



แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ ได้ปรับเปลี่ยนบทบาท แนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยมีเจตนารมณ์ที่จะเปลี่ยนแปลงข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรสามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล ดังนั้น ข้าราชการ สนข. ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิดและวิธีปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน และเพื่อเป็นการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของ สนข. ในการเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรของประเทศ สนข. จึงจำเป็นต้องจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางการพัฒนา ข้าราชการ สนข. ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สนข.

ดังนั้น สนข. จึงจำเป็นต้องมีแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไว้เป็นเครื่องมือใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอ ต่อการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ของ สนข. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกิจกรรมและหลักสูตร ที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการขององค์กรในรูปแบบต่างๆ

สำนักบริหารกลาง

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	๓
๒. ข้อเสนอแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	๗
๓. แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๓

กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการของ สนข. ได้พิจารณาจากแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (Training Roadmap) ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ที่ครอบคลุมถึงแนวคิดเรื่องกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ และแนวคิดเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน และข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี (นายประยุทธ์ จันทร์โอชา) ในการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ สั่งการให้หน่วยงานภาครัฐปรับบทบาทเพื่อปฏิรูปไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยให้ทุกส่วนราชการพิจารณาเร่งรัดการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การด้านโครงสร้าง กระบวนการทำงาน กฎหมายและบุคลากร ในการดำเนินงานตามข้อสั่งการดังกล่าว สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ จะเริ่มจากการหาความต้องการ ในการพัฒนา (Development/Training Needs) ของส่วนราชการ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ในหนังสือเวียนที่ ๖๒๗/๒๕๕๓ กล่าวคือ จะเน้นการหาความต้องการจากหลายส่วน เพื่อให้ครอบคลุมมิติของความจำเป็น (Needs) มากกว่าเป็นความต้องการ (Wants) ดังนี้

- ผลรวมการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
- ความคาดหวังของผู้บริหาร หรือ Focus Group
- ตัวชี้วัดบรรยากาศขององค์กร
- ความเปลี่ยนแปลงในระบบ หรือนโยบายรัฐบาล
- ข้อเรียกร้องจากผู้รับบริการ
- ฯลฯ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน

สำนักงาน ก.พ. มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการ ยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ทั้งนี้ จากผลการทบทวนยุทธศาสตร์ สนข. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ. จึงทำให้สามารถสรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการได้ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาข้าราชการ สนข. : “เก่ง ดี มีคุณธรรม และทันต่อการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งในปี ๒๕๖๕ ข้าราชการ สนข. จะเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ ผ่านการศึกษา วิจัย และพัฒนางานคมนาคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม การส่งเสริมความปลอดภัยและคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม และการพัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม

คุณลักษณะที่คาดหวังจากข้าราชการโดยรวม

๑. ต้นแบบสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย
 - ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - ๒) บริการที่ดี
 - ๓) การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 - ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 - ๕) การทำงานเป็นทีม
 - ๖) ความรู้ความชำนาญด้านการขนส่งและจราจร
 ๒. ต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งใช้กับตำแหน่งอำนวยการและบริหารเท่านั้น ได้แก่
 - ๑) สภาวะผู้นำ
 - ๒) วิสัยทัศน์
 - ๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
 - ๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
 - ๕) การควบคุมตนเอง
 - ๖) การสอนงานและมอบหมายงาน
 ๓. ต้นแบบสมรรถนะประจำสายงาน ตามภารกิจงานตามสำนัก/กอง ในภาพรวม ได้แก่
 - ๑) การคิดวิเคราะห์
 - ๒) การดำเนินการเชิงรุก
 - ๓) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
 - ๔) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
 - ๕) ความถูกต้องของงาน
 - ๖) การบริหารทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า
 - ๗) การวางแผนล่วงหน้า
 ๔. เป็นมืออาชีพและมีความรู้ ทักษะที่แตกต่างกันแต่ละสายงาน (รู้ลึก/รู้จริงในงานที่ทำ)
 ๕. เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นที่ตั้ง
- และยึดประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน
๖. สามารถนำการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
 ๗. มีคุณภาพชีวิตที่ดี

จุดเน้นการพัฒนาบุคลากร : เน้นการพัฒนาข้าราชการ สนข. ในหลากหลายรูปแบบ ทั้งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณภาพชีวิต จริยธรรม และการบริหารการเปลี่ยนแปลงผ่านรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ทั้งการฝึกอบรม และการพัฒนารูปแบบอื่น ๆ ที่นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นองค์ประกอบ โดยอาจพึ่งพิงงบประมาณและเงินสนับสนุนอื่นๆ จากสถาบัน หรือองค์กรในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนาข้าราชการ

๑. การฝึกอบรมในความรู้ทักษะ และสมรรถนะหลัก
๒. การพัฒนาผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น E-learning
๓. การพัฒนาและปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมผ่านกิจกรรมรูปแบบต่างๆ

๔. การพัฒนาความรู้และทักษะเชิงยุทธศาสตร์ผ่านการทำงานพัฒนาองค์กร หรือการปฏิบัติการในงานที่ได้รับมอบหมายในโครงการพิเศษ

๕. การพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

๖. การพัฒนาร่วมกับสถาบัน หรือองค์การในประเทศและระหว่างประเทศที่มีทุนให้เพื่อประหยัด งบประมาณ และสร้างความเป็นสากล

๗. การพัฒนาผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน

๘. การพัฒนาความเป็นผู้นำ

๙. การพัฒนาทัศนคติเชิงบวก และทัศนคติในการดำรงชีวิตในสังคม

๑๐. การพัฒนาบุคลิกภาพ

๑๑. การศึกษาดูงานในองค์กรที่เป็นเลิศ

๑๒. การพัฒนาผ่านการ Coaching

๑๓. การพัฒนาผ่านการ Observe and Absorb

๑๔. การพัฒนาผ่านการมอบหมายงาน

สมมติฐานหลัก

๑. การดำเนินการต้องมีงบประมาณสนับสนุนจากคณะผู้บริหาร

๒. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ควรจัดฝึกอบรมมากเกินไปในแต่ละปี อย่างไรก็ดี แต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์ อาจดำเนินการเสริมเพิ่มได้ (หากมีความจำเป็น) โดยการฝึกอบรมกลางจะเกิดขึ้นเมื่อแผนการพัฒนาของหลายๆ หน่วยงานตรงกันมากกว่า ๓ หน่วยงานขึ้นไป มิเช่นนั้นควรให้แต่ละหน่วยงานไปจัดการฝึกอบรม หรือส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการอื่นๆ

๓. กระบวนการพัฒนาควรเน้นการมอบหมายงาน การสอนงาน และการดูงาน รวมถึงกิจกรรมใน การจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เนื่องจากจะเป็นประโยชน์มากกว่าการเข้าฟังการฝึกอบรมทางเดียว

๔. ต้องมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ ตามแผนการพัฒนารายบุคคลโดยมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาข้าราชการ สนข. ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ ๑	ยุทธศาสตร์ ๒	ยุทธศาสตร์ ๓	ยุทธศาสตร์ ๔
	การพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ของ สนข. ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ เพื่อเป็นองค์การนำในการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ	การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของ สนข. ให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นที่ตั้ง เพื่อยกระดับบริหารจัดการองค์กรที่ดี	การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในเวทีระดับประเทศ	การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ สนข. ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศตนเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
กลยุทธ์การพัฒนา	กลยุทธ์ ๑.๑	กลยุทธ์ ๒.๑	กลยุทธ์ ๓.๑	กลยุทธ์ ๔.๑
	การพัฒนาสมรรถนะผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม		การพัฒนาด้านการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ หลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ	การพัฒนาและการเสริมสร้างองค์ความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและจำเป็น ให้เจ้าหน้าที่ สนข. ผ่านหลักสูตรที่น่าสนใจ
	กลยุทธ์ ๑.๒		กลยุทธ์ ๓.๒	กลยุทธ์ ๔.๒
	การพัฒนาความรู้ และทักษะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผ่านการพัฒนา รูปแบบต่างๆ		การพัฒนาด้านการบริหารยุทธศาสตร์ ผ่านการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมพิเศษขององค์กร	การจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนระบบนันทนาการต่างๆ

๓. ระบบราชการ ๔.๐

สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร ปี พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ โดยแผนปฏิรูปองค์กรของกระทรวงคมนาคมได้กำหนดให้สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) จัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในระยะ ๓ ปี ปังงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ในหัวข้อ ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญด้าน Traffic management
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญด้านการจัดทำแผนตามภารกิจของหน่วยงาน
๓. การพัฒนาทักษะดิจิทัลและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในองค์กร

โดยมีข้อเสนอแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ดังนี้

ข้อเสนอ...

ข้อเสนอแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔

ผลการจัดลำดับความสำคัญจากความต้องการสอดคล้องกับ IDP ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สนช. ความสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่ง ความสอดคล้องกับภารกิจของ สนช. ความสามารถในการหาหลักสูตรได้โดยง่าย และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของสำนักงาน ก.พ. รวมถึงการอภิปรายร่วมกันกับคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้หลักสูตรกลาง ดังนี้

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					โครงการ ย่อยที่	กิจกรรม/ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา	ระยะเวลา (ปี พ.ศ.)			ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนา
		๑	๒	๓	๔	๕			๖๒	๖๓	๖๔	
ยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ของ สนช. ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ เพื่อเป็นองค์การนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการของประเทศไทย												
กลยุทธ์ ๑.๑ การพัฒนาสมรรถนะ ผ่านหลักสูตร การฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน ข้าราชการ สนช. ได้รับ การพัฒนาตามแผน/ โครงการย่อยที่กำหนด ไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๑.๑.๑	หลักสูตรด้านดิจิทัลและ เทคโนโลยี เช่น ความปลอดภัย สารสนเทศ สำหรับผู้ใช้ คอมพิวเตอร์ Microsoft Office ๒๐๑๐, SPSS, AI	↔		↔	ฝึกอบรม (Training)
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๑.๑.๒	หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการ ทำงานในยุค ๔.๐ และ ภาษาอังกฤษในที่ประชุม	↔		↔	ฝึกอบรม (Training)
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๑.๑.๓	หลักสูตรการเขียนหนังสือ ราชการ	↔		↔	ฝึกอบรม (Training)
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๑.๑.๔	หลักสูตรกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งและ จราจร รวมถึงกฎหมายมหาชน	↔		↔	ฝึกอบรม (Training)
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๑.๑.๕	หลักสูตรการบริหารแผนงาน และโครงการ (รวมการกำกับ และติดตามประเมินผล โครงการ)	↔		↔	ฝึกอบรม (Training)

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					โครงการ ย่อยที่	กิจกรรม/ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการ พัฒนา	ระยะเวลา (ปี พ.ศ.)			ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนา	
		ระดับเป้าหมาย											
		๑	๒	๓	๔	๕							
ยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ของ สนช. ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ เพื่อเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบคนของประเทศไทย													
กลยุทธ์ ๑.๑ การพัฒนาสมรรถนะ ผ่านหลักสูตร การฝึกอบรม (ต่อ)	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวน ข้าราชการ สนช. ได้รับ การพัฒนาตามแผน/ โครงการย่อยที่กำหนด ไว้ (ต่อ)	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๑.๑.๖	หลักสูตรการพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์	↔	↔	↔	ฝึกอบรม (Training)	
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๑.๑.๗	หลักสูตรการวางกลยุทธ์/ การกำหนดนโยบาย	↔	↔	↔	ฝึกอบรม (Training)	
กลยุทธ์ ๑.๒ การพัฒนาความรู้ และทักษะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผ่านการพัฒนา รูปแบบต่างๆ	ร้อยละความสำเร็จของ การเชื่อมโยงระบบ สารสนเทศเข้ามาใช้ใน การพัฒนาข้าราชการ เช่น e-learning ฯลฯ	มีการตั้ง คณะ ทำงาน	ดำเนินการ กำหนด โครง การ	แต่งตั้ง ผู้รับ ตำแน ง การ จัดทำ ระบบ	วิเคราะห์ และ จัด เตรียม ข้อมูล	ทำ e- learning อย่าง น้อย ๑ เรื่อง	๑.๒.๑	โครงการจัดทำ e-learning ของ สนช.	↔	↔	↔	ฝึกอบรม (Training)	
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๑.๒.๒	โครงการหมุนเวียนงาน ของ สนช.	↔	↔	↔	Rotation	

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					โครงการ ย่อยที่	กิจกรรม/ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการ พัฒนา	ระยะเวลา (ปี พ.ศ.)			ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนา	
		๑	๒	๓	๔	๕			๖๒	๖๓	๖๔		
ยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของ สนข. ให้เป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นต้น เพื่อยกระดับบริหารจัดการองค์กรที่ดี													
กลยุทธ์ ๒.๑ การเสริมสร้าง จิตสำนึกการเป็น เจ้าหน้าที่ สนข. ที่ดีอย่างต่อเนื่อง ผ่านหลักธรรมและ พระราชดำรัสพระ เจ้าอยู่หัว	ร้อยละ ๘๐ ของ ข้าราชการใน สนข. ได้รับการพัฒนา ได้รับการปลูกฝังให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึง ประชาชน	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๒.๑.๑	การฝึกอบรมเพื่อป้องกันการทุจริต คอร์รัปชั่น เช่น ความรู้เรื่องความ ซื่อสัตย์ระหว่างผลประโยชน์ ธรรมาภิบาล ฯลฯ	←		→	ฝึกอบรม (Training)	
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๒.๑.๒	การสร้างความรู้ความเข้าใจในวินัย ข้าราชการ/จรรยาบรรณ ข้าราชการ	←		→	ฝึกอบรม (Training)	
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๒.๑.๓	การให้ความรู้ด้านหลักธรรม ของศาสนา เช่น ธรรมะ ฯลฯ	←		→	ฝึกอบรม (Training)	
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๒.๑.๔	การให้ความรู้ตามแนวทาง หลักเศรษฐกิจพอเพียง	←		→	ฝึกอบรม (Training)	
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%							
ยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในเวทีระดับประเทศ													
กลยุทธ์ ๓.๑ การพัฒนาด้าน การบริหารเชิง ยุทธศาสตร์ หลักสูตรการ ฝึกอบรมต่างๆ	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้บริหารทุกระดับใน สนข. ได้รับการพัฒนา ตามแผน/โครงการ ย่อยที่กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๓.๑.๑	หลักสูตรการบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑)	←		→	ฝึกอบรม (Training)	
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๓.๑.๒	หลักสูตรการบริหารระดับกลาง (นบก.)	←		→	ฝึกอบรม (Training)	
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๓.๑.๓	หลักสูตรการบริหารระดับต้น (นบต.)	←		→	ฝึกอบรม (Training)	
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%							

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					โครงการ ย่อยที่	กิจกรรม/ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการ พัฒนา	ระยะเวลา (ปี พ.ศ.)			ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนา
		๑	๒	๓	๔	๕			๖๒	๖๓	๖๔	
ยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในเวทีระดับประเทศ												
กลยุทธ์ ๓.๑ การพัฒนาด้าน การบริหารเชิง ยุทธศาสตร์ หลักสูตรการ ฝึกอบรมต่างๆ	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้บริหารทุกระดับใน สนช. ได้รับการพัฒนา ตามแผน/โครงการ ย่อยที่กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๓.๑.๔	หลักสูตรการพัฒนาการบริหาร ความเสี่ยง	←		→	ฝึกอบรม (Training)
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๓.๑.๕	หลักสูตรการบริหาร การเปลี่ยนแปลง (Change Management)	←		→	ฝึกอบรม (Training)
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การพัฒนาด้านการ บริหารยุทธศาสตร์ ผ่านการมีส่วนร่วม ในโครงการ/ กิจกรรมพิเศษ ขององค์กร	จำนวนการจัดการ ความรู้ หรือกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน อย่างน้อย ๔ ครั้ง ใน ๑ ปี	๐ ครั้ง ใน ๑ ปี	๑ ครั้ง ใน ๑ ปี	๒ ครั้ง ใน ๑ ปี	๓ ครั้ง ใน ๑ ปี	๔ ครั้ง ใน ๑ ปี	๓.๒.๑	โครงการจัดการความรู้ (KM) และกิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน	←		→	Knowledge Management

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					โครงการ ย่อยที่	กิจกรรม/ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการ พัฒนา	ระยะเวลา (ปี พ.ศ.)		ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนา
		๑	๒	๓	๔	๕			๖๒	๖๓	
ยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้สามารถเป็นผู้แจ้งยุทธศาสตร์ในระดับประเทศ											
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การพัฒนาด้านการ บริหารยุทธศาสตร์ ผ่านการมีส่วนร่วม ในโครงการ/ กิจกรรมพิเศษของ องค์กร	จำนวนการทำงาน ร่วมกันในระบบ คุณภาพของ สนข.	๐ ครั้ง ใน ๑ ปี	๑ ครั้ง ใน ๑ ปี	๒ ครั้ง ใน ๑ ปี	๓ ครั้ง ใน ๑ ปี	๔ ครั้ง ใน ๑ ปี	๓.๒.๒	ระดับคะแนนผลการประเมิน ในระบบคุณภาพ	←	→	เข้าร่วมโครงการ
ยุทธศาสตร์ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ สนข. ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศตนเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน											
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนาและ การเสริมสร้างองค์ ความรู้ เรื่องการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เหมาะสมและ จำเป็นให้กับ เจ้าหน้าที่ สนข. ผ่านหลักสูตรที่สนใจ	ร้อยละ ๘๐ ของ ข้าราชการ สนข. กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม กิจกรรมตามแผนที่ กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๔.๑.๑	การดูแลสุขภาพและการปฐม พยาบาล	←	→	ฝึกอบรม (Training)
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๔.๑.๒	สิทธิของข้าราชการ เช่น สิทธิเบิกจ่ายตรงและสิทธิ ประกันสังคม สิทธิใหม่ ๆ	←	→	ฝึกอบรม (Training)
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๔.๑.๓	การสร้างสภาพแวดล้อม/ บรรยากาศในการทำงาน เช่น ๕ ส	←	→	เข้าร่วมโครงการ

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					โครงการ ย่อยที่	กิจกรรม/ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการ พัฒนา	ระยะเวลา (ปี พ.ศ.)			ข้อเสนอรูปแบบการพัฒนา
		๑	๒	๓	๔	๕			๖๒	๖๓	๖๔	
ยุทธศาสตร์ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ สนข. ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศตนเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน												
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนาและ การเสริมสร้างองค์ ความรู้ เรื่องการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เหมาะสมและ จำเป็นให้กับ เจ้าหน้าที่ สนข. ผ่านหลักสูตรที่สนใจ	ร้อยละ ๘๐ ของ ข้าราชการ สนข. กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม กิจกรรมตามแผนที่ กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๔.๑.๔	การป้องกันปัญหาอาชีพิต ซินโดรม	←		→	ฝึกอบรม (Training)
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๔.๑.๕	การพัฒนาสุขภาพจิต/ การบำบัดความเครียด	←		→	ฝึกอบรม (Training)
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๔.๑.๖	กิจกรรมออกกำลังกาย/การ บริหารร่างกาย/นวด/สปา เพื่อสุขภาพ	←		→	เข้าร่วมโครงการ
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๔.๑.๗	โภชนาการทางเลือก/อาหารถูก หลักอนามัย	←		→	ฝึกอบรม (Training)
		๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๔.๑.๘	กีฬา สันท.	←		→	เข้าร่วมโครงการ
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ การจัดกิจกรรม เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดี ตลอดจน ระบบนันทนาการ ต่าง ๆ	ร้อยละพึงพอใจต่อการ การจัดนันทนาการเพื่อ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ของข้าราชการ ใน สนข.	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	๔.๒.๑	โครงการพัฒนาการจัด นันทนาการและสวัสดิการของ สนข. เช่น สวัสดิการ รถรับส่ง โครงการแยกขยะ ฯลฯ	←		→	เข้าร่วมโครงการ

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการของ สนข. ตามกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ			
			ต.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒	ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒						
ยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ของ สนข. ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ เพื่อเป็นองค์การนำในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สนข. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผน/โครงการย่อยที่กำหนดไว้																				
กลยุทธ์ การพัฒนา สมรรถนะ ผ่านหลักสูตร การฝึกอบรม	ด้านดิจิทัลและ เทคโนโลยี	- การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPS ๕.๐) (TS๔๒) ** - การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ Big Data สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (TS๔) ** - หลักสูตรงานเขียนเพื่อการประชาสัมพันธ์ดิจิทัล (TS๔๔) ** - หลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในองค์กร	↕												-	เจ้าหน้าที่ สบก./ศพท.	สบก.			
			↕														-	เจ้าหน้าที่ ศพท.	ศพท.	
			↕															-	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
			↕															-	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
			↕																เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
	ด้านภาษาอังกฤษเพื่อ การทำงานในยุค ๔.๐	- หลักสูตรทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษในศตวรรษที่ ๒๑ การประชุมและนำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ (ENG๒) ** - หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (LIC) (ENG๓) **			↕					↕						๑๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่สนข.	สบก.		
												↕						๕๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่สนข.	สบก.

หมายเหตุ * หลักสูตรกลาง ** หลักสูตรเฉพาะ

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ		
			ด.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒	ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒					
ยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่ของ สนข. ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ เพื่อเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศไทย ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สนข. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผน/โครงการย่อยที่กำหนดไว้																			
กลยุทธ์ การพัฒนา สมรรถนะผ่าน หลักสูตรการ ฝึกอบรม (ต่อ)	ด้านกฎหมาย กฎระเบียบราชการต่างๆ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ขนส่งและจราจร รวมถึงกฎหมายมหาชน	- หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ (TS๘) * - หลักสูตรนักกฎหมายมหาชน(TS๒๕) ** - หลักสูตรระเบียบพัสดุการจัดซื้อจัดจ้าง (TS๘๒) ** - มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ CPP (TS๘๒) ** - หลักสูตร พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ (TS๘๒) ** - หลักสูตรการทำนิติกรรม/สัญญา (TS๒๙) ** - หลักสูตร Traffic Management - หลักสูตรการประเมินผลลัพธ์ /ผลกระทบหลังการดำเนินงาน (Post-Evaluation) ข้อเสนอแนะนโยบายและแผนด้านคมนาคม																	
																		สบก.	
																			สบก.
																			สบก.
																			สบก.
																			สบก.
																			สบก.
																			สบก.
หมายเหตุ		* หลักสูตรกลาง ** หลักสูตรเฉพาะ																	

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ		
			ค.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒	ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒					
ยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ของ สช. ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ เพื่อเป็นองค์การนำในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สช. ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผน/โครงการย่อยที่กำหนดไว้																			
กลยุทธ์ การพัฒนา สมรรถนะผ่าน หลักสูตรการฝึก อบรม (ต่อ)	ด้านการบริหารแผนงาน และโครงการ (รวมการ กำกับและติดตาม ประเมินผลโครงการ) ด้านการพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์	- หลักสูตรการจัดทำยุทธศาสตร์ (PJ๙) ** - หลักสูตรการประเมินและติดตามโครงการ (PJ๑๒) **	↔												-	เจ้าหน้าที่ สช.	สช.		
		- หลักสูตรการคิดวิเคราะห์ (TS๑) * - หลักสูตรการคิดเชิงระบบ (TS๔) **							↔							-	เจ้าหน้าที่ สช.	สช.	
																	-	เจ้าหน้าที่ สช.	สช.
										↔								-	เจ้าหน้าที่ สช.
	ด้านการวางกลยุทธ์/ การกำหนดนโยบาย	- หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์ (PJ๑๐) ** - โครงการนันทบริหารยุทธศาสตร์ระดับกลาง/สูง (PJ๒) **	↔													๒๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ สช.	สช.	
หลักสูตรการคิดเชิงกลยุทธ์และเชิงระบบ (TS๑) *												↔				-	เจ้าหน้าที่ สช.	สช.	
วิศวกรรมระบบขนส่งทางราง (TS๑๓)**																๑๐๖,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ สรร.	สรร.	

หมายเหตุ * หลักสูตรกลาง ** หลักสูตรเฉพาะ

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
			ด.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒	ส.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒			
ยุทธศาสตร์ ๒ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของ สนข. ให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นที่ตั้ง เพื่อยกระดับการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการใน สนข. ได้รับการพัฒนา และปลูกฝังให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน																	
กลยุทธ์ การเสริมสร้าง จิตสำนึก การเป็นเจ้าหน้าที่ ที่ สนข. ที่คือย าง ต่อเนื่อง ผ่านหลักธรรม และ พระราชดำรัส ของ พระเจ้าอยู่หัว	ด้านการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน	กิจกรรมการปรับฐาน ความคิดสร้างค่านิยม ไม่ยอมรับการทุจริตและ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม *	↔												เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.	
	ด้านการสร้างความเข้าใจ ในวินัยข้าราชการ/ จรรยาบรรณข้าราชการ	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการ เสริมสร้างวินัยข้าราชการ *	↔												เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.	
	การให้ความรู้ ด้านหลักธรรมของศาสนา	- กิจกรรมธรรมนำสุข * - กิจกรรมปฏิบัติธรรมวัน ธรรมสวนะ *				↔						↔			เจ้าหน้าที่ สนข. เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก. สบก.	
	การให้ความรู้ตามแนวทาง หลักเศรษฐกิจพอเพียง	กิจกรรมเสริมสร้างตาม แนวทางหลักเศรษฐกิจ พอเพียง		↔											-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.

หมายเหตุ

* หลักสูตรกลาง

** หลักสูตรเฉพาะ

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ	
			ค.ค. ๖๑	พ.ย. ๖๑	ธ.ค. ๖๑	ม.ค. ๖๒	ก.พ. ๖๒	มี.ค. ๖๒	เม.ย. ๖๒	พ.ค. ๖๒	มิ.ย. ๖๒	ก.ค. ๖๒	ก.ย. ๖๒					
ยุทธศาสตร์ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ สนข. ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศตนเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการ สนข. กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้																		
กลยุทธ์ การพัฒนาและ การเสริมสร้าง องค์ความรู้ เรื่องการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ เหมาะสมและ จำเป็นให้กับ เจ้าหน้าที่ สนข. ผ่านหลักสูตร ที่สนใจ	การดูแลสุขภาพและ การปฐมพยาบาล	กิจกรรมให้ความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลเพื่อช่วยเหลือผู้หยุดหายใจ (CPR) *												↕	-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.	
	สิทธิของข้าราชการ เช่น สิทธิเบิกจ่ายตรงและสิทธิประกันสังคม สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ พ.น.ก.น. ร.น.ก. และลูกจ้างประจำ *	กิจกรรมให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ พ.น.ก.น. ร.น.ก. และลูกจ้างประจำ *												↕	-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.	
	การป้องกันปัญหาออฟฟิศซินโดรม	กิจกรรมให้ความรู้ประชาสัมพันธ์/เสียงตามสาย *												↕	-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.	
	การพัฒนาสุขภาพจิต/การบำบัดความเครียด	- กิจกรรมธรรมนำสุข - กิจกรรมปฏิบัติธรรมวันธรรมสวนะ *										↕			-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.	
	กิจกรรมออกกำลังกาย/การบริหารร่างกาย/นวด/สปาเพื่อสุขภาพ	กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย *													↕	-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
	โภชนาการทางเลือก/อาหารถูกหลักอนามัย	กิจกรรมให้ความรู้ประชาสัมพันธ์/เสียงตามสาย *													↕	-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.

หมายเหตุ * หลักสูตรกลาง ** หลักสูตรเฉพาะ