



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์
ของการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570
(ฉบับทบทวนปี 2567)
และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568



การรถไฟแห่งประเทศไทย
STATE RAILWAY OF THAILAND

๐14 (1)

แผนการบริหารทุนมนุษย์ของการรถไฟฯ (พ.ศ. 2566-2570)
(ฉบับทบทวนปีงบประมาณ 2567)
และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568

ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

House of Strategy

วิสัยทัศน์

ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)
ปี 2566 - 2570

บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

สนับสนุนองค์กรไปสู่การเป็นผู้ให้บริการแพลตฟอร์ม การเชื่อมต่อ การขนส่ง และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

ระยะสั้น 2567 - 2568

ส่งเสริมการยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ผลการดำเนินการ และสภาพแวดล้อมของระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์/ สถาบันฝึกอบรมระบบงานในทุกมิติอย่างต่อเนื่อง ยึดหยุ่น และมียุทธศาสตร์ เพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยคำนึงถึงของความหลากหลายของบุคลากร

ระยะกลาง 2569 - 2570

ยกระดับขีดความสามารถ/ ความเชี่ยวชาญ/ บทบาทสมัยใหม่เชิงรุกให้แก่บุคลากร และส่งเสริมการคิดค้นนวัตกรรมอันนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้าน Platform การเชื่อมต่อระบบงาน

ระยะยาว 2571

เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารทุนมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นผู้ให้บริการ Platform การเชื่อมต่อและการขนส่ง ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 (HCMS1) กระตุ้นและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารทุนมนุษย์ให้เกิดความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและส่งเสริมทิศทางการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีกลยุทธ์ (3 กลยุทธ์ และ 7 แผนงาน)

กลยุทธ์ที่ 1 (HCMSs1) กำหนดและทบทวนทิศทางการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้เกิดความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและสนับสนุนทิศทางการดำเนินงานของ รพท. ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์ที่ 2 (HCMSs2) ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงของ รพท.

กลยุทธ์ที่ 3 (HCMSs3) สรรหาคนที่ใช่ให้ทันต่อการขับเคลื่อนธุรกิจของ รพท.

ยุทธศาสตร์ที่ 2 (HCMS2) ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความต่อเนื่องในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์กร (4 กลยุทธ์ และ 9 แผนงาน)

กลยุทธ์ที่ 4 (HCMSs4) ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งเสริมการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์กรได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 (HCMSs5) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการทุนมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 6 (HCMSs6) สร้างกลไกระบบประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 7 (HCMSs7) การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารจัดการทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 (HCMS3) ส่งเสริมประสบการณ์ที่ดีตลอดวงจรชีวิตของบุคลากรที่มีความหลากหลาย เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและผู้มีศักยภาพสูง (1 กลยุทธ์ และ 7 แผนงาน)

กลยุทธ์ที่ 8 (HCMSs8) ส่งเสริมประสบการณ์ที่ดีตลอดวงจรชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 (HCMS4) เสริมสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากรด้านระบบรถไฟทางไกลสู่การเป็นผู้ให้บริการแพลตฟอร์มการเชื่อมต่อและขนส่งที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (1 กลยุทธ์ และ 4 แผนงาน)

กลยุทธ์ที่ 9 (HCMSs9) พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการขนส่งระบบงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 (HCMS5) พลิกโฉมภาพลักษณ์ของศูนย์ฝึกอบรมสู่การเป็นสถาบันฝึกอบรมระบบงาน ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล (1 กลยุทธ์ และ 1 แผนงาน)

กลยุทธ์ที่ 10 (HCMSs10) ยกระดับศูนย์ฝึกอบรมการรถไฟสู่การเป็นสถาบันฝึกอบรมระบบงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 (HCMS6) ยกระดับบทบาทของหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และเป็นผู้คิดกับสายงานภายในองค์กร (1 กลยุทธ์ และ 4 แผนงาน)

กลยุทธ์ที่ 11 (HCMSs11) ก้าวใหม่ของ HR สู่การเป็นคู่มือสายงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ฯ กับแผนแม่บทที่สำคัญอื่น ๆ



การรถไฟแห่งประเทศไทย
STATE RAILWAY OF THAILAND



แผนวิสาหกิจการรถไฟฯ ปี 2566-2570
และแผนปฏิบัติการปี 2568

พัฒนาขีดความสามารถด้านการแข่งขัน
(Enhance Competitive Advantage)

พลิกฟื้นธุรกิจหลัก
(Core Business Turn Provider)

ปรับรูปแบบธุรกิจผู้ให้บริการแพลตฟอร์มระบบราง
(Become Platform Provider)

พัฒนาและสร้างรายได้ที่ไม่เกี่ยวกับการขนส่งระบบราง
(Non-core Business Enhancement)

ปฏิรูปองค์กรให้สอดคล้องกับการฟื้นฟู
(Organizational Reform)

พัฒนาระบบรางด้วย BCG Model
(BCG Model Incorporation)

แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทุนมนุษย์ของ
การรถไฟฯ พ.ศ. 2566 – 2570
(ฉบับทบทวนปีงบประมาณ 2567)

HCMS1 กระตุ้นและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหาร
ทุนมนุษย์ให้เกิดความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและ
ส่งเสริมทิศทางการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีกลยุทธ์

HCMS2 ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล และความต่อเนื่องในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์กร

HCMS3 ส่งเสริมประสบการณ์ที่ดีของบุคลากรที่มีความหลากหลาย
เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง

HCMS4 เสริมสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากรด้านระบบรถไฟ
ทางไกล สู่การเป็นผู้ให้บริการแพลตฟอร์มการเชื่อมต่อและขนส่งที่มุ่ง
ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

HCMS5 พลิกโฉมภาพลักษณ์ของศูนย์ฝึกอบรมสู่การเป็นสถาบัน
ฝึกอบรมระบบราง ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

HCMS6 ยกระดับบทบาทของหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และเป็นผู้คิดกับสายงานภายในองค์กร

State Enterprise
Assessment Model:
SE-AM

แผนแม่บทที่สำคัญอื่น ๆ ของการรถไฟฯ
ตามเกณฑ์ Enablers (SE-AM)

CG	DT	KM	IM
1,2	1,4,5	1,2	1

CG	DT	KM	IM
2	2,4,5	1,2,3	

CG	DT	KM	IM
2,3	2,5	2,3	1,2

CG	DT	KM	IM
	1		

CG	DT	KM	IM
2		1,2	

CG	DT	KM	IM

การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร
(CG & Leadership)

การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
(Strategic Planning)

การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
(Risk Management & Internal Control)

การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และลูกค้า
(Stakeholder & Customer Management)

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล
(Digital Technology: DT)

การจัดการความรู้และนวัตกรรม
(KM & IM)

หมายเหตุ : หมายเลขในแต่ละแผนวิสาหกิจฯ/ แผนแม่บทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ HCM หมายถึง ลำดับของยุทธศาสตร์ในแต่ละด้าน ยกเว้นด้าน DT ที่หมายถึง ลำดับของกลยุทธ์ในแต่ละด้าน

[illegible]

O14 (1) ตารางแสดงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม		งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ											
				ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
8-1	แผนการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพัน และการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากร	1,000,000.00	-												
8-2	แผนการพัฒนาศักยภาพและสิทธิประโยชน์ให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร (Develop Employee Benefits)	1,500,000.00	-												
8-3	แผนการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ (WFH&WFA)	ไม่ใช้งบประมาณ													
8-4	แผนการส่งเสริมความเท่าเทียม/เสมอภาค และบริหารความหลากหลายของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ													
8-5	แผนบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management)	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ													
8-6	แผนการพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Arrange Career Management System)	ไม่ใช้งบประมาณ													
8-7	แผนการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย สุวีรสติภาพ สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม (SSHE)	2,032,000.00													
9-1	แผนงานทบทวนระบบการบริหารฐานสมรรถนะทรัพยากรบุคคล รฟท.	1,092,000.00	-												
9-2	แผนการยกระดับความเชี่ยวชาญและทักษะสมัยใหม่ของบุคลากรรองรับการเป็นผู้ให้บริการระบบราง (Upskill Professional in Railways)	1,331,140.00	402,729.00												
9-3	แผนพัฒนาผู้บริหาร (Leadership Development Program)	3,313,420.00	-												
9-4	แผนการอบรมหลักสูตร HR for Non-HR	ไม่ใช้งบประมาณ													
10-1	แผนยกระดับขีดความสามารถของสถาบันฝึกอบรมระบบราง	515,100.00													
11-1	แผนการสร้าง HR มืออาชีพ (Being HR Professionnal)	ไม่ใช้งบประมาณ													
11-2	แผนการทบทวนกระบวนการทำงานด้านบริหารทุนมนุษย์ และ HCM Audit	ไม่ใช้งบประมาณ													
11-3	แผนการพัฒนาเครือข่าย (HCM Agile Network)	ไม่ใช้งบประมาณ													
11-4	แผนการสร้างผู้สอนงาน/ พี่เลี้ยง	355,560.00	-												
ภาพรวมการดำเนินงานตามแผน HCM ไตรมาสที่ 1 ร้อยละ 100		42,005,220.00	402,729.00												