



แผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์
องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
ประจำปี 2563-2565

วิสัยทัศน์ ขสมก.

“ผู้นำการให้บริการรถโดยสารประจำทาง ”

วิสัยทัศน์:
VISION

“ยกระดับทุนมนุษย์เพื่อมุ่งสู่ความเป็นผู้นำการ
ให้บริการรถโดยสารประจำทาง”

พันธกิจ:
VISION

1.บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
ตามนโยบายการกำกับดูแล
อย่างมีประสิทธิภาพ

2.สร้างมาตรฐานการบริหาร
และพัฒนาทุนมนุษย์

3.ขับเคลื่อนการบริหาร
และพัฒนาทุนมนุษย์สู่
ความยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์:
STRATEGIC ISSUE

1.บริหารทุนมนุษย์อย่าง
มีประสิทธิภาพ

2.พัฒนาทุนมนุษย์สู่
ความเป็นเลิศ

3.พัฒนาสภาพแวดล้อมที่
สนับสนุนการบริหารและ
พัฒนาทุนมนุษย์

4.กำกับดูแลการ
ขับเคลื่อนแผน
ยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์
สู่ความยั่งยืน

แผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ประจำปี 2563-2565

วิสัยทัศน์ Vision

“ยกระดับทุนมนุษย์ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นผู้นำการให้บริการรถโดยสารประจำทาง”

พันธกิจ Mission

1. บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ตามนโยบายการกำกับดูแล
2. สร้างมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
3. ขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ Strategic Issue

1. การบริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นมืออาชีพ
3. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
4. การกำกับดูแลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์สู่ความยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : บริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)			กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ
		2563	2564	2565		
1.1 มีการบริหารอัตรากำลัง อย่างมีประสิทธิภาพ	คะแนนประเมินประสิทธิภาพด้าน การบริหารอัตรากำลัง	-	-	80	พัฒนาระบบมาตรฐานการบริหาร อัตรากำลัง	1.วิเคราะห์อัตรากำลังด้วยระบบการศึกษา งาน (Work study)
					พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	1.พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2.พัฒนาระบบหมุนเวียนบุคลากร (Job rotation)
					เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1.วิเคราะห์กระบวนการการทำงาน และใช้ เครื่องมือต่าง ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพใน กระบวนการทำงาน (HROD)

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)			กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ
		2563	2564	2565		
1.2 ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ร้อยละคะแนนการประเมินความพึงพอใจด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	-	80	90	พัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	1. ทบทวนและพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1.3 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและมีความเป็นธรรม	ร้อยละคะแนนประเมินความพึงพอใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-	70	80	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.ยกระดับมาตรฐานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานและมีความเป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)			กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ
		2563	2564	2565		
2.1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง	ร้อยละค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินสมรรถนะของบุคลากร	-	80	90	ยกระดับระบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้ยุคใหม่	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทบทวนและพัฒนาระบบสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยเส้นทางการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Roadmap) 3. พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) 4. พัฒนาระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 5. พัฒนาระบบการพัฒนากลุ่มพนักงานจ้างภายนอกและลูกจ้าง (Temporary & Outsourcing Development) 6. พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)			กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ
		2563	2564	2565		
2.2 มีการบริหารจัดการและ พัฒนาสายอาชีพอย่างมี มาตรฐาน	ร้อยละคะแนนการประเมิน มาตรฐานการบริหารจัดการ และพัฒนาสายอาชีพ	-	80	90	พัฒนามาตรฐานระบบการ จัดการสายอาชีพ	1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการสายอาชีพ (Career Management) 2. ทบทวนระบบแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) 3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management)
					บริหารและพัฒนาบุคลากรตาม ระบบมาตรฐานระบบการจัดการ สายอาชีพ	1. การบริหารจัดการบุคลากรตามระบบการบริหาร จัดการสายอาชีพ (Career Management) 2. บริหารแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) อย่างมีประสิทธิภาพ 3. บริหารจัดการคนเก่ง (Talent management) เพื่อ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)			กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ
		2563	2564	2565		
3.1 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และมีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ	ร้อยละคะแนนประเมินความผูกพันองค์กร	-	80	90	ยกระดับความผูกพันต่อองค์กร	1.ยกระดับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กร
	ร้อยละคะแนนประเมินค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร	-	80	90	พัฒนาค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร	1.พัฒนาค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)			กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ
		2563	2564	2565		
3.2 มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละคะแนนประเมินประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	-	60	70	ยกระดับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
3.3 มีความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	ร้อยละคะแนนการประเมินความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	80	90	พัฒนามาตรฐานความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ดี	1. พัฒนามาตรฐานความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)			กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ
		2563	2564	2565		
3.4 บุคลากรด้านการบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์มีความเป็น มืออาชีพ	จำนวนบุคลากรด้านการบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์ ได้รับ คุณวุฒิวิชาชีพบริหารงานบุคคล	-	1	2	ยกระดับมาตรฐานบุคลากรด้านการ บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	1.การพัฒนาบุคลากรด้านทุนมนุษย์สู่มาตรฐาน คุณวุฒิวิชาชีพด้าน HR 2.พัฒนาระบบการสอบทานการดำเนินงานของ กระบวนการที่สำคัญด้านทุนมนุษย์ (HC audit)

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)			กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ
		2563	2564	2565		
3.5 มีการสนับสนุนและการให้ความร่วมมือด้านการบริหาร และพัฒนาทุนมนุษย์จากผู้บริหารสายงานภายในองค์กร (Line manager)	ร้อยละคะแนนความร่วมมือด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์จากผู้บริหารสายงานภายในองค์กร (Line manager)	-	80	90	ยกระดับความรู้ด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์จากผู้บริหารสายงานภายในองค์กร (Line manager) และผู้แทนของสายงาน (HR Coordinator)	1.ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์จากผู้บริหารสายงานภายในองค์กร (Line manager) และผู้แทนของสายงาน (HR Coordinator) 2.พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการปฏิบัติตามระบบการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ในหน่วยงานต่างๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : กำกับดูแลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์สู่ความยั่งยืน

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (Target)			กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ
		2563	2564	2565		
4.1 การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์มีมาตรฐานในระดับรัฐวิสาหกิจชั้นนำ	ร้อยละคะแนนการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์ของรัฐวิสาหกิจ	-	80	90	กำกับดูแลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมายและมีความยั่งยืน	1.พัฒนาระบบการกำกับดูแลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์สู่ความยั่งยืน

สรุปแผนปฏิบัติการปี 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564	งบประมาณปี 2564 (บาท)
1.การบริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ยกระดับมาตรฐานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	200,000
2.การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นมืออาชีพ	1. ทบทวนและพัฒนาระบบสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) 4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management)	200,000 200,000 300,000
3.การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	1. ยกระดับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กร 2. พัฒนาค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร	300,000 300,000
4.การกำกับดูแลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์สู่ความยั่งยืน	1. พัฒนาระบบการกำกับดูแลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์สู่ความยั่งยืน	100,000
รวมทั้งสิ้น		1,600,000

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ ประจำปี 2563 - 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : บริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและมีความเป็นธรรม	
ชื่อแผนปฏิบัติการ : ยกกระดับมาตรฐานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
ตัวชี้วัดผลงานหลัก : ร้อยละคะแนนประเมินความพึงพอใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 70
ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ: สำนักการเจ้าหน้าที่	

กิจกรรมหลัก	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	63	63	63	64	64	64	64	64	64	64	64	64
1. ให้ความรู้และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน												
2. ทบทวนปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสม												
3. นำเสนอระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้อำนวยการ ขสมก. ให้ความเห็นชอบ												
4. ปรับปรุงแก้ไข คำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน												
5. สื่อสารให้ความรู้ความเข้าใจให้ผู้บริหารและพนักงานในเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน												
งบประมาณที่ใช้ตามแผนงาน	<input checked="" type="checkbox"/> เงินงบประมาณจำนวน 200,000 บาท											

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ ประจำปี 2563 - 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นมืออาชีพ	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :บุคลากรมีสมรรถนะสูง	
ชื่อแผนปฏิบัติการ : ทบทวนและพัฒนาระบบสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพ	
ตัวชี้วัดผลงานหลัก : ร้อยละคะแนนประเมินความรู้ความเข้าใจในระบบสมรรถนะของบุคลากร	ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80
ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ: สำนักการเจ้าหน้าที่	

กิจกรรมหลัก	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค. 63	พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	ก.พ. 64	มี.ค. 64	เม.ย. 64	พ.ค. 64	มิ.ย. 64	ก.ค. 64	ส.ค. 64	ก.ย. 64
1. ให้ความรู้และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการในเรื่องระบบสมรรถนะ												
2. ทบทวนปรับปรุงระบบสมรรถนะให้เหมาะสม												
3. นำเสนอระบบระบบสมรรถนะให้อำนาจการ ชสมก.ให้ความเห็นชอบ												
4. ปรับปรุงแก้ไข คำสั่ง ระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับระบบสมรรถนะ												
5. สื่อสารให้ความรู้ความเข้าใจให้ผู้บริหารและพนักงานในเรื่องระบบสมรรถนะ												
งบประมาณที่ใช้ตามแผนงาน	<input checked="" type="checkbox"/>						เงินงบประมาณจำนวน	200,000	บาท			

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ ประจำปี 2563 - 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นมืออาชีพ	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :บุคลากรมีสมรรถนะสูง	
ชื่อแผนปฏิบัติการ : พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)	
ตัวชี้วัดผลงานหลัก : ร้อยละคะแนนประเมินความรู้ความเข้าใจในเรื่องแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 70
ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ: สำนักการเจ้าหน้าที่	

กิจกรรมหลัก	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	63	63	63	64	64	64	64	64	64	64	64	64
1.ขออนุมัติแผนงานและงบประมาณดำเนินงาน												
2.ศึกษาและออกแบบระบบการเรียนรู้ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)												
3.ขออนุมัติระบบการเรียนรู้ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)												
4.ประชุมให้ความรู้ระบบการเรียนรู้ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลแก่บุคลากร												
5. ดำเนินการขับเคลื่อนระบบการเรียนรู้ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล												
6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการใช้ระบบการเรียนรู้ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล												
7.รายงานผลการปฏิบัติตามระบบการเรียนรู้ด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)												
งบประมาณที่ใช้ตามแผนงาน	<input checked="" type="checkbox"/> เงินงบประมาณจำนวน						200,000		บาท			

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ ประจำปี 2563 - 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นมืออาชีพ	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : มีการบริหารจัดการและพัฒนาสายอาชีพอย่างมีมาตรฐาน	
ชื่อแผนปฏิบัติการ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management)	
ตัวชี้วัดผลงานหลัก : ร้อยละคะแนนประเมินความพึงพอใจในระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management)	ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80
ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ: สำนักการเจ้าหน้าที่	

กิจกรรมหลัก	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค. 63	พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	ก.พ. 64	มี.ค. 64	เม.ย. 64	พ.ค. 64	มิ.ย. 64	ก.ค. 64	ส.ค. 64	ก.ย. 64
1.ขออนุมัติแผนงานและงบประมาณดำเนินงาน												
2.ศึกษาและออกแบบระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management)												
3.ขออนุมัติระบบระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management)												
4.ประชุมให้ความรู้ระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management)												
5. ดำเนินการขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management) ประจำปีงบประมาณ 2564												
6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management)												
7. รายงานผลการปฏิบัติตามระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent management)												
งบประมาณที่ใช้ตามแผนงาน	<input checked="" type="checkbox"/>						เงินงบประมาณจำนวน 300,000 บาท					

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ ประจำปี 2563 - 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และมีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ	
ชื่อแผนปฏิบัติการ : ยกระดับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กร	
ตัวชี้วัดผลงานหลัก : ร้อยละคะแนนประเมินความผูกพันองค์กร	ค่าเป้าหมาย: ร้อยละ 80
ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ : สำนักการเจ้าหน้าที่	

กิจกรรมหลัก	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	63	63	63	64	64	64	64	64	64	64	64	64
1. ทบทวนแผนงานการเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร												
2. นำแผนการเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากรไปปฏิบัติ												
3. ติดตามและประเมินผลการนำแผนการเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากรไปปฏิบัติ												
4. รายงานผลการปฏิบัติตามแผนการเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร												
งบประมาณที่ใช้ตามแผนงาน	<input checked="" type="checkbox"/>			เงินงบประมาณจำนวน			300,000			บาท		

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ ประจำปี 2563 - 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และมีค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ	
ชื่อแผนปฏิบัติการ : พัฒนาค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร	
ตัวชี้วัดผลงานหลัก : ร้อยละคะแนนประเมินค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80
ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ : สำนักการเจ้าหน้าที่	

กิจกรรมหลัก	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	63	63	63	64	64	64	64	64	64	64	64	64
1. ขออนุมัติแผนงานและงบประมาณดำเนินงาน												
2. ทบทวนค่านิยมวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจและทิศทางในอนาคตขององค์กร												
3. จัดทำแผนแม่บทเพื่อพัฒนาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร												
4. นำเสนอแผนแม่บทเพื่อพัฒนาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้ผู้อำนวยการ ชมสมก. อนุมัติ												
5. สื่อสารแผนแม่บทเพื่อพัฒนาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน												
6. ประเมินระดับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ชมสมก.												
งบประมาณที่ใช้ตามแผนงาน				<input checked="" type="checkbox"/>			เงินงบประมาณจำนวน 300,000			บาท		

แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ ประจำปี 2563 - 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : กำกับดูแลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์สู่ความยั่งยืน	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์มีมาตรฐานในระดับรัฐวิสาหกิจชั้นนำ	
ชื่อแผนปฏิบัติการ : พัฒนาระบบการกำกับดูแลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์สู่ความยั่งยืน	
ตัวชี้วัดผลงานหลัก : ร้อยละของความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์	ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80
ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการ : สำนักการเจ้าหน้าที่	

กิจกรรมหลัก	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
	ต.ค. 63	พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	ก.พ. 64	มี.ค. 64	เม.ย. 64	พ.ค. 64	มิ.ย. 64	ก.ค. 64	ส.ค. 64	ก.ย. 64
1. ขออนุมัติแผนงานและงบประมาณดำเนินงาน												
2. แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์												
3. คณะทำงาน ฯ จัดทำแนวทางและแผนงานการกำกับดูแลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์												
4. ขออนุมัติแนวทางและแผนงานการกำกับดูแลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์												
5. ดำเนินการขับเคลื่อนการกำกับดูแลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2564												
6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนการกำกับดูแลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์												
7. รายงานผลการกำกับดูแลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2564												
งบประมาณที่ใช้ตามแผนงาน	<input checked="" type="checkbox"/>						เงินงบประมาณจำนวน	100,000	บาท			