

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนแม่บททุนมนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๔

โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
๑. แผนยกระดับมาตรฐานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและมีความเป็นธรรม	ร้อยละคะแนนประเมินความพึงพอใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการขออนุมัติจัดสัมมนาการให้ความรู้ความเข้าใจการยกระดับมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการสัมมนามีความรู้ความเข้าใจการยกระดับมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน วันที่ ๑๘-๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ - สำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดโครงการสัมมนาการให้ความรู้ความเข้าใจการยกระดับมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน วันที่ ๑๘-๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ตามคำสั่งองค์การที่ ๗๑๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ 	มีการจัดทำเล่มคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน Performance Evaluation แต่รายละเอียดข้อมูลของแผนในบางประเด็นยังไม่ครบถ้วน จึงยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จในปีงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานเจ้าหน้าที่ - สำนักพัฒนาบุคลากร
๒. แผนทบทวนและพัฒนาระบบสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพ	บุคลากรมีสมรรถนะสูง	ร้อยละคะแนนประเมินความรู้ความเข้าใจในระบบสมรรถนะของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการขออนุมัติจัดสัมมนาการให้ความรู้ความเข้าใจสมรรถนะของบุคลากร วันที่ ๑๘-๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ - คำสั่งองค์การที่ ๘๑๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้นำพนักงานเข้ารับการสัมมนาให้ความรู้ ความเข้าใจสมรรถนะของบุคลากรสำหรับหัวหน้างานขึ้นไป - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานตามระบบความสามารถปีละ ๒ ครั้ง 	มีการจัดทำเล่มคู่มือระบบสมรรถนะ Competency ของบุคลากร แต่รายละเอียดข้อมูลของแผนในบางประเด็นยังไม่ครบถ้วน จึงยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จในปีงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานเจ้าหน้าที่ - สำนักพัฒนาบุคลากร
๓. แผนพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development plan)	บุคลากรมีสมรรถนะสูง	ร้อยละคะแนนประเมินความรู้ความเข้าใจในเรื่องแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักพัฒนาบุคลากรจัดทำแผนฝึกอบรม-สัมมนาพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - สำนักพัฒนาบุคลากรจัดโครงการพัฒนาทักษะการขับรถโดยสารสำหรับพนักงานเก็บค่าโดยสารที่ประสงค์เปลี่ยนหน้าที่เป็นพนักงานขับรถ จำนวน ๒ รุ่น วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ถึง วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔ - จัดโครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน จำนวน ๒ หลักสูตร วันที่ ๙ ๑๑ ๑๗ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๔ 	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานเจ้าหน้าที่ - สำนักพัฒนาบุคลากร

โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ผู้รับผิดชอบ
๔. แผนพัฒนาระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	มีการบริหารจัดการและพัฒนาสายอาชีพอย่างมีมาตรฐาน	ร้อยละคะแนนประเมินความพึงพอใจในระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมหลักสูตรเพิ่มศักยภาพเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งใน ระดับ ๑-๔ ระหว่างวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ วันที่ ๑ ๘ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และได้มีคำสั่งที่ ๒๒๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ แต่งตั้งพนักงาน ระดับ ๑-๔ ทดแทนอัตรา ที่ว่าง - มีการจัดอบรม ระดับ ๕-๘ พัฒนาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๔ 	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักการเจ้าหน้าที่ - สำนักพัฒนาบุคลากร
๕. แผนยกระดับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กร	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ	ร้อยละคะแนนประเมินความผูกพันองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักการเจ้าหน้าที่จัดส่งแบบสอบถามเพื่อประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และได้สรุปผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประจำปี ๒๕๖๔ จัดทำเล่มสรุปผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่งให้กับผู้บริหาร ทุกหน่วยงาน เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ - ผลการศึกษาพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ ๗๐.๒๐ อยู่ในระดับ มาก 	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักการเจ้าหน้าที่ - สำนักพัฒนาบุคลากร
๖. แผนพัฒนาค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ	ร้อยละคะแนนประเมินค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจุบันยังคงใช้ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรเดิม ยังไม่มีการพัฒนา และยังไม่มีการทบทวน 	ปัจจุบันยังคงใช้ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรเดิม และยังไม่มีการทบทวนแผน	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักการเจ้าหน้าที่ - สำนักพัฒนาบุคลากร
๗. แผนพัฒนาระบบการกำกับดูแลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์สู่ความยั่งยืน	การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์มีมาตรฐานในระดับรัฐวิสาหกิจ	ร้อยละของความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรมี โครงการทบทวนแผนแม่บททุนมนุษย์ และแผนทุนมนุษย์ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่ง ผอ.ก. อนุมัติแล้วเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ - องค์กรได้มีคำสั่งที่ ๖๔๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้พนักงานเข้ารับการสัมมนา ตั้งแต่วันที่ ๑๐-๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ - อยู่ระหว่างการดำเนินการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ให้บรรลุตามเป้าหมายที่มีการดำเนินงานไว้ 	ไม่มี	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักการเจ้าหน้าที่ - สำนักพัฒนาบุคลากร