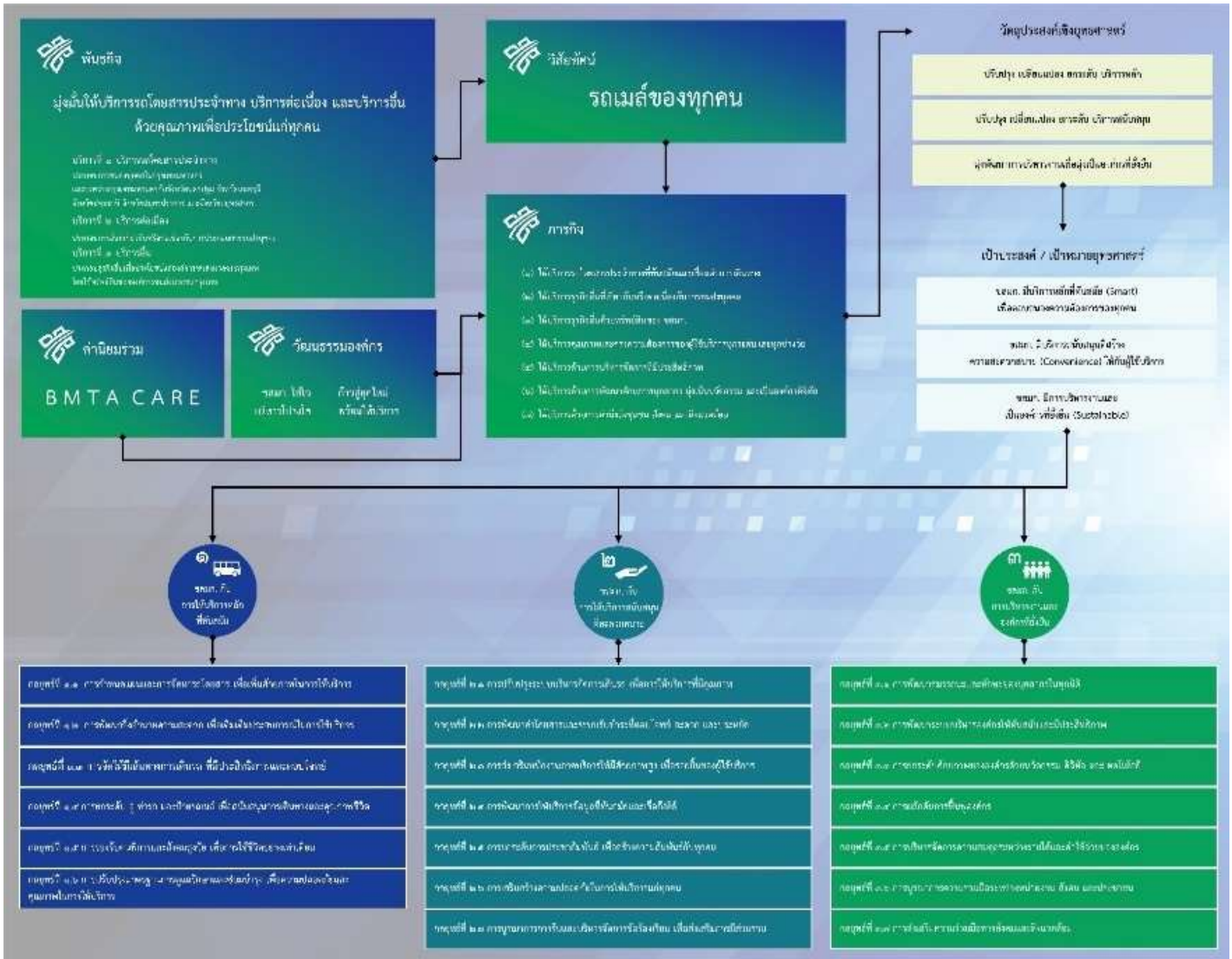
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขสมก. กับ การให้บริการสนับสนุนที่สะดวกสบาย

คือ ยุทธศาสตร์ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ยกระดับ บริการสนับสนุน (Soft Products) ที่หมายความรวมถึง การให้บริการโดยสารประจำทาง การให้บริการต่อเนื่อง และการให้บริการอื่นที่ไม่สามารถจับต้องได้ ไม่มีตัวตนที่ชัดเจน หรือเปลี่ยนแปลงได้ในทุก ๆ ครั้งที่ใช้บริการ อันเป็นการเสริมการ การชำระค่าโดยสาร เพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความสะดวกสบายเมื่อเข้าใช้บริการ สร้างสรรค์ประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้า ทั้งในด้านความรวดเร็ว ความพึงพอใจ และความคุ้มค่า ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งหมายความรวมถึง เชื่อถือได้ ตอบสนองความต้องการ มีความสามารถ น่าเชื่อถือ เข้าถึงได้ มีความสุภาพ ติดต่อสื่อสารได้ มีความปลอดภัย เข้าใจลูกค้า และสามารถรู้สึกได้ในบริการ ตัวอย่างเช่น การบริหารจัดการเดินรถ การพัฒนาทักษะพนักงานภาคบริการ การพัฒนาแอปพลิเคชันและระบบเว็บไซต์เพื่อให้บริการข้อมูล และการยกระดับการประชาสัมพันธ์การบริหารจัดการเดินรถ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ขสมก. กับ การบริหารงานและองค์กรที่ยั่งยืน

คือ ยุทธศาสตร์ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระบบบริหารจัดการภายในองค์กร การบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานอื่น การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับพันธมิตร การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน การลดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การสร้างจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อนำองค์กรไปสู่ความยั่งยืน ตัวอย่างเช่น การบริหารจัดการองค์กรทั้งทางด้านทรัพยากรบุคคล สารสนเทศ และความปลอดภัยด้านไซเบอร์ การพัฒนาประสิทธิภาพการกำกับดูแลองค์กรด้านต่าง ๆ การบริการและจัดการความเสี่ยง การบริหารงานตลาด การจัดการด้านนวัตกรรม การตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการด้านรายได้และค่าใช้จ่าย การประสานความร่วมมือกับภาคส่วนอื่น ๆ รวมทั้งการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR)

การวิเคราะห์วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) ที่สอดคล้องและมีความสมดุลกับองค์ประกอบสำคัญ รวมทั้งการนำความเชื่อมโยงดังกล่าวไปกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการ โดยรายละเอียดกลยุทธ์และโครงการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ ๔ ภาพรวมประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในแผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ ขสมก. (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

แผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของ ขสมก. ประกอบไปด้วยโครงการจำนวนทั้งสิ้น ๕๕ โครงการ ซึ่งมีรายละเอียดในภาพรวมดังนี้

(๑) **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขสมก. กับ การให้บริการหลักที่ทันสมัย**

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การกำหนดแผนและการจัดหารโดยสาร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการ

โครงการที่ ๑ โครงการจัดหารโดยสารไฟฟ้า (EV) เพื่อสังคมคาร์บอนต่ำ

โครงการที่ ๒ โครงการจัดหารโดยสารพลังงานสะอาดอื่น ๆ เพื่อสังคมแห่งอนาคต

โครงการที่ ๓ โครงการพัฒนารถโดยสารต้นแบบและรถโดยสารอัจฉริยะเพื่อเสริมศักยภาพการเดินทาง

- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อเติมเต็มประสบการณ์ในการใช้บริการ
- โครงการที่ ๔ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการมองเห็นของป้ายเลขสายบนรถโดยสารประจำทาง
- โครงการที่ ๕ โครงการปรับเปลี่ยนและประชาสัมพันธ์การเปลี่ยนระบบเลขสายรถโดยสารประจำทาง
- โครงการที่ ๖ โครงการพัฒนาและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกบนรถโดยสารประจำทาง
- โครงการที่ ๗ โครงการพัฒนามาตรฐานการให้บริการของรถร่วมบริการ
- โครงการที่ ๘ โครงการเพิ่มการสื่อสารภาษานานาชาติ
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การจัดให้มีเส้นทางรถโดยสารที่มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์
- โครงการที่ ๙ โครงการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพเส้นทางรถโดยสารและการเชื่อมต่อ (Feeder)
- โครงการที่ ๑๐ โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพอยู่ประจำการ จำนวนรถโดยสารประจำทางประจำการ สำหรับเส้นทางรถโดยสารแต่ละสาย
- โครงการที่ ๑๑ โครงการพัฒนาเส้นทางรถโดยสารทางเลือก ตามความต้องการและท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๑.๔ การยกระดับ อุ้ ท่ารถ และป้ายหยุดรถประจำทาง เพื่อสนับสนุนการเดินทางและคุณภาพชีวิต
- โครงการที่ ๑๒ โครงการศึกษา พัฒนา และปรับปรุงประสิทธิภาพอุ้ ท่ารถให้มีประสิทธิภาพและเป็นมิตรกับชุมชน
- โครงการที่ ๑๓ โครงการศึกษาและพัฒนาพื้นที่อุ้ ท่ารถและเพื่อชุมชน
- โครงการที่ ๑๔ โครงการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ทำการ และระบบสาธารณูปโภคเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี
- โครงการที่ ๑๕ โครงการศึกษาและพัฒนาป้ายหยุดรถประจำทางอัจฉริยะของ ขสมก.
- กลยุทธ์ที่ ๑.๕ การรองรับคนพิการและสังคมสูงวัย เพื่อการใช้ชีวิตอย่างเท่าเทียม
- โครงการที่ ๑๖ โครงการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก แนวทางปฏิบัติ และการประชาสัมพันธ์สำหรับรองรับการใช้บริการของคนพิการ
- โครงการที่ ๑๗ โครงการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก แนวทางปฏิบัติ และการประชาสัมพันธ์สำหรับรองรับการใช้บริการของผู้สูงอายุ
- กลยุทธ์ที่ ๑.๖ การปรับปรุงมาตรฐานการดูแลรักษาและซ่อมบำรุง เพื่อความปลอดภัยและคุณภาพในการให้บริการ

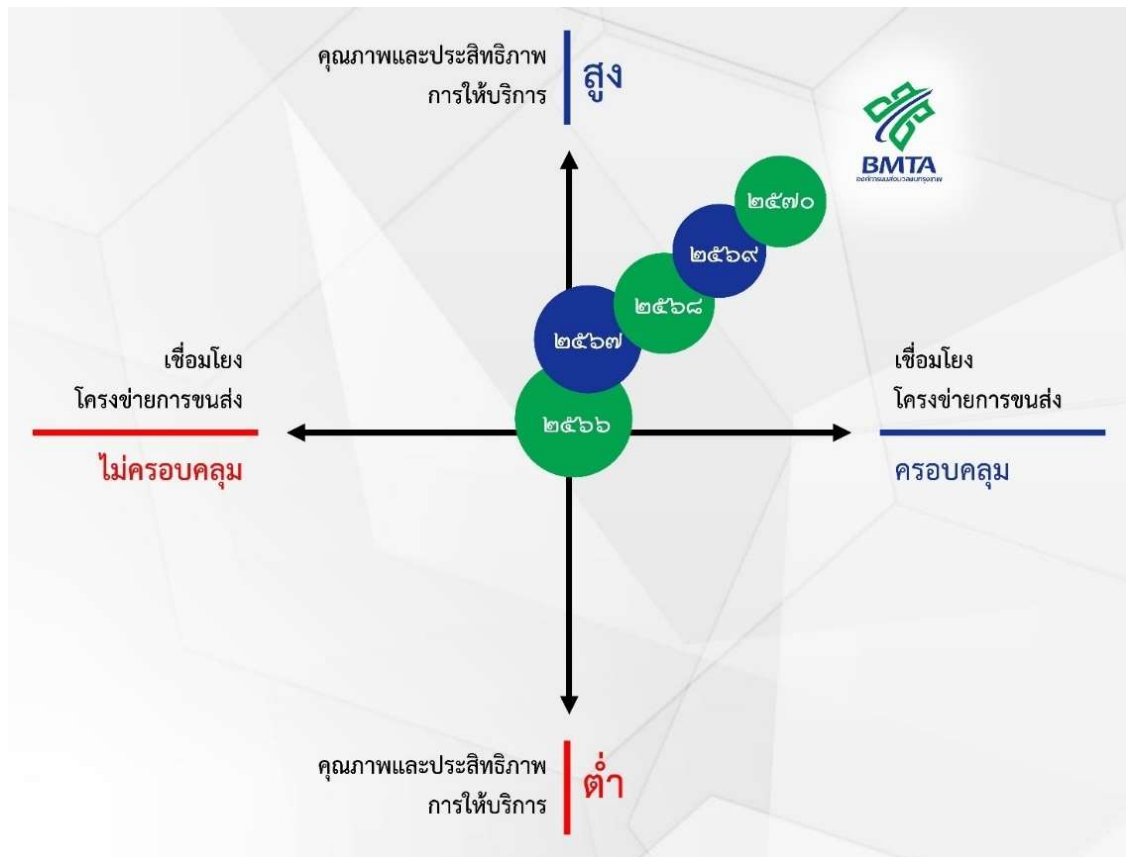
- โครงการที่ ๑๘ โครงการพัฒนามาตรฐานและระบบการตรวจสอบสภาพรถโดยสารประจำทาง
ก่อนให้บริการ
- โครงการที่ ๑๙ โครงการพัฒนามาตรฐานและระบบอัจฉริยะเพื่อการดูแลรักษาและซ่อมบำรุง
รถโดยสารประจำทาง รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่าง ๆ
- โครงการที่ ๒๐ โครงการซ่อมแซมบำรุงรักษาเครื่องใช้สำนักงานให้มีประสิทธิภาพ
- (๒) **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขสมก. กับ การให้บริการสนับสนุนที่สะดวกสบาย**
- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การปรับปรุงระบบบริหารจัดการเดินรถ เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ**
- โครงการที่ ๒๑ โครงการพัฒนามาตรฐานและคู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับระบบบริหารจัดการเดินรถ
- โครงการที่ ๒๒ โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเดินรถอัจฉริยะ
- โครงการที่ ๒๓ โครงการพัฒนาประยุกต์ใช้ประโยชน์จากระบบ GPS
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การพัฒนาค่าโดยสารและระบบชำระที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด**
- โครงการที่ ๒๔ โครงการพัฒนาอัตราและระบบค่าโดยสารเพื่อประชาชน
- โครงการที่ ๒๕ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการชำระค่าโดยสารผ่านระบบดิจิทัลและเงินสด
- โครงการที่ ๒๖ โครงการพัฒนากระบอกเก็บค่าโดยสารอัจฉริยะ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การส่งเสริมพนักงานภาคบริการให้มีศักยภาพสูง เพื่อรอยยิ้มของผู้ใช้บริการ**
- โครงการที่ ๒๗ โครงการพัฒนาทักษะการให้บริการ และการจัดการปัญหาเฉพาะหน้า
- โครงการที่ ๒๘ โครงการจอตทุกป้ายอย่างปลอดภัยเพื่อส่งและรับทุกคน
- โครงการที่ ๒๙ โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การพัฒนาการให้บริการข้อมูลที่ทันสมัยและเชื่อถือได้**
- โครงการที่ ๓๐ โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบเว็บไซต์ เพื่อให้บริการข้อมูลแก่ผู้ใช้บริการ
- โครงการที่ ๓๑ โครงการพัฒนาและปรับปรุงแอปพลิเคชัน เพื่อให้บริการข้อมูลแก่ผู้ใช้บริการ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ การยกระดับการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับทุกคน**
- โครงการที่ ๓๒ โครงการยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ผ่านการใช้โซเชียลมีเดีย
- โครงการที่ ๓๓ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพระบบคอลเซ็นเตอร์
- โครงการที่ ๓๔ โครงการยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารกับผู้ใช้บริการผ่านแอปพลิเคชัน
สื่อสารและส่งข้อความ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้างความปลอดภัยในการให้บริการแก่ทุกคน**

- โครงการที่ ๓๕ โครงการยกระดับความปลอดภัยในการขับขี่และการเดินทาง
- โครงการที่ ๓๖ โครงการส่งเสริมความปลอดภัยด้านสาธารณสุข
- โครงการที่ ๓๗ โครงการป้องกันอาชญากรรมบนรถโดยสารประจำทางและการขอภาพ CCTV
- กลยุทธ์ที่ ๒.๗ การบูรณาการการรับและบริหารจัดการข้อร้องเรียน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม
- โครงการที่ ๓๘ โครงการพัฒนาความหลากหลายและประสิทธิภาพของช่องทางรับข้อร้องเรียน
- (๓) **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** **ขสมก. กับ การบริหารงานและองค์กรที่ยั่งยืน**
- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ **การพัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรในทุกมิติ**
- โครงการที่ ๓๙ โครงการพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาภาครัฐเพื่อพัฒนาหลักสูตร เฉพาะสำหรับการบริการจัดการรถโดยสารประจำทาง
- โครงการที่ ๔๐ โครงการพัฒนาทักษะความรู้สู่พนักงานทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ **การพัฒนาระบบบริหารองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ**
- โครงการที่ ๔๑ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการของ ขสมก.
- โครงการที่ ๔๒ โครงการพัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัยด้านไซเบอร์
- โครงการที่ ๔๓ โครงการยกระดับประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการบริหารความเสี่ยง
- โครงการที่ ๔๔ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารลูกค้าและตลาด
- โครงการที่ ๔๕ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสีย
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ **การยกระดับศักยภาพขององค์กรด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยี**
- โครงการที่ ๔๖ โครงการพัฒนาและบริหารจัดการด้านนวัตกรรม
- โครงการที่ ๔๗ โครงการดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๔ **การผลักดันการฟื้นฟูองค์กร**
- โครงการที่ ๔๘ โครงการพัฒนาแนวทางที่เป็นไปได้ในการจัดการหนี้สินขององค์กร
- โครงการที่ ๔๙ โครงการศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างองค์กรและบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ ๓.๕ **การบริหารจัดการความสมดุลระหว่างรายได้และค่าใช้จ่ายขององค์กร**
- โครงการที่ ๕๐ โครงการศึกษาอัตราค่าโดยสารและต้นทุนที่แท้จริง
- โครงการที่ ๕๑ โครงการว่าจ้างที่ปรึกษา
- กลยุทธ์ที่ ๓.๖ **การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน สังคม และประชาชน**

- โครงการที่ ๕๒ โครงการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐเพื่อการพัฒนาระบบขนส่งเมือง
- โครงการที่ ๕๓ โครงการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อขับเคลื่อนระบบขนส่งสาธารณะ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๗ การส่งเสริมความร่วมมือทางสังคมและสิ่งแวดล้อม
- โครงการที่ ๕๔ โครงการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสีเขียว
- โครงการที่ ๕๕ โครงการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR)

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

จากรายละเอียดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ภารกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการ ในแผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ ขสมก. (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) รวมถึง แนวโน้มการดำเนินการต่อเนื่องในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ทำให้สามารถกำหนดตำแหน่งทาง ยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ของ ขสมก. ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ดังผลลัพธ์ที่แสดงอยู่ใน ภาพที่ ๔ และตารางที่ ๑



ภาพที่ ๕ ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของ ขสมก. ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

ตารางที่ ๑ เป้าหมายของการบรรลุตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ในแผนวิสาหกิจของ ขสมก.

หัวข้อ	ปี พ.ศ. 2566	ปี พ.ศ. 2567	ปี พ.ศ. 2568	ปี พ.ศ. 2569	ปี พ.ศ. 2570
จุดเน้นในการประกอบธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> > พัฒนาคุณภาพการให้บริการ > สร้างความเชื่อมั่น > สื่อสารอย่างมีคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> > พัฒนาคุณภาพการให้บริการ > พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ > สร้างความเชื่อมั่น > สื่อสารอย่างมีคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> > พัฒนาคุณภาพการให้บริการ > ยกระดับการให้บริการ > พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ > สร้างความเชื่อมั่น > สื่อสารอย่างมีคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> > พัฒนาคุณภาพการให้บริการ > ยกระดับการให้บริการ > พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ > สร้างความเชื่อมั่น > สื่อสารอย่างมีคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> > พัฒนาคุณภาพการให้บริการ > ยกระดับการให้บริการ > พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ > สร้างความเชื่อมั่น > สื่อสารอย่างมีคุณภาพ
การพัฒนาและเชื่อมโยงโครงข่ายการขนส่งเส้นทางหลัก	<ul style="list-style-type: none"> > วางแผนพัฒนาและปรับปรุงเส้นทาง การเดินรถหลักเพื่อเชื่อมต่อโครงข่ายการขนส่ง 	<ul style="list-style-type: none"> > ปรับปรุงเส้นทาง การเดินรถหลักตามแผนฯ ร้อยละ 40 	<ul style="list-style-type: none"> > ปรับปรุงเส้นทาง การเดินรถหลักตามแผนฯ ร้อยละ 60 	<ul style="list-style-type: none"> > ปรับปรุงเส้นทาง การเดินรถหลักตามแผนฯ ร้อยละ 80 	<ul style="list-style-type: none"> > ปรับปรุงเส้นทาง การเดินรถหลักตามแผนฯ ร้อยละ 90
การพัฒนาและเชื่อมโยงโครงข่ายการขนส่งเส้นทางรอง	<ul style="list-style-type: none"> > วางแผนพัฒนาและปรับปรุงเส้นทาง การเดินรถรองเพื่อเชื่อมต่อโครงข่ายการขนส่ง 	<ul style="list-style-type: none"> > ปรับปรุงเส้นทาง การเดินรถรองตามแผนฯ ร้อยละ 25 	<ul style="list-style-type: none"> > ปรับปรุงเส้นทาง การเดินรถรองตามแผนฯ ร้อยละ 50 	<ul style="list-style-type: none"> > ปรับปรุงเส้นทาง การเดินรถรองตามแผนฯ ร้อยละ 60 	<ul style="list-style-type: none"> > ปรับปรุงเส้นทาง การเดินรถรองตามแผนฯ ร้อยละ 70
การให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> > ได้รับความพึงพอใจในการให้บริการ ร้อยละ 45 	<ul style="list-style-type: none"> > ได้รับความพึงพอใจในการให้บริการ ร้อยละ 50 	<ul style="list-style-type: none"> > ได้รับความพึงพอใจในการให้บริการ ร้อยละ 45 	<ul style="list-style-type: none"> > ได้รับความพึงพอใจในการให้บริการ ร้อยละ 60 	<ul style="list-style-type: none"> > ได้รับความพึงพอใจในการให้บริการ ร้อยละ 70
ความเหมาะสมของขนาดองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> > คงเดิมแต่ศึกษาความเป็นไปได้ 	<ul style="list-style-type: none"> > คงเดิมแต่วางแผนการปรับเปลี่ยนองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> > ปรับขนาดและโครงสร้างองค์กรในระยะแรก 	<ul style="list-style-type: none"> > ปรับขนาดและโครงสร้างองค์กรในระยะสอง 	<ul style="list-style-type: none"> > ปรับขนาดและโครงสร้างองค์กรในระยะสุดท้าย

๕. การวิเคราะห์เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)



S - STRENGTHS จุดแข็ง

- S๑ การเป็นหน่วยงานในรูปแบบรัฐวิสาหกิจ
- S๒ พนักงานมีจำนวนมาก มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญด้านการเดินรถ
- S๓ เป็นหน่วยงานภาครัฐมีความมั่นคง ดึงดูดความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเป็นพนักงาน (เนื่องจากมีสวัสดิการที่ดี)
- S๔ พนักงานมีความขยันและความอดทน และมีความรับผิดชอบในหน้าที่
- S๕ พนักงานรักความก้าวหน้าและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
- S๖ มีระบบการเติบโตในสายอาชีพและมีการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นทุกปี
- S๗ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าอบรมอย่างสม่ำเสมอ
- S๘ มีสิทธิประโยชน์ค่าและสวัสดิการที่ดีรวมทั้งได้รับอย่างสม่ำเสมอ
- S๙ มีพนักงานมีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ดำรงตำแหน่ง

O - OPPORTUNITIES โอกาส

- O๑ เป็นรัฐวิสาหกิจที่รัฐบาลสนับสนุน
- O๒ มีหน่วยงานภายนอกที่ให้การฝึกอบรม และพัฒนาด้านบุคคลในแต่ละหลักสูตร
- O๓ ได้รับเงินสนับสนุน PSO จากภาครัฐในการดำเนินการ
- O๔ การเติบโตของสื่อสังคมออนไลน์ และการเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย เช่น การใช้งานสมาร์ทโฟนและเทคโนโลยีดิจิทัลที่แพร่หลาย

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน (SWOT)-ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)-ปรับปรุง

W - WEAKNESSES จุดอ่อน

- W๑ พนักงานขาดความรู้เฉพาะด้าน (กฎหมาย บัญชี เทคโนโลยี วิศวกรรม)
- W๒ พนักงานมีช่วงอายุที่ไม่สัมพันธ์กัน (Generation Gap) และมีพนักงานสูงอายุจำนวนมาก
- W๓ พนักงานที่โอนย้ายมาปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในตำแหน่งงานใหม่
- W๔ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและขาดการบูรณาการ
- W๕ สถานที่ปฏิบัติงานมีหลายสำนักงาน จึงทำให้การสื่อสารและการประสานงานขาดประสิทธิภาพ
- W๖ กระบวนการทำงานซ้ำซ้อน และไม่สัมพันธ์กันในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน
- W๗ ระเบียบข้อบังคับ มีข้อจำกัดในเรื่องอำนาจหน้าที่ โอกาสเติบโต
- W๘ อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอและทันสมัย
- W๙ พนักงานยังขาดความรู้ ความสามารถในลักษณะงานใหม่ๆ ที่จำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และที่จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- W๑๐ ขาดแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ส่งผลให้การอบรมอาจไม่ครอบคลุมและไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย



T- THREATS อุปสรรค

- T๑ การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลหรือนโยบาย และขาดเสถียรภาพทางการเมืองทำให้มีผลกระทบต่อการดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ของ ชสมก.
- T๒ ค่าโดยสารถูกกำหนดโดยนโยบายรัฐบาล
- T๓ มีผู้ประกอบการรถโดยสารประจำทางในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมากขึ้น
- T๔ มีข้อจำกัดด้านกฎระเบียบและข้อกฎหมายไม่สามารถรับพนักงานประจำสำนักงานจากบุคคลภายนอก ยกเว้น พนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสาร
- T๕ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี
- T๖ เป็นรัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ ๓ ทำให้ไม่สามารถมีบัญชีโครงสร้างเงินเดือนของตนเองได้ ต้องใช้บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน ๕๓ ชั้น ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

๖. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Theme)

โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในแต่ละมิติ (SWOT Analysis) ในรูปแบบตาราง TOWS MATRIX ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นคู่ ได้แก่

	S : Strengths	W : Weaknesses
O : Opportunities	กลยุทธ์เชิงรุก (SO) ใช้จุดแข็งเกาะกุมโอกาส	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) ใช้โอกาสเอาชนะจุดอ่อน
T : Threats	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค	กลยุทธ์เชิงรับ (WT) ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค



	S : Strengths	W : Weaknesses
O : Opportunities	กลยุทธ์เชิงรุก (SO) มีการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์จากทั้งภายนอกและภายใน (S๑ - S๘, O๑ - O๕)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) การดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ ยังไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนตามเกณฑ์ทำให้มี โอกาสในการปรับปรุง (W๑ - ๑๒, O๒, O๔, O๕)
T : Threats	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค มีระบบการเติบโตในสายอาชีพและการส่งเสริมความรู้ (S๖, S๗, T๕, T๖)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT) ระบบบริหารจัดการองค์การขาดการบูรณาการ กระบวนการทำงานซ้ำซ้อน มีข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ และข้อกฎหมาย (W๔, W๖, W๗, T๔)

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) จึงนำมากำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ดังนี้
“เตรียม ขจัด ลด ยก สร้าง งานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์”

	S : Strengths	W : Weaknesses
O : Opportunities	- การเตรียมบุคลากรให้มี วิถีคิดและปฏิบัติที่จะ เติบโตเพื่อให้พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	- การจัดการทำงานแบบงานธุรการบุคคล ลดกระบวนการ ทำงานที่ซ้ำซ้อนและไม่สำคัญสู่การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ ทุนมนุษย์ การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรโดยการทุนมนุษย์ - ยกระดับการบริหารจัดการองค์กร การบริหารและพัฒนา ทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพแบบมืออาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัย และการจัดการความรู้ เพื่อเป็นหุ้นส่วนทางยุทธ ศาสตร์ขององค์กร - สร้างระบบการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ในระดับ มาตรฐานที่เทียบเท่ารัฐวิสาหกิจชั้นนำ
T : Threats		

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์

จากการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) พบว่า วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ จากเดิม ๗ ยุทธศาสตร์ คงเหลือ ๖ ยุทธศาสตร์ เนื่องจากยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบและกระบวนการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร ถูกนำไปบรรจุเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของด้านที่ ๗ ด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Management & Innovation Management: KM&IM) ตามคู่มือการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) ซึ่งรายละเอียดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์มี ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)

พันธกิจ (Mission)

มุ่งมั่นให้บริการโดยสารประจำทาง บริการต่อเนื่อง และบริการอื่น ด้วยคุณภาพเพื่อประโยชน์แก่ทุกคน

วิสัยทัศน์ (Vision)

รอมือของทุกคน

ค่านิยม (Core values) : BMTA CARE

B Believable Service บริการที่เชื่อถือได้ M Modern and Digitalization มีความทันสมัยและมุ่งสู่ดิจิทัล T Teamwork and Alliance ทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายที่ดี A Agility Operation and Collaboration การบริหารงานที่มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นความร่วมมือทุกภาคส่วน C Customer Focus ให้ความสำคัญกับผู้ใช้บริการ A Active Learning มุ่งมั่นเรียนรู้และพัฒนา R Responsibility for Social and Environment รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม E Economic and Governance สร้างคุณค่าและยึดมั่นในธรรมาภิบาล

เป้าหมายและตำแหน่งยุทธศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ (HCM) : เตรียม ขจัด ลด ยก สร้าง งานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

ปี ๒๕๖๖ การเตรียมบุคลากรให้มีวิถีคิดและปฏิบัติที่จะเติบโตเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ปี ๒๕๖๗ การจัดการทำงานแบบงานธุรการบุคคล ลดกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและไม่สำคัญสู่การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรโดยการบริหารทุนมนุษย์	ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ ยกระดับการบริหารจัดการองค์กร การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพแบบมืออาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการจัดการความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานทางยุทธศาสตร์ขององค์กร	ปี ๒๕๗๐ สร้างระบบการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับมาตรฐานที่เทียบเท่ารัฐวิสาหกิจชั้นนำ
--	--	--	---

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบบริหารอัตรากำลัง เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะในขนาดของบุคลากร รวมทั้งการปรับบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะความรู้ความสามารถเพื่อรองรับระบบการเดินรถโดยสารด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาหน่วยงานที่บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นพื้นฐานทางยุทธศาสตร์ขององค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน ทุกระดับให้มีพลังงานที่เข้มแข็ง และตั้งใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสำเร็จของงานและองค์กร

ภาพที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)

๗.๑ เป้าหมายและตำแหน่งยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์

เป้าหมายและตำแหน่งยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์

“เตรียม ขจัด ลด ยก สร้าง งานบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์”

เป้าหมายระยะสั้น	เป้าหมายระยะกลาง	เป้าหมายระยะยาว
<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>การเตรียมบุคลากรให้มีวิถีคิดและปฏิบัติที่จะเติบโตเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๙</p> <p>ยกระดับการบริหารจัดการองค์กร การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพแบบมืออาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการจัดการความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานทางยุทธศาสตร์ขององค์กร</p>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๗๐</p> <p>สร้างระบบการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับมาตรฐานที่เทียบเท่ารัฐวิสาหกิจชั้นนำ</p>
<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p> <p>การจัดการทำงานแบบงานธุรการบุคคล ลด กระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและไม่สำคัญ สู่การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรโดยการบริหารทุนมนุษย์</p>		

๗.๒ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ และกลยุทธ์ด้านทรัพยากร/ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ด้านทรัพยากร/ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาโครงสร้างองค์การและระบบบริหารอัตรากำลังเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์องค์กร	กลยุทธ์ที่ ๒ การทบทวนโครงสร้างองค์การและบุคลากรให้รองรับแนวทางการขับเคลื่อนดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์ที่ ๓ การทบทวนระบบบริหารอัตรากำลังเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์องค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะในอนาคตของบุคลากร รวมทั้งการปรับบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะความรู้ความสามารถเพื่อรองรับระบบการเดินรถโดยสารด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	กลยุทธ์ที่ ๔ การออกแบบและกำหนดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ขององค์การ กลยุทธ์ที่ ๕ การบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Management)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมพนักงานที่มีศักยภาพและผลงานที่ดี กลยุทธ์ที่ ๗ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจด้านทุนมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาหน่วยงานที่บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ขององค์การ	กลยุทธ์ที่ ๘ การพัฒนาความรู้ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นมาตรฐานอาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคนทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสำเร็จของงานและองค์การ	กลยุทธ์ที่ ๙ การดูแลและบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๑๐ การสร้างพนักงานหัวใจบริการที่มีจิตมุ่งเน้นความปลอดภัยในการทำงานของตนเองและผู้โดยสาร

๗.๓ ภาพความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ กับแผนงานที่สำคัญ

แผนวิสาหกิจ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	แผนดิจิทัลแผนปฏิบัติการดิจิทัลและการจัดการ นวัตกรรมขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขสมก.กับการให้บริการหลักที่ทันสมัย</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขสมก.กับการให้บริการสนับสนุนที่สะดวกสบาย</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การส่งเสริมพนักงานภาคบริการให้มี ศักยภาพสูง เพื่อรอยยิ้มของผู้ใช้บริการ</p> <p>โครงการที่ ๒๗ : โครงการพัฒนาทักษะการให้บริการ และการจัดการปัญหาเฉพาะหน้า</p> <p>โครงการที่ ๒๘ : โครงการจอตทุกป้ายอย่างปลอดภัยเพื่อส่งและรับทุกคน</p> <p>โครงการที่ ๒๙ : โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๖ การเสริมสร้างความปลอดภัยในการให้บริการแก่ทุกคน</p> <p>โครงการที่ ๓๕ : โครงการยกระดับความปลอดภัยในการขับขี่และการเดินทาง</p> <p>โครงการที่ ๓๖ : โครงการส่งเสริมความปลอดภัยด้านสาธารณสุข</p> <p>โครงการที่ ๓๗ : โครงการป้องกันอาชญากรรมบนรถโดยสารประจำทาง และการข่มขืน CCTV</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขับเคลื่อน ขสมก.สู่การเป็นองค์กรให้บริการ โดยสารประจำทางด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑-๒ พัฒนานวัตกรรมบริการด้วย เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม</p> <p>โครงการ : พัฒนาระบบออกตั๋วอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>โครงการ : พัฒนาโมบายแอปพลิเคชันสำหรับ ติดตามรถโดยสาร</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน ทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อ ผลงานและองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑๐ : การสร้างพนักงานหัวใจบริการที่มีจิตมุ่งเน้นความปลอดภัยในการ ทำงานของตนเองและผู้โดยสาร</p> <p>โครงการที่ ๑๕ : การเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นพนักงานบริการที่ดี จิตบริการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>โครงการที่ ๑๖ : การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์กับแนวทางปรับปรุงคุณภาพและมีส่วนร่วมในการแก้ไข สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ขสมก.กับการบริหารงานและองค์กรที่ยั่งยืน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การพัฒนาสมรรถนะและทักษะของบุคลากรในทุกมิติ</p> <p>โครงการที่ ๔๐ : โครงการพัฒนาทักษะความรู้พนักงานทุกระดับ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การพัฒนาระบบบริหารองค์กรให้ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ</p> <p>โครงการที่ ๔๑ : โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการของ ขสมก.</p> <p>โครงการที่ ๔๒ : โครงการพัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัยด้านไซเบอร์</p> <p>โครงการที่ ๔๓ : โครงการยกระดับประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการบริหาร ความเสี่ยง เป็นโครงการเพื่อพัฒนา</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๔ การผลักดันการฟื้นฟูองค์กร</p> <p>โครงการที่ ๔๔ : โครงการศึกษาแนวทางปรับโครงสร้างองค์กรและบุคลากร</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยน ขสมก.สู่การเป็นองค์กรดิจิทัล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒-๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนา ศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรทุก ระดับ</p> <p>โครงการ : อบรมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร</p> <p>โครงการ : อบรมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับผู้ปฏิบัติการ</p> <p>โครงการ : อบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับ บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการบริการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑-๑ ปรับปรุงและพัฒนาระบบ สารสนเทศและเทคโนโลยีโครงสร้างพื้นฐานอย่าง ต่อเนื่อง</p> <p>โครงการ : บำรุงรักษาระบบบริหารจัดการทรัพยากร (ERP)</p> <p>โครงการ : พัฒนาระบบ Disaster Recovery สำหรับระบบบริหารจัดการทรัพยากร (ERP)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง</p> <p>แผนปฏิบัติการที่ ๑ : แผนการสร้างกลไกการจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบบริหารอัตรากำลังเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการขับเคลื่อนตาม ยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ การทบทวนโครงสร้างองค์กรและบุคลากรให้รองรับแนวทางการขับเคลื่อนค่าเป้าหมายธุรกิจ</p> <p>โครงการที่ ๒ : ปรับโครงสร้างองค์กรและบุคลากรให้รองรับกับแนวทางการขับเคลื่อนของกิจการและรองรับการดำเนินงานเชิง อนาคต</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ การทบทวนระบบบริหารอัตรากำลังเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ องค์กร</p> <p>โครงการที่ ๓ : การจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรปัจจุบัน โดยการ วิเคราะห์ อุปสงค์และอุปทานอัตรากำลัง (Demand and Supply) ที่ส่งผลกระทบต่อส่วนเกิน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะในอนาคตของ บุคลากร รวมทั้งการปรับบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการบริหารการเดินโดยสาร ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔ : การออกแบบและกำหนดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและ เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p>โครงการที่ ๔ : การออกแบบและกำหนดบทบาทหน้าที่สมรรถนะของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีดิจิทัลและเป็นแนวทางยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p>โครงการที่ ๕ : การพัฒนารูปแบบ/ ระบบการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕ : การบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Management)</p> <p>โครงการที่ ๖ : การพัฒนาความก้าวหน้าอาชีพ (Career Path)</p> <p>โครงการที่ ๗ : แผนพัฒนาและบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)</p> <p>โครงการที่ ๘ : แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p>
		<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ : การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมพนักงานที่มีศักยภาพและผลงานที่ดี</p> <p>โครงการที่ ๙ : การปรับปรุงและพัฒนา นโยบาย วิธีการขั้นตอนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อส่งเสริมพนักงานที่มีศักยภาพและมีผลงานที่ดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๗ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจด้านทุนมนุษย์</p> <p>โครงการที่ ๑๐ : การนำและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจด้านการบริหารทุนมนุษย์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาหน่วยงานที่บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๘ : การพัฒนาความรู้ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นมาตรฐานอาชีพ</p> <p>โครงการที่ ๑๑ : การพัฒนาฝ่ายทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ (HR Professional) การบริหารจัดการทุนมนุษย์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน ทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อ ผลงานและองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๙ : การดูแลและบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร</p> <p>โครงการที่ ๑๒ : การพัฒนานโยบาย วิธีการ ขั้นตอนค่าตอบแทน สวัสดิการ และรางวัลการทำงาน (Compensation, Welfare & Rewarding)</p> <p>โครงการที่ ๑๓ : การจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันพนักงานเพื่อความพึงพอใจและเพื่อต่อยอดสู่การสร้าง ประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากร (Employee Experience)</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑๐ : การสร้างพนักงานหัวใจบริการที่มีจิตมุ่งเน้นความปลอดภัยในการ ทำงานของตนเองและผู้โดยสาร</p> <p>โครงการที่ ๑๔ : การส่งเสริมค่านิยมองค์กร (Core Value) รวมทั้งมีการปฏิบัติตนอย่างเป็นรูปธรรม พัฒนา ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) สามารถลงใจและพัฒนาพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรของ ผู้บังคับบัญชาตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร</p>

๗.๔ ความเชื่อมโยงเกณฑ์ประเมินหัวข้อของ SE-AM กับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) และกลยุทธ์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)

เพื่อให้มั่นใจในการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ได้ดำเนินการเชื่อมโยงกรอบหลักการ/แนวคิดเพื่อการประเมินการบริหารทุนมนุษย์ตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ทั้ง ๔ ด้าน ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) และกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (HCM)

๓. การพัฒนาทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๒. การบริหารทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างองค์การและระบบบริหารอัตรากำลังเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์องค์การ	กลยุทธ์ที่ ๒ การทบทวนโครงสร้างองค์การและบุคลากรให้รองรับแนวทางการขับเคลื่อนดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์ที่ ๓ การทบทวนระบบบริหารอัตรากำลังเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์องค์การ
๓. การพัฒนาทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การ ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะในขนาดของบุคลากร รวมทั้งการปรับบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ความสามารถเพื่อรองรับระบบการเดินรถโดยสารด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	กลยุทธ์ที่ ๔ การออกแบบและกำหนดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล และเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ขององค์การ กลยุทธ์ที่ ๕ การบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Management)
๒. การบริหารทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมพนักงานที่มีศักยภาพและผลงานที่ดี กลยุทธ์ที่ ๗ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจด้านทุนมนุษย์
๑. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาหน่วยงานที่บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ขององค์การ	กลยุทธ์ที่ ๘ การพัฒนาความรู้ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นมาตรฐานอาชีพ
๒. การบริหารทุนมนุษย์ ๔. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน ทุกระดับให้มีสุขภาพที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสำเร็จของงานและองค์การ	กลยุทธ์ที่ ๙ การดูแลและบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๑๐ การสร้างพนักงานหัวใจบริการที่มีมุ่งมั่นเน้นความปลอดภัยในการทำงานของตนเองและผู้โดยสาร

๘. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ๑๐ กลยุทธ์ และ ๑๗ แผนปฏิบัติการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๑ การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

แผนปฏิบัติการที่ ๑ แผนการสร้างกลไกการจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาโครงสร้างองค์การและระบบบริหารอัตรากำลังเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์องค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การทบทวนโครงสร้างองค์การและบุคลากรให้รองรับแนวทางการขับเคลื่อนดำเนินธุรกิจ

แผนปฏิบัติการที่ ๒ ปรับโครงสร้างองค์การและบุคลากรให้รองรับกับแนวทางการขับเคลื่อนของกิจการและรองรับการดำเนินธุรกิจในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๓ การทบทวนระบบบริหารอัตรากำลังเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์องค์กร

แผนปฏิบัติการที่ ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์การปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานอัตรากำลัง (Demand and Supply) ทั้งส่วนขาดและส่วนเกิน

แผนปฏิบัติการที่ ๔ การพัฒนานโยบายวิธีการขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะในอนาคตของบุคลากร รวมทั้งการปรับบุคลากรในองค์การให้มีทักษะความรู้ความสามารถเพื่อรองรับระบบการเดินรถโดยสารด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ การออกแบบและกำหนดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

แผนปฏิบัติการที่ ๕ การออกแบบและกำหนดบทบาทหน้าที่สมรรถนะของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

แผนปฏิบัติการที่ ๖ การพัฒนารูปแบบ/ ระบบการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕ การออกแบบและกำหนดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

แผนปฏิบัติการที่ ๗ การพัฒนาความก้าวหน้าอาชีพ (Career Path)

แผนปฏิบัติการที่ ๘ แผนพัฒนาและบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)

แผนปฏิบัติการที่ ๙ แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมพนักงานที่มีศักยภาพและผลงานที่ดี

แผนปฏิบัติการที่ ๑๐ การปรับปรุงและพัฒนานโยบาย วิธีการขั้นตอนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อส่งเสริมพนักงานที่มีศักยภาพและมีผลงานที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๗ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจด้านทุนมนุษย์

แผนปฏิบัติการที่ ๑๑ การนำและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจด้านการบริหารทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาหน่วยงานที่บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ขององค์การ

กลยุทธ์ที่ ๘ การพัฒนาความรู้ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นมาตรฐานอาชีพ

แผนปฏิบัติการที่ ๑๒ การพัฒนาฝ่ายทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ (HR Professional) การบริหารจัดการทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน ทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสำเร็จของงานและองค์การ

กลยุทธ์ที่ ๙ การดูแลและบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

แผนปฏิบัติการที่ ๑๓ การพัฒนา นโยบาย วิธีการ ขั้นตอนค่าตอบแทน สวัสดิการ และรางวัลการทำงาน (Compensation, Welfare & Rewarding)

แผนปฏิบัติการที่ ๑๔ การจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันพนักงานเพื่อความพึงพอใจและเพื่อต่อยอดสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากร (Employee Experience)

กลยุทธ์ที่ ๑๐ การสร้างพนักงานหัวใจบริการที่มีจิตมุ่งเน้นความปลอดภัยในการทำงานของตนเองและผู้โดยสาร

แผนปฏิบัติการที่ ๑๕ การส่งเสริมค่านิยมองค์กร (Core Value) รวมทั้งมีการปฏิบัติตนอย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) สามารถจูงใจและพัฒนาพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร

แผนปฏิบัติการที่ ๑๖ การเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นพนักงานบริการที่ดี จิตใจบริการอย่างต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการที่ ๑๗ การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความตระหนักกับแนวทางปรับปรุงคุณภาพและมีส่วนร่วมในการแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะในอนาคตของบุคลากร รวมทั้งการปรับบุคลากรในองค์กรให้ มีทักษะความรู้ความสามารถเพื่อรองรับระบบการเดินรถโดยสารด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๕ : การบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Management)

แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ				
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.			
แผนปฏิบัติการที่ ๘ : แผนพัฒนาและบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	เพื่อให้มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงมาเป็นผู้นำในการพัฒนาองค์กร	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	ร้อยละ ๗๐ (ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาจนมีความสามารถในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน)	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์ คัดเลือก Talent Management	■													๕๐,๐๐๐	สจท. (รบ.)		
				๒. จัดทำหลักเกณฑ์กำหนดการสรรหา คัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและแบบประเมินเพื่อสรรหาคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Pool)		■	■														
				๓. สื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารจัดการคนเก่ง Talent Management				■													
				๔. คัดเลือก กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง					■												
				๕. จัดทำแผนพัฒนา เพื่อสร้างความพร้อม/กระตุ้นการสร้างผลงานที่ตอบสนองต่อทิศทาง/นโยบาย ชสมก. ประเมินสมรรถนะ Talent รายบุคคล ดำเนินการพัฒนาตามแผน						■	■	■	■	■	■	■	■			■	■
				๖. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส เพื่อนำมาทบทวนและปรับปรุงการบริหารจัดการคนเก่ง												■					■

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๖ : การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมพนักงานที่มีศักยภาพและผลงานที่ดี

แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
แผนปฏิบัติการที่ ๑๐ : การปรับปรุงและพัฒนา นโยบาย วิธีการขั้นตอน การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) เพื่อส่งเสริมพนักงานที่มีศักยภาพ และมีผลงานที่ดี	เพื่อยกระดับมาตรฐานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ขสมก. ให้สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขีดความสามารถของบุคลากรได้อย่างแท้จริง	ความสำเร็จในการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS)	ร้อยละ ๑๐๐ (ความสำเร็จในการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS)	๑. ศึกษาปัญหาและความต้องการในการประเมินและบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถส่งเสริมพนักงานที่มีศักยภาพและผลงานที่ดี	■												๑๐๐,๐๐๐	สจท.	
				๒. ออกแบบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการขององค์กร		■	■												
				๓. รับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกแบบใหม่			■	■											
				๔. ศึกษาทบทวนการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกแบบใหม่				■	■										
				๕. นำเสนอคณะกรรมการ ขออนุมัติระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง						■	■								
				๖. สื่อสารเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากร								■	■						
				๗. ดำเนินการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด										■	■				

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๗ : การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจด้านทุนมนุษย์

แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
แผนปฏิบัติการที่ ๑๑ : การนำและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจด้านการบริหารทุนมนุษย์	เพื่อให้การตัดสินใจในงานด้านการบริหารทุนมนุษย์มีความถูกต้องทันการณ์ และ แม่นยำโดยใช้การวิเคราะห์และคาดการณ์ (HR Analysis & Analytics)	ความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	ร้อยละ ๑๐๐ (ความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้)	๑. กำหนดความต้องการในการพัฒนาให้ครอบคลุมกับข้อมูลสำคัญด้านทุนมนุษย์	█												๓,๐๐๐,๐๐๐	สจท. (สก)	
				๒. วิเคราะห์/ทบทวนระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทุนมนุษย์ และฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของขสมก. ในปัจจุบัน รวมถึงวิเคราะห์ความเป็นไปได้	█	█													
				๓. ศึกษาและวิเคราะห์เทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อใช้ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลด้านการบริหารงานด้านทุนมนุษย์	█	█													
				๔. กำหนดความต้องการในการพัฒนาให้ครอบคลุมกับข้อมูลสำคัญด้านทุนมนุษย์		█	█												
				๕. จัดหาผู้พัฒนาแอปพลิเคชัน				█	█	█									
				๖. นำเสนอแผนและงบประมาณ								█	█						
				๗. ดำเนินการตามแผนงาน										█	█	█			█

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาหน่วยงานที่บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ขององค์การ

กลยุทธ์ที่ ๘ : การพัฒนาความรู้ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นมาตรฐานอาชีพ

แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ						
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.					
แผนปฏิบัติการที่ ๑๒ : การพัฒนาฝ่ายทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ (HR Professional) การบริหารจัดการทุนมนุษย์	เพื่อให้บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล	จำนวนบุคลากรไม่น้อยกว่า ๒ คน ที่รับใบรับรองคุณวุฒิวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคลจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	๑. วิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Training needs Analysis/ Assessment)	■													๑๐๐,๐๐๐	สจท. สพบ.				
				๒. กำหนดแนวทางในการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล	■	■																	
				๓. ศึกษาดูงานองค์กรรัฐวิสาหกิจชั้นนำ			■	■															
				๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลตามแผนงานที่กำหนด				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			■	■	■	
				๕. ประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคล													■			■	■	■	
				๖. ติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุง/ทบทวนทุกปีอย่างต่อเนื่อง																■	■	■	

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน ทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสำเร็จของงานและองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๙ : การดูแลและบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

แผนปฏิบัติการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗											งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
แผนปฏิบัติการที่ ๑๔: การจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันพนักงาน เพื่อความพึงพอใจและเพื่อต่อยอดสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากร (Employee Experience)	เพื่อให้มีแผนเสริมสร้างความผูกพันพนักงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจและเพื่อต่อยอดซึ่งการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากร (Employee Experience)	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร มากกว่าปีที่ผ่าน มา (ผลคะแนน ปีที่ผ่านมา ร้อยละ ๕๑.๖๖)	ร้อยละ ๖๐ (ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร มากกว่าปีที่ผ่าน มา)	๑. ศึกษา ทบทวนปัจจัยความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากร ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น สถิติ เพื่อหาอิทธิพลของปัจจัย	■												๕๐,๐๐๐	สจพ. (รบ.)	
				๒. ดำเนินการกำหนดแนวทางเครื่องมือในการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร		■	■												
				๓. ดำเนินการสำรวจและประมวลผลความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ชสมก.			■	■	■										
				๔. นำผลการสำรวจ มากำหนดแผนการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร						■	■	■	■						
				๕. นำเสนอแผนต่อผู้มีอำนาจ											■	■			

