



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
มีนาคม ๒๕๖๑

คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีชีวิตที่ดี ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติ ได้แก่

- ๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- ๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- ๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- ๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- ๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ดังนั้น สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) จึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. โดยการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติภารกิจของ สนข. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามแผนยุทธศาสตร์ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ได้

สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ ความเป็นมา	๑
บทที่ ๒ บริบทของการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	๕
๒.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ในปัจจุบัน	๕
๒.๒ โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	๑๐
๒.๓ นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ในปัจจุบัน	๑๒
๒.๔ สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙	๑๗
บทที่ ๓ ผลการรับฟังความคิดเห็นผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานนโยบาย และแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) เกี่ยวกับทิศทางและความต้องการ บริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	๒๐
บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	๒๒
๔.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ประเด็น ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	๒๒
๔.๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบาย และแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	๒๖
๔.๒.๑ มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	๒๗
๔.๒.๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	๓๗
๔.๓ คำนิยามหรือวิธีการคำนวณตัวชี้วัด	๕๖
บทที่ ๕ การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ สู่การปฏิบัติ	๗๑

บทที่ ๑

ความเป็นมา

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ (การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล Workforce Focus) ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินการ ประกอบด้วย

(๑) สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ซึ่งส่วนราชการต้องจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ และต้องมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

(๒) ความผูกพันบุคลากรซึ่งส่วนราชการต้องมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร และต้องมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการ และการพัฒนาดตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

ดังนั้น จึงนำ HR Scorecard มาเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยต้องมีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และเพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของส่วนราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไว้ ๔ ส่วน ดังนี้

- ๑) มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ
- ๒) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ
- ๓) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมิน

จากหลักการและเหตุผลข้างต้น สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๕๔ ครั้งที่ ๒ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙ อีกทั้งยังมีการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ฯ ให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผน ยุทธศาสตร์ สนข. ด้วย

เนื่องจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒ (ฉบับที่ ๒) (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) ได้หมดระยะเวลาของแผนเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง โดยผ่านกระบวนการ HR Scorecard และตามระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ของ สนข. ซึ่งในปัจจุบัน สนข. ได้มีการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ สนข. ฉบับใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือด้านการขนส่ง และจราจร กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กร กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนา สมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริมและ พัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนด้านการขนส่งและจราจรของ สนข. อย่างเป็นระบบ และกลยุทธ์ที่ ๓.๔ ปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติการกิจ สนข.

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ มีขั้นตอน การดำเนินการสรุปพอสังเขป ดังนี้



๑. ศึกษาเอกสารข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้แก่

๑.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยมองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ ภารกิจ และหน้าที่ของ สนข.

๑.๒ สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙

๑.๓ นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร.

๒. จัดฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน นโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้ผู้เกี่ยวข้องและเพื่อรับฟังความคิดเห็นผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ บุคลากรของ สนข. เกี่ยวกับ ทิศทางและความต้องการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

๓. พิจารณากำหนดวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ โดยกำหนดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในข้อ ๒ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร.

๔. พิจารณากำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานแต่ละเป้าประสงค์ โดยนำประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้ตามข้อ ๓ มาพิจารณาหาปัจจัยสนับสนุนหรืออุปสรรคที่จะส่งผลให้ประเด็นยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ และนำปัจจัยที่ส่งผลให้ประเด็นยุทธศาสตร์บรรลุผลสำเร็จนั้นมากำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยให้สอดคล้องกับมิติมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ทั้ง ๕ มิติ (HR Scorecard) พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ของแต่ละเป้าประสงค์ และกำหนดโครงการที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์

๕. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ตาม HR Scorecard Template และกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ และนำเสนอเพื่อรับฟังความคิดเห็นร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้บริหาร สนข. เพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว

๖. นำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปี แก่คณะกรรมการกำกับดูแลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. เพื่อรับข้อเสนอแนะและขอความเห็นชอบ

๗. ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ แก่บุคลากร สนข. เพื่อเกิดการรับรู้และเข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ โดยมีการประเมินผลความเข้าใจ

โดยรายละเอียดของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๑ - ๗ ดังกล่าว มีรายละเอียดดังในบทที่ ๒ - ๕

บทที่ ๒

บริบทของการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

๒.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ในปัจจุบัน

แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งภารกิจหน้าที่ไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“องค์กรนำในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรของประเทศ”

พันธกิจ

พันธกิจของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร มี ๕ ประการ ได้แก่

- (๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบขนส่งและจราจร
- (๒) ศึกษาวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมด้านการขนส่งและจราจร
- (๓) ส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่งและจราจร
- (๔) จัดทำ พัฒนา เผยแพร่ ข้อมูลสารสนเทศการจัดการองค์ความรู้ด้านการขนส่งและจราจร
- (๕) ขับเคลื่อน นโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และแผนเพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติ

ค่านิยมองค์กร

ค่านิยมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่ยึดถือปฏิบัติ คือ

“OTP to TOP”

ทีมงานเป็นเลิศ ร่วมเปิดใจกว้าง สานสร้างเครือข่าย

ทีมงานเป็นเลิศ	T-Teamwork	มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
ร่วมเปิดใจกว้าง	O-Open-mind	มุ่งเน้นการทำงานแบบเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เกิดการบูรณาการและแลกเปลี่ยนความรู้
สานสร้างเครือข่าย	P-Partnership	มุ่งเน้นการประสานความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

สมรรถนะหลักขององค์กร

สมรรถนะหลักสำคัญที่ทำให้สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ คือ

- (๑) มีความสามารถในการวิเคราะห์นโยบายของส่วนราชการ รวมทั้งสถานการณ์ด้าน เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เพื่อวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาการขนส่ง และจราจรที่ตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- (๒) มีความสามารถในการกำกับและประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ในลักษณะบูรณาการ
- (๓) มีความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

● ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

● เป้าประสงค์

๑. มีนโยบายและแผนที่ส่งเสริมการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรให้มีประสิทธิภาพ และมีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น (Transport Efficiency)
๒. มีนโยบายและแผนที่ส่งเสริมการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรที่ประชาชนทุกกลุ่ม เข้าถึงได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport)
๓. มีนโยบายและแผนที่ส่งเสริมการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรที่ปลอดภัยและเป็น มิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green & Safe Transport)
๔. นโยบายและแผนด้านการขนส่งและจราจรที่ สนข. เสนอ ได้รับความเห็นชอบจาก คค./คจร. และ คค./คจร. มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปดำเนินการ เกิดผลเป็นรูปธรรม

● ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. อันดับผลการประเมินคุณภาพโครงสร้างพื้นฐานโดย IMD (ถนน รถไฟ การขนส่งทางน้ำ คุณภาพการขนส่งทางอากาศ)
๒. ต้นทุนค่าขนส่งต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) (ร้อยละ)
๓. ปริมาณขนส่งสินค้าทางน้ำ (ร้อยละ)
๔. ปริมาณขนส่งสินค้าทางราง (ร้อยละ)
๕. สัดส่วนของผู้ใช้ระบบรถไฟฟ้าต่อปริมาณการเดินทางในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล (ร้อยละ)
๖. ปริมาณผู้โดยสารขนส่งสาธารณะในเขต กทม. และปริมณฑล (ร้อยละ)
๗. ปริมาณผู้โดยสารขนส่งสาธารณะระหว่างเมือง (ร้อยละ)
๘. อัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนน (จำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุบนถนนในความ รับผิดชอบของ คค. ต่อประชากรแสนคน)
๙. ลดการปล่อยก๊าซ CO₂
๑๐. ร้อยละความสำเร็จของนโยบายและแผนด้านการขนส่งและจราจรของ สนข. ที่หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องนำไปดำเนินการ

- **กลยุทธ์**

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมการศึกษาวิจัย การพัฒนาคุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพระบบขนส่งและจราจร

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Transport Efficiency)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาระบบการขนส่งให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport)

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมการจัดทำนโยบายและแผนสนับสนุนการคมนาคมขนส่งที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ ติดตามผลลัพธ์ของนโยบายและแผนด้านการขนส่งและจราจรของ สนข.

- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒**

ส่งเสริมการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือด้านการขนส่งและจราจร

- **เป้าประสงค์**

๑. เชื่อมโยงความร่วมมือทุกภาคส่วนในการจัดทำและดำเนินการตามนโยบายและแผนของ สนข.

๒. ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น ต่อนโยบายและแผนของ สนข.

๓. ทุกภาคส่วนรับรู้และเข้าใจนโยบายและแผนของ สนข.

๔. สนข. มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณะ

- **ตัวชี้วัดเป้าประสงค์**

๑. จำนวนโครงการ กิจกรรม ความร่วมมือด้านการขนส่งและจราจร

๒. จำนวนองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา ที่ร่วมมือกับ สนข. ในการดำเนินงานด้านการขนส่งและจราจร

๓. ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น ของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีต่อนโยบายและแผน

๔. ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

๕. ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์

๖. ความพึงพอใจของผู้รับสารที่มีต่อการดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร ด้านการขนส่งและจราจร

- **กลยุทธ์**

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
พัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กร
- เป้าประสงค์
 ๑. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
 ๒. ฐานข้อมูล สารสนเทศ เทคโนโลยี ด้านการขนส่งและจราจรสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 ๓. สนข. มีกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนด้านการขนส่งและจราจรของ สนข.
 ๔. สนข. มีกระบวนการจัดทำนโยบายและแผนที่มีมาตรฐาน
- ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
 ๑. กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร
 ๒. หลักสูตรที่ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร
 ๓. ร้อยละการดำเนินโครงการ กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร
 ๔. ร้อยละความผูกพันองค์กรของบุคลากรภายใน
 ๕. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านการขนส่งและจราจรของ สนข.
 ๖. ร้อยละความสำเร็จการติดตามนโยบายและแผนด้านการขนส่งและจราจรของ สนข.
 ๗. ความสำเร็จการทบทวนและจัดทำกระบวนการ
- กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนด้านการขนส่งและจราจรของ สนข. อย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ ปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ของ สนข. มีความสอดคล้องเชื่อมโยงต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ปรากฏดังภาพ

วิสัยทัศน์ "องค์กรนำในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรของประเทศ"		
พันธกิจ	1) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบขนส่งและจราจร 2) ศึกษาวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมด้านการขนส่งและจราจร 3) ส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่งและจราจร 4) จัดทำ พัฒนา เผยแพร่ ข้อมูลสารสนเทศการจัดการองค์ความรู้ด้านการขนส่งและจราจร 5) ขับเคลื่อน นโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และแผนเพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติ	
	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มุ่งเน้นการจัดทำนโยบาย และแผนการขนส่งและจราจรให้สอดคล้องกับ เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน	1.1 มีนโยบายและแผนที่ส่งเสริมการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรให้มีประสิทธิภาพ และมีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น (Transport Efficiency) 1.2 มีนโยบายและแผนที่ส่งเสริมการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรที่ประชาชนทุกกลุ่ม เข้าถึงได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport) 1.3 มีนโยบายและแผนที่ส่งเสริมการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรที่ปลอดภัยและเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม (Green & Safe Transport) 1.4 นโยบายและแผนด้านการขนส่งและจราจรที่ สนข. เสนอ ได้รับการเห็นชอบ จาก คค./คจร. และ คค./คจร. มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปดำเนินการ เกิดผลเป็นรูปธรรม	1.1 ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า การพัฒนาคุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน 1.2 ส่งเสริมการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพระบบขนส่ง และจราจรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Transport Efficiency) 1.3 ส่งเสริมการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการยกระดับการขนส่งให้ประชาชน ทุกกลุ่มเข้าถึงได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport) 1.4 ส่งเสริมการจัดทำนโยบายและแผนสนับสนุนการคมนาคมขนส่งที่ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport) 1.5 ติดตามผลลัพธ์ของนโยบายและแผนด้านการขนส่งและจราจรของ สนข.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการเชื่อมโยง เครือข่ายความร่วมมือ ด้านการขนส่งและจราจร	2.1 เชื่อมโยงความร่วมมือทุกภาคส่วนในการจัดทำและดำเนินการตามนโยบาย และแผนของ สนข. 2.2 ผู้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น ต่อนโยบายและแผน ของ สนข. 2.3 ทุกภาคส่วนรับรู้และเข้าใจนโยบายและแผนของ สนข. 2.4 สนข. มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณะ	2.1 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (ประชาชน ผู้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) 2.2 สร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ผู้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการ ภายในองค์กร	3.1 บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน 3.2 ฐานข้อมูล สารสนเทศ เทคโนโลยีด้านการขนส่งและจราจรสามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3.3 สนข. มีกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายและแผน ด้านการขนส่งและจราจรของ สนข. 3.4 สนข. มีกระบวนการจัดทำนโยบายและแผนที่มีความรัดกุม	3.1 พัฒนาสมรรถนะและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร 3.2 ส่งเสริมและพัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ 3.3 ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายและแผนด้านการขนส่ง และจราจรของ สนข. อย่างเป็นระบบ 3.4 ปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
คำนิยาม	"OTP to TOP" ทีมงานเป็นเลิศ ร่วมเปิดใจกว้าง สร้างสรรค์เครือข่าย	

ภารกิจและหน้าที่ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ สนข. มีภารกิจเกี่ยวกับการ เสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการขนส่ง และจราจรความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่งของประเทศ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท แผนการลงทุนด้านการขนส่ง และจราจรในระดับประเทศ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๒) ศึกษา เสนอแนะนโยบายและกำหนดมาตรการ มาตรฐานด้านการจัดระบบการจราจร ทางบกให้สอดคล้องกับแผนหลักด้านการขนส่งและจราจร วิเคราะห์กลั่นกรองความเหมาะสม ของแผนงานและโครงการจัดระบบการจราจรทางบกเสนอต่อคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบกและกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง

๓) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานด้านการขนส่งและจราจร ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่ง

๔) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อจัดทำรายงานและแนวโน้มของการขนส่งและจราจร ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศของการขนส่ง และจราจร รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ

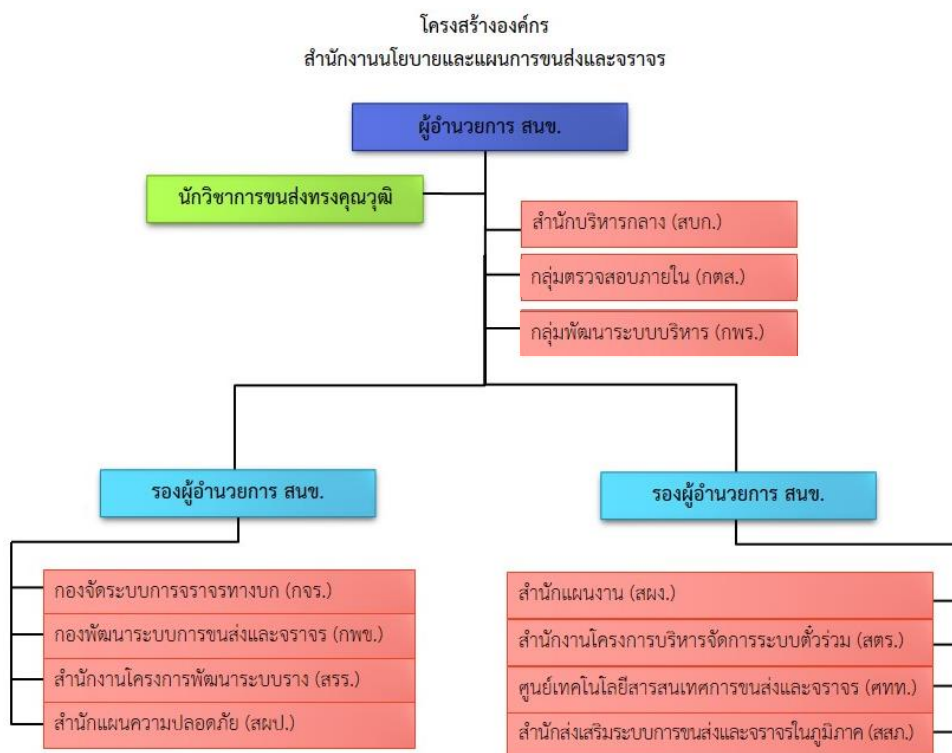
๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๒ โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

การแบ่งส่วนราชการของ สนข. ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบด้วย ๙ ส่วนราชการ และ ๒ กลุ่มงาน ได้แก่

- สำนักบริหารกลาง (สบก.)
- กองจัดระบบการจราจรทางบก (กจร.)
- กองพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร (กพร.)
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร (ศทท.)
- สำนักงานโครงการบริหารจัดการระบบตัวร่วม (สตร.)
- สำนักงานโครงการพัฒนาระบบราง (สรร.)
- สำนักแผนความปลอดภัย (สผป.)
- สำนักแผนงาน (สผง.)
- สำนักส่งเสริมระบบการขนส่งและจราจรในภูมิภาค (สสภ.)
- กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตส.)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

ในการปฏิบัติงานมีลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน และยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจได้อย่างทันท่วงทีเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเกิดการเรียนรู้ขององค์กร โดยผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรได้มีการมอบอำนาจให้รองผู้อำนวยการฯ กำกับดูแลหน่วยงานภายในสังกัด



ที่มา : ข้อมูล ณ 22 พฤศจิกายน 2559

อัตรากำลังบุคลากร สนข. จำแนกตามสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม (ณ วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๑)

หน่วย : คน

หน่วยงาน	กรอบอัตราทั้งหมด				อัตราที่มีคนครอง				อัตราว่าง			
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
ผู้บริหาร	๔	-	-	๔	๔	-	-	๔	-	-	-	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตส.)	๔	-	-	๔	๒	-	-	๒	๒	-	-	๒
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	๖	-	๑	๗	๖	-	๑	๗	-	-	-	-
สำนักบริหารกลาง (สบก.)	๔๕	๑๘	๑๗	๘๐	๓๕	๑๘	๑๗	๗๐	๑๐	-	-	๑๐
กองจัดระบบการจราจรทางบก (กจร.)	๑๔	๑	๘	๒๓	๑๒	๑	๗	๒๐	๒	-	๑	๓
กองพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร (กพข.)	๒๐	๓	๖	๒๙	๑๗	๓	๖	๒๖	๓	-	-	๓
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร (ศทท.)	๒๓	๒	๓	๒๘	๒๑	๒	๓	๒๖	๒	-	-	๒
สำนักงานโครงการบริหารจัดการระบบตัวร่วม (สตร.)	๑๗	-	-	๑๗	๙	.	-	๙	๘	-	-	๘
สำนักงานโครงการพัฒนาระบบราง (สรร.)	๒๙	-	๔	๓๓	๑๖	.	๔	๒๐	๑๓	-	-	๑๓
สำนักแผนความปลอดภัย (สผป.)	๑๙	๒	๗	๒๘	๑๗	๒	๗	๒๖	๒	-	-	๒
สำนักแผนงาน (สผง.)	๓๖	-	๕	๔๑	๓๓	.	๕	๓๘	๓	-	-	๓
สำนักส่งเสริมระบบการขนส่งและจราจรในภูมิภาค (สสภ.)	๑๘	๑	๕	๒๔	๑๔	๑	๕	๒๐	๔	-	-	๔
รวมทั้งสิ้น	๒๓๕	๒๗	๕๖	๓๑๘	๑๘๖	๒๗	๕๕	๒๖๘	๔๙	-	๑	๕๐

หมายเหตุ : มีมติ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ ให้เกลี่ยอัตราว่างของข้าราชการจากผลการเกษียณอายุจากกรมทางหลวงให้ สนข. เพื่อรองรับการจัดตั้งกรมการขนส่งทางรางจำนวน ๒๒ อัตรา ในตำแหน่งดังนี้ นิติกร จำนวน ๒ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๒ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๒ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๒ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการขนส่ง จำนวน ๖ อัตรา ตำแหน่งวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งวิศวกรเครื่องกล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และนักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา

วุฒิการศึกษาของบุคลากร สนข.

หน่วย : คน

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ข้าราชการ	๑๐	๑๑๗	๔๓	๑๖
ลูกจ้างประจำ	-	-	๗	๒๐
พนักงานราชการ	-	๒	๓๑	๒๐
รวม	๑๐	๑๑๙	๘๑	๕๖

๒.๓ นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ในปัจจุบัน

เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นหน้าที่ของแต่ละองค์กรที่จะต้องสร้างกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาและดูแลทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นๆ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองตามหลักปรัชญาการบริหารงานสมัยใหม่ที่ว่า “ผู้บริหารสายงานหลักคือ ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่แท้จริง” ด้วยเหตุนี้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหาร และเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์เพื่อช่วยให้อบรมเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้วางนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของภาครัฐที่สำคัญไว้ ๒ เรื่อง คือ

๑) การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.

๒) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ.ร.

โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑) การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.

การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่าใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และช่วยให้องค์กร บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตน โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้ ๕ มิติ และให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นให้เกิดผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และเป็นกรอบในการติดตามประเมินผลต่อไป สำหรับกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
 มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



รายละเอียดมีดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ และความจำเป็นของส่วนราชการ

ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน ของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเหมาะสม รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคลและผลงาน ของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักกนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ใน ทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อม ที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือให้ ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อย แล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตาม หลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ

๒) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นเครื่องมือผลักดันให้พัฒนาระบบราชการไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย ๗ หมวด คือ

- หมวด ๑ การนำองค์การ
- หมวด ๒ การวางแผนเชิงกลยุทธ์
- หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย
- หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
- หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
- หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ
- หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

โดยการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องคำนึงถึงเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔ หมวด คือ

หมวดที่ ๑ การนำองค์การ สาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ สนข.จะต้องมีรายงานการมอบอำนาจและติดตามประเมินทบทวนการมอบอำนาจในองค์กร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างความผูกพันและแรงจูงใจโดยผู้บริหารเป็นตัวหลัก

หมวดที่ ๒ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ สาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ สนข.จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี

หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ สาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ สนข. จะต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำไปปฏิบัติ และ

หมวดที่ ๕ ซึ่งเป็นหมวดที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง สาระสำคัญโดยสังเขปของหมวด ๕ คือ การมุ่งเน้นทรัพยากร เป็นการตรวจประเมินว่า ระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ

ในหมวดนี้ครอบคลุมข้อกำหนดด้านการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรบุคคลในลักษณะบูรณาการ เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์โดยรวมของส่วนราชการ

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลเป็นการตรวจประเมินเกี่ยวกับระบบงาน การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจแก่บุคลากร ดังนี้

- ๑) ระบบงาน (Work System) หมายถึง วิธีการจัดโครงสร้างหรือออกแบบระบบการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

- ๒) การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ (Learning and Motivation) การเรียนรู้ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ การเรียนรู้ขององค์กร และการเรียนรู้ของบุคลากร
 - การเรียนรู้ขององค์กรได้มาจากการวิจัย และพัฒนางานจรรยาบรรณ และการปรับปรุง ความคิด และปัจจัยนำเข้าจากบุคลากรและผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การแลกเปลี่ยน วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและการจัดระดับเทียบเคียง
 - การเรียนรู้ของบุคลากรได้มาจากการศึกษา การฝึกอบรม และโอกาสในการพัฒนาเพื่อ ความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ๓) การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร (Well-Being and Satisfaction) เพื่อสนับสนุนความผาสุก ความพึงพอใจ และการจูงใจบุคลากรทุกคน โดยคำนึงถึง ความหลากหลายของบุคลากร รวมถึงความสามารถขององค์กรในการรับมือกับภาวะฉุกเฉินหรือ ภัยพิบัติ เพื่อปกป้องบุคลากรและสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย

การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล (Human Resource Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นนโยบายสำคัญที่ส่วนราชการจะต้องถือปฏิบัติ เพื่อให้ การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและ แผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙

จากผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ ทำให้ทราบถึง ความก้าวหน้าของความสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานภาครัฐต้องบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุผลตามแต่ ละมิติของมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทาง และวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคล) พบว่า การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามประเด็นปัจจัยประเมินทั้ง ๔ ปัจจัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมิตินี้ สนข. ได้ดำเนินการในเรื่องแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล และมีแผนพัฒนาแล้ว แต่ยังไม่ได้นำมาดำเนินการครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำอัตรากำลังตามแผน เนื่องจาก ก.พ. อยู่ระหว่างการทำกรอบมาตรฐานให้หน่วยงานนำมาปฏิบัติใช้ จึงยังไม่มีมติติดตามประเมินผลการจัดทำอัตรากำลังตามแผน
๒. การจัดทำแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan รวมถึง การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการของการจัดทำแผนการพัฒนาและ ฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ การบริหารจัดการผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management) เพื่อตอบสนองเรื่องการจัดทำแผนสร้างและพัฒนาผู้บริหาร ทุกระดับ

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ) พบว่า การดำเนินการตามประเด็นของปัจจัยประเมินทั้ง ๔ ปัจจัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมตินี้ สนข. ได้ดำเนินการในเรื่องกระบวนการและกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องการใช้งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและบริการ

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ) พบว่า การดำเนินการตามประเด็นของปัจจัยประเมินทั้ง ๔ ปัจจัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมตินี้ สนข. ได้ดำเนินการได้ครบทุกปัจจัย ได้แก่ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน Retention ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การสนับสนุนเรียนรู้และการพัฒนาต่อเนื่อง อีกทั้งมีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบ และระบบบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จของมติที่ ๓ แล้ว

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า การดำเนินการตามประเด็นของปัจจัยประเมินทั้ง ๒ ปัจจัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมตินี้ สนข. ได้ดำเนินการได้ครบทุกปัจจัย ได้แก่ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ความโปร่งใสในทุกกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จของมติที่ ๔ แล้ว

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ) พบว่า การดำเนินการตามประเด็นของปัจจัยประเมินทั้ง ๓ ปัจจัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมตินี้ สนข. ได้ดำเนินการได้ครบทุกปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จของมติที่ ๕ แล้ว แต่ควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ภาพรวมของการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ทั้ง ๕ มติ พบว่าได้ดำเนินการในมติที่ ๒-๕ ครบถ้วนสมบูรณ์ ทุกเรื่องและทุกขั้นตอนของระบบงาน เป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จที่กำหนด แต่ในมติที่ ๑ ยังไม่ได้ดำเนินการทุกขั้นตอนและมีจำเป็นที่ สนข. จะต้องดำเนินการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ในมติที่ ๓ และ ๕ เพื่อให้ยกระดับเป้าหมายของมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของมตินี้ๆ จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดอัตรากำลังตามแผน เนื่องจาก ก.พ. อยู่ระหว่างการทำกรอบมาตรฐานให้หน่วยงานนำมาปฏิบัติใช้ จึงยังไม่มี การติดตามประเมินผล การจัดอัตรากำลังตามแผน

๒. การจัดทำแผนการสร้างความพร้อมในการบริหารราชการ (Succession Plan) รวมถึง การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินการของการจัดทำแผนการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ การบริหารจัดการผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management) เพื่อตอบสนองเรื่องการจัดทำ แผนสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ

๓. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบ

๔. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

บทที่ ๓

ผลการรับฟังความคิดเห็นผู้บริหารและบุคลากร

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

เกี่ยวกับทิศทางและความต้องการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรได้อนุมัติให้สำนักบริหารกลาง (สบก.) จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ระหว่างวันที่ ๓๑ มกราคม และวันที่ ๑ - ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๔๐๑ อาคาร สนข. และจังหวัดเพชรบุรี มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๖๘ คน และโครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) เมื่อวันศุกร์ที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๔๐๑ อาคาร สนข. มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๑๘๐ คน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้รับบริการ คือบุคลากรภายใน สนข. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายใน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวิสัยทัศน์ของ สนข. ในระยะยาวได้ ซึ่งมีสาระสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

๑. ผลการประเมินการสัมมนา

สบก. ได้สรุปผลการประเมินโครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) จากแบบประเมินผลการสัมมนาที่ได้รับคืน มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๘๐ ชุด คิดตามระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ระดับน้อยที่สุด (๐.๐๕ - ๑.๕๐) ระดับน้อย (๑.๕๑ - ๒.๕๐) ระดับปานกลาง (๒.๕๑ - ๓.๕๐) ระดับดีมาก (๓.๕๑ - ๔.๕๐) และระดับดีมากที่สุด (๔.๕๑ - ๕.๐๐) โดยสรุปผลการประเมินแบ่งเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑.๑ ผลความพึงพอใจต่อเนื้อหาการสัมมนา และวัตถุประสงค์ของโครงการฯ

๑.๑.๑ ความพึงพอใจต่อเนื้อหาการสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๐

๑.๑.๒ ความพึงพอใจต่อเนื้อหาการสัมมนารับฟังความคิดเห็น/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐

๑.๑.๓ ภาพรวมความรู้ความเข้าใจก่อนการสัมมนาของผู้เข้ารับการสัมมนา เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ (HR Scorecard) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) อยู่ที่ร้อยละ ๑๘.๘ หลังการอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ ๘๓.๘ โดยมีความรู้ความเข้าใจ สูงขึ้นร้อยละ ๖๕.๐๐

๑.๑.๔ ภาพรวมเนื้อหาการบรรยายมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการ สัมมนา อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐

๑.๑.๕ ภาพรวมของการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อให้ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๐

๑.๑.๖ ผู้เข้ารับการสัมมนาฯ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์และข้อเสนอแนะ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๕

๑.๒ ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยากรผู้สอนโดยรวม (นายอดิศักดิ์ ภูญชร ณ อยุธยา) ผู้เข้ารับการสัมมนาฯ มีความคิดเห็นต่อวิทยากรในด้าน ความรู้ความสามารถในการสอน เทคนิค / วิธีการถ่ายทอดการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การตอบข้อซักถาม การสรุป เนื้อหาสาระได้อย่างชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๗

๑.๓ ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของการจัดสัมมนา ผลการประเมิน พบว่ามีผู้ตอบประเมินเห็นว่าอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๑

๒. ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้เข้าร่วมสัมมนาเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

- เมื่อจัดทำร่างแผนกลยุทธ์ฯ เสร็จแล้วควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้รับบริการ คือบุคลากรภายใน สนข. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายใน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ของ สนข. ในระยะยาวได้

- ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

- ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) เป็นประจำทุกปี

บทที่ ๔
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

๔.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ประเด็นยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ กำหนดให้มี วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

“บริหารทรัพยากรบุคคลโดยหลักธรรมาภิบาล พัฒนาคนเก่ง คนดี เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี”

โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๙ ประเด็น และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๒๓ เป้าประสงค์ที่สอดคล้อง กับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีแผนปฏิบัติการที่ สอดคล้องกับกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑.๑ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ให้ สนข.

เป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางพัฒนาระบบขนส่งและจราจรของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ทบทวนโครงสร้างองค์กรให้สะท้อนถึงกลยุทธ์ และภารกิจของ องค์กร โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๒.๑ มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ในการวางแผนและจัดสรร อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๓.๑ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินการตามภารกิจและยุทธศาสตร์ ของ สนข.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เตรียมการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญใน อนาคต (Succession Planning) โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๔.๑ มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ (Succession Plan)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสรรหาและใช้ประโยชน์จากข้าราชการพลสมัฤทธิ์สูง (HiPPs) โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๕.๑ สนข. สามารถใช้ประโยชน์จากข้าราชการผู้มีผลสมัฤทธิ์สูงในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : มีการนำแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้กับข้าราชการ โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๖.๑ บุคลากรได้ก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนทางเดินสายอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ : มีการสร้างงานและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๗.๑ มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละกลุ่มงานที่ชัดเจนและรองรับงานในภารกิจใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ : มีกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินค่างานเพื่อปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๘.๑ มีตำแหน่งระดับสูงที่รองรับและตอบสนองความต้องการของบุคลากรใน สนข.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การสร้างภาพลักษณ์และการให้ทุนเพื่อการสรรหาเชิงรุก โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๙.๑ สนข. เป็นที่รู้จักและสามารถดึงดูดให้มีบุคลากรรุ่นใหม่เข้าสู่องค์กรมากขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ประกอบการงานบุคลากรของผู้บริหารได้ โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๐.๑ ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีการนำไปใช้ประโยชน์เหมาะสมกับยุค Thailand ๔.๐

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ : สร้างแนวทางและแผนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับอันจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๑.๑ พัฒนาบุคลากรใน สนข. มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานภารกิจ

๑๑.๒ พัฒนาความสามารถหลักขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารของกระทรวงคมนาคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ : เกิดแผนและระบบในการพัฒนาผู้นำองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งประเภทบริหาร) ให้เป็นผู้นำที่ดีขององค์กร โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๒.๑ ผู้นำของ สนข. ที่มีวิสัยทัศน์และสร้างนโยบายและแผนที่มีมาตรฐาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๓ : สร้างหลักเกณฑ์ กระบวนการบริหารผลงานประจำปีและ
 ระบบในการประเมินที่ชัดเจนและยุติธรรม โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๓.๑ มีระบบตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้เป็นธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๔ : พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม โดยได้กำหนด
 เป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๔.๑ มีระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม และบุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่าง
 ครอบคลุม (Inclusive)

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
 ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๕ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของการ
 บริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๕.๑ ส่งเสริมให้บุคลากร สนข. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑๕.๒ สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๖ : การสร้างเครื่องมือในการคัดสรรบุคคลให้เลื่อนระดับตำแหน่ง
 ให้สูงขึ้นเป็นไปอย่างยุติธรรม ชัดเจนและโปร่งใส โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๖.๑ การคัดเลือกโปร่งใสเป็นธรรม

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๗ : ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขัน
 ดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้ โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๗.๑ มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรใน สนข.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๘ : การสร้างสัมพันธ์ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการ
 ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๘.๑ บุคลากรทุกระดับมีสัมพันธ์อันดีและให้ความร่วมมือในการทำงานข้ามหน่วยงาน

๑๘.๒ บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๙ : มีการทบทวนวัฒนธรรมองค์กร OTP to TOP ให้สอดคล้องกับยุค
 Thailand ๔.๐ โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๙.๑ เกิดวัฒนธรรมและกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมของ สนข. ที่เหมาะสม

๑๙.๒ เกิดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานใน สนข.

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑. การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับกับวิสัยทัศน์ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
๒. ทบทวนโครงสร้างองค์กรให้สะท้อนถึงกลยุทธ์ และภารกิจขององค์กร
๓. ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ในการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
๔. เตรียมการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญ

ในอนาคต (Succession Planning)

๕. การสรรหาและใช้ประโยชน์จากข้าราชการพลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิต

และความสมดุลของชีวิต

และการทำงาน

๑๗. ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

๑๘. การสร้างสัมพันธ์ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

๑๙. มีการทบทวนวัฒนธรรมองค์กร OTP to TOP ให้สอดคล้องกับยุค Thailand ๔.๐

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. มีการนำแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้กับข้าราชการ
๗. มีการสร้างงานและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร
๘. มีกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินค่างานเพื่อปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
๙. การสร้างภาพลักษณ์และการให้ทุนเพื่อการสรรหาเชิงรุก
๑๐. มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ประกอบการงานบุคลากรของผู้บริหารได้

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
๒. ทบทวนโครงสร้างองค์กรให้สะท้อนถึงกลยุทธ์ และภารกิจขององค์กร
๓. ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ในการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
๔. เตรียมการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต (Succession Planning)
๕. การสรรหาและใช้ประโยชน์จากข้าราชการพลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)
๖. มีการนำแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้กับข้าราชการ
๗. มีการสร้างงานและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร
๘. มีกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินค่างานเพื่อปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
๙. การสร้างภาพลักษณ์และการให้ทุนเพื่อการสรรหาเชิงรุก
๑๐. มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ประกอบการงานบุคลากรของผู้บริหารได้
๑๑. สร้างแนวทางและแผนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับอันจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๒. เกิดแผนและระบบในการพัฒนาผู้นำองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งประเภทบริหาร) ให้เป็นผู้นำที่ดีขององค์กร
๑๓. สร้างหลักเกณฑ์ กระบวนการบริหารผลงานประจำปีและระบบในการประเมินที่ชัดเจนและยุติธรรม
๑๔. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม
๑๕. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๖. การสร้างเครื่องมือในการคัดสรรบุคคลให้เลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นไปอย่างยุติธรรม ชัดเจนและโปร่งใส
๑๗. ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้
๑๘. การสร้างสัมพันธ์ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
๑๙. มีการทบทวนวัฒนธรรมองค์กร OTP to TOP ให้สอดคล้องกับยุค Thailand ๔.๐

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพ

ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๑. สร้างแนวทางและแผนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับอันจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑๒. เกิดแผนและระบบในการพัฒนาผู้นำองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งประเภทบริหาร) ให้เป็นผู้นำที่ดีขององค์กร

๑๓. สร้างหลักเกณฑ์ กระบวนการบริหารผลงานประจำปีและระบบในการประเมินที่ชัดเจนและยุติธรรม

๑๔. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๕. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๖. การสร้างเครื่องมือในการคัดสรรบุคคลให้เลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นไปอย่างยุติธรรม ชัดเจนและ

แผนภาพที่ ๙ แสดงประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับ HR Scorecard

๔.๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์กรนำในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรของประเทศ	๑. การบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคลมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ๒. ทบทวนโครงสร้างองค์กรให้สะท้อนถึงกลยุทธ์ และภารกิจขององค์กร ๓. ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ในการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร ๔. เตรียมการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต (Succession Planning) ๕. การสรรหาและใช้ประโยชน์จากข้าราชการพลสมิทธิสูง (HiPPs) ๖. มีการนำแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้กับข้าราชการ ๗. มีการสร้างงานและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ๘. มีกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินค่างานเพื่อปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๙. การสร้างภาพลักษณ์และการให้ทุนเพื่อการสรรหาเชิงรุก ๑๐. มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ประกอบการงานบุคลากรของผู้บริหารได้ ๑๑. สร้างแนวทางและแผนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับอันจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๑๒. เกิดแผนและระบบในการพัฒนาผู้นำองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งประเภทบริหาร) ให้เป็นผู้นำที่ดีขององค์กร ๑๓. สร้างหลักเกณฑ์ กระบวนการบริหารผลงานประจำปีและระบบในการประเมินที่ชัดเจนและยุติธรรม ๑๔. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม ๑๕. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๖. การสร้างเครื่องมือในการคัดสรรบุคคลให้เลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นไปอย่างยุติธรรมชัดเจนและโปร่งใส ๑๗. ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้ ๑๘. การสร้างสัมพันธ์ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ๑๙. มีการทบทวนวัฒนธรรมองค์กร OTP to TOP ให้สอดคล้องกับยุค Thailand ๔.๐
วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
บริหารทรัพยากรบุคคลโดยหลักธรรมาภิบาล พัฒนาคณเฑาะ์ คนดี เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี	
พันธกิจ	
๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบขนส่งและจราจร ๒) ศึกษาวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมด้านการขนส่งและจราจร ๓) ส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่งและจราจร ๔) จัดทำ พัฒนา เผยแพร่ ข้อมูลสารสนเทศการจราจรองค์ความรู้ด้านการขนส่งและจราจร ๕) ขับเคลื่อน นโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และแผนให้เกิดผลในการปฏิบัติ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ของ สนข.	
๑. การพัฒนานโยบายและแผนด้านการขนส่งและจราจรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ ๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการขนส่งและจราจรเพื่อจัดทำนโยบายและแผนด้านการขนส่งและจราจร ๓. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	

**มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔**

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑.การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลมีแผนปฏิบัติการที่ สอดคล้องกับกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่าง ต่อเนื่อง	๑.๑ มีการบริหารทรัพยากร บุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุน แผนยุทธศาสตร์ให้ สนข. เป็น องค์กรนำในการกำหนดทิศทาง พัฒนาระบบขนส่งและจราจร ของประเทศ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับ ภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร ๑.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่ สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ องค์กร	๑.การทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากร บุคคลประจำปีของ สนข. ๒.การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ที่กำหนดไว้ ๓.การติดตามและประเมิน ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ ประจำปี	สบก.
	๒.ทบทวนโครงสร้างองค์กรให้ สะท้อนถึงกลยุทธ์ และการกิจของ องค์กร	๒.๑ มีโครงสร้างองค์กรที่ เหมาะสม	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนปฏิรูปองค์การ	๔.โครงการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ	กพร.
	๓.ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ใน การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร	๓.๑ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและ เพียงพอต่อการดำเนินการตาม ภารกิจและยุทธศาสตร์ของ สนข.	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจในขนาดของ สนข. ๓.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการจัดอัตรากำลังตามแผน อัตรากำลังใหม่ที่จัดทำขึ้น	๕.โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข.	สบก.
	๔.เตรียมการพัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต (Succession Planning)	๔.๑ มีการวางแผนสืบทอด ตำแหน่งอย่างเป็นระบบ (Succession Plan)	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนสืบทอดตำแหน่ง	๖.การกำหนดตำแหน่งหลักที่สำคัญ และจัดทำเกณฑ์การคัดสรร	สบก.

**มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔**

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๕.การสรรหาและใช้ประโยชน์จากข้าราชการพลสัมพันธ์สูง (HiPPs)	๕.๑ สนข. สามารถใช้ประโยชน์จากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลสัมพันธ์สูง (HiPPs)	๗.การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	สบก.
			๕.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาให้ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์จริงต่อ สนข.		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖.มีการนำแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้กับข้าราชการ	๖.๑ บุคลากรได้ก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนทางเดินสายอาชีพ	๖.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน Career Path ของ สนข.	๘.การทบทวน Career Path และหลักเกณฑ์ในการประกาศเส้นทางเดินสายอาชีพ	สบก.
			๖.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๙.การจัดทำระบบแจ้งเตือน Alert ให้บุคลากรที่จะได้รับการเลื่อนระดับมีเวลาในการเตรียมการ	
			๖.๑.๓ ร้อยละความสำเร็จในการสร้าง Key man (เช่น Mr. นโยบายขนส่งทางน้ำ Ms. นโยบายขนส่งทางอากาศ ฯลฯ) เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ	๑๐.โครงการสร้างแนวทางการสั่งสมประสบการณ์ในการสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นแก่บุคลากรใน สนข.	

มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๖. มีการนำแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้กับข้าราชการ (ต่อ)	๖.๑ บุคลากรได้ก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนทางเดินสายอาชีพ (ต่อ)	ร้อยละความสำเร็จของการหมุนเวียนงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๑๑. การหมุนเวียนงาน	สบก.
			ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานที่มีข้อตกลงการพัฒนาข้าราชการโดยให้ไปปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานอื่น (Secondment) ต่อคุณภาพของข้าราชการ สนข.	๑๒. โครงการพัฒนาข้าราชการโดยให้ไปปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานอื่น (Secondment)	สบก.
	๗. มีการสร้างงานและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร	๗.๑ มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละกลุ่มงานที่ชัดเจนและรองรับงานในภารกิจใหม่	๗.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการทบทวนหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์ที่สอดคล้องกับพันธกิจในอนาคตของ สนข. และกำหนดความเชื่อมโยงระหว่างกัน	๑๓. การทบทวนหน้าที่รับผิดชอบและความเชื่อมโยงของหน่วยงานใน สนข.	สบก.

มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๘. มีกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินค่างานเพื่อปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	๘.๑ มีตำแหน่งระดับสูงที่รองรับและตอบสนองความต้องการของบุคลากรใน สนข.	๘.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนประเมินค่างาน และกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	๑๔.การจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	สบก.
	๙.การสร้างภาพลักษณ์และการให้ทุนเพื่อการสรรหาเชิงรุก	๙.๑ สนข. เป็นที่รู้จักและสามารถดึงดูดให้มีบุคลากรรุ่นใหม่เข้าสู่องค์กรมากขึ้น	๙.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการกำหนดแผนและกระบวนการสรรหานักเรียนทุนที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละสายวิชาชีพและเชื่อมโยงกับภารกิจในอนาคตของ สนข.	๑๕.โครงการสรรหานักเรียนทุน UIS	สบก.
			๙.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการกำหนดแผนและกระบวนการจัดสรรทุนของบุคลากรภายในที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละสายวิชาชีพ และเชื่อมโยงกับภารกิจในอนาคตของ สนข.	๑๖.การจัดสรรทุนให้กับข้าราชการใน สนข.	สบก.

มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๙.การสร้างภาพลักษณ์และการให้ทุนเพื่อการสรรหาเชิงรุก (ต่อ)	๙.๑ สนข. เป็นที่รู้จักและสามารถดึงดูดให้มีบุคลากรรุ่นใหม่เข้าสู่องค์กรมากขึ้น (ต่อ)	๙.๑.๓ จำนวนครั้งของการออกไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ สนข. เป็นที่รู้จักในสถาบันการศึกษา	๑๗.โครงการประชาสัมพันธ์ ในสถานศึกษา ๑๘.โครงการสร้างภาพลักษณ์ของ สนข.	สบก.
	๑๐.มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ประกอบการงานบุคลากรของผู้บริหารได้	๑๐.๑ ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีการนำไปใช้ประโยชน์เหมาะสมกับยุค Thailand ๔.๐	๑๐.๑.๑ จำนวนครั้งที่ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลมาวิเคราะห์ประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	๑๙.โครงการปรับปรุงระบบ DPIS	สบก.
			๑๐.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการให้บุคลากรเข้าไปตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลได้		
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑.สร้างแนวทางและแผนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับอันจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑๑.๑ พัฒนาบุคลากรใน สนข. มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการกิจ	๑๑.๑.๑ ร้อยละการดำเนินการโครงการ กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข.	๒๐.โครงการพัฒนาภาษา ๒๑.โครงการพัฒนาบุคลากรภาพ ๒๒.โครงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ๒๓.โครงการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒๔.โครงการฝึกอบรม ADLI (A-D-L-I Approach-Deploy-Learning-Integration) ๒๕.โครงการพัฒนาความรู้กฎหมายด้านจราจรและขนส่ง	สบก.

มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๑๑.สร้างแนวทางและแผนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับอันจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)	๑๑.๑ พัฒนาความสามารถหลักขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารของกระทรวงคมนาคม (ต่อ)	๑๑.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญในการทำให้ สนข. บรรลุวิสัยทัศน์	๒๖.โครงการสร้างความสามารถในการวิเคราะห์นโยบายของส่วนราชการ และสถานการณ์ภายนอกต่าง ๆ ๒๗.โครงการสร้างความสามารถในการกำกับและประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในลักษณะบูรณาการ	สบก.
	๑๒.เกิดแผนและระบบในการพัฒนาผู้นำองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งประเภทบริหาร) ให้เป็นผู้นำที่ดีขององค์กร	๑๒.๑ ผู้นำของ สนข. ที่มีวิสัยทัศน์และสร้างนโยบายและแผนที่มีมาตรฐาน	๑๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาผู้บริหารของ สนข.	๒๘.การจัดทำระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน	
	๑๓.สร้างหลักเกณฑ์ กระบวนการบริหารผลงานประจำปีและระบบในการประเมินที่ชัดเจนและยุติธรรม	๑๓.๑ มีระบบตัวชี้วัดรายบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้เป็นธรรม	๑๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้เป็นธรรมและทันต่อสถานการณ์	๒๙.การทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคล	
	๑๔.พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม	๑๔.๑ มีระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม และบุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างครอบคลุม (Inclusive)	๑๔.๑.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบและใช้ร่วมกันได้ ๑๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากร สนข. ที่เข้าถึงองค์ความรู้	๓๐.โครงการจัดการความรู้ ๓๑.กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และต่อยอดสู่การจัดการองค์ความรู้	สบก./ศทท.

มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิตินที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๕.การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕.๑ ส่งเสริมให้บุคลากร สนข. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	๑๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม	๓๒.โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข.	สบก.
			๑๕.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๓๓.โครงการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข.	
		๑๕.๒ สร้างความโปร่งใสในการ ดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	๑๕.๒.๑ จำนวนช่องทางในการ ร้องเรียน/เผยแพร่ข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น	๓๔.โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	
			๑๕.๒.๒ ร้อยละของกระบวนการ จัดการเรื่องร้องเรียนเป็นไปตาม ระเบียบที่กำหนดไว้ (อ้างอิง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี และ สำนักงาน ป.ป.ช.)	๓๕.โครงการกำหนดแนวทางการจัดการ เรื่องร้องเรียนที่เป็นมาตรฐานของ สนข.	
	๑๖.การสร้างเครื่องมือในการคัด สรรบุคคลให้เลื่อนระดับตำแหน่งให้ สูงขึ้นเป็นไปอย่างยุติธรรม ชัดเจน และโปร่งใส	๑๖.๑ การคัดเลือกโปร่งใสเป็น ธรรม	๑๗.๑.๑ จำนวนข้อร้องเรียนต่อ การคัดสรรที่ไม่เป็นธรรมลดลง	๓๖.การจัดทำคู่มือแสดงระเบียบ ขั้นตอน/ระยะเวลาในการคัดเลือก สำหรับข้าราชการ สนข.	

**มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔**

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล(ต่อ)	๑๖.การสร้างเครื่องมือในการคัด สรรบุคคลให้เลื่อนระดับตำแหน่งให้ สูงขึ้นเป็นไปอย่างยุติธรรม ชัดเจน และโปร่งใส	๑๖.๑ การคัดเลือกโปร่งใสเป็น ธรรม	๑๖.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการ กำหนดมาตรฐานในการคัดเลือก โดยจัดทำคู่มือหรือระเบียบ ขั้นตอน/ระยะเวลาในการ ดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนให้ ชัดเจน	๓๗.การจัดทำคู่มือแสดงระเบียบ ขั้นตอน/ระยะเวลาในการคัดเลือก สำหรับข้าราชการ สนข.	สบก.
			๑๖.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการ จัดทำข้อเสนอในการคัดเลือก เพื่อ เลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๓๘.การจัดทำข้อเสนอในการคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน	๑๗.ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการ ที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขัน ดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้	๑๗.๑ มีระบบสวัสดิการที่ เหมาะสมกับความต้องการของ บุคลากรใน สนข.	๑๗.๑.๑ ระดับความสำเร็จของ โครงการปรับปรุงสวัสดิการ ๑๗.๑.๒ ระดับความพึงพอใจของ บุคลากร สนข. ต่อการปรับปรุง สวัสดิการ	๓๙.การปรับปรุงร้านอาหาร ๔๐.การจัดรถ-รับส่ง บุคลากร ๔๑.การจัดทำห้องพยาบาล/มุมพยาบาล ๔๒.การปรับปรุงภูมิทัศน์ เช่น ความ ปลอดภัยในที่จอดรถ ในสถานที่ทำงาน ฯลฯ ๔๓.การปรับปรุงเครื่องมือทำงาน เช่น การ สำรวจเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ที่ล้ำสมัย ฯลฯ ๔๔.โครงการแจกบัตรแอมมูมสำหรับ เจ้าหน้าที่ใน สนข.	สบก.

มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๑๘.การสร้างสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	๑๘.๑ บุคลากรทุกระดับมีสัมพันธ์อันดีและให้ความร่วมมือในการทำงานข้ามหน่วยงาน	๑๘.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการที่กำหนดไว้	๔๕.โครงการรณรงค์สอนงานรุ่นน้อง ๔๖.โครงการทำงานข้ามกอง ๔๗.กิจกรรม ๕ ส. อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี ๔๘.โครงการห้องรับรองสำหรับผู้เกษียณอายุเพื่อถ่ายทอดความรู้ ๔๙.กีฬา หรือ กิจกรรมออกกำลังกายต่างๆ	สบก.
			๑๘.๑.๒ จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือข้ามหน่วยงาน	๕๐.กิจกรรมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน	
			๑๘.๑.๓ ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติแก่ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสีย	๕๑.กิจกรรมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน	
		๑๘.๒ บุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร	๑๘.๒.๑ จำนวนแผนงานที่สร้างความพอใจในการทำงาน	๕๒.กิจกรรมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน	

มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๑๙.มีการทบทวนค่านิยมองค์กร OTP to TOP ให้สอดคล้องกับยุค Thailand ๔.๐	๑๙.๑ เกิดวัฒนธรรมและกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมของ สนข. ที่เหมาะสม	๑๙.๑.๑ จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กร (หลังจากที่มีการทบทวนใหม่)	๕๓.โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	สบก.
			๑๙.๒.๑ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการและกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมของ สนข.	๕๔.โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	
		๑๙.๒ เกิดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานใน สนข.	๑๙.๓.๑ จำนวนกิจกรรมในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานใน สนข.	๕๕.จัดทำแผนการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT) ๕๖.จัดทำกิจกรรม/กรอบแนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Smart OTP)	ศทท.

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนข.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การบริหารและการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลมี แผนปฏิบัติการที่ สอดคล้องกับกับ วิสัยทัศน์ การกิจและ ยุทธศาสตร์ขององค์กร อย่างต่อเนื่อง	มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องและสนับสนุนแผน ยุทธศาสตร์ให้ สนข. เป็น องค์กรนำในการกำหนด ทิศทางพัฒนาระบบขนส่งและ จราจรของประเทศ	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน กลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับ ภารกิจและ ยุทธศาสตร์องค์กร	๑.การทบทวนและจัดทำ แผนกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการด้าน ทรัพยากรบุคคล ประจำปีของ สนข. ๒.การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการที่กำหนด ไว้	✓	✓	✓	✓	ได้แผนกลยุทธ์ และภารกิจที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ที่ ๓.๑	สบก.
			ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับ ภารกิจและ ยุทธศาสตร์องค์กร	๓.การติดตามและ ประเมินความสำเร็จของ แผนปฏิบัติการประจำปี	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการ ตาม แผนปฏิบัติ การประจำปี ได้ร้อยละ ๘๐		
	กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ทบทวนโครงสร้าง องค์กรให้สะท้อนถึงกล ยุทธ์ และภารกิจของ องค์กร	มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน ปฏิรูปองค์การ	๔.โครงการจัดทำแผน ปฏิรูปองค์การ	✓				แผนปฏิรูป องค์การเสร็จ ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	กลยุทธ์ที่ ๓.๔	กพร.

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ทบทวนและกำหนด หลักเกณฑ์ในการ วางแผนและจัดสรร อัตรากำลังที่เหมาะสม กับภารกิจขององค์กร	มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและ เพียงพอต่อการดำเนินการ ตามภารกิจและยุทธศาสตร์ ของ สนช.	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน อัตรากำลังที่ สอดคล้องกับ ภารกิจในอนาคต ของ สนช.	๕.โครงการจัดทำแผน อัตรากำลังของ สนช.		✓			แผน อัตรากำลังของ สนช.	กลยุทธ์ที่ ๑.๑.-๑.๔ และ ๓.๔	สบก.
			ระดับความสำเร็จใน การดำเนินการจัด อัตรากำลังตาม แผนอัตรากำลัง ใหม่ที่จัดทำขึ้น				✓	✓	ดำเนินการจัด อัตรากำลัง ตามแผนได้ ร้อยละ ๘๐		
	กลยุทธ์ที่ ๑.๔ เตรียมการพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับ ตำแหน่งที่สำคัญใน อนาคต (Succession Planning)	มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง อย่างเป็นระบบ (Succession Plan)	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน สืบทอดตำแหน่ง	๖.การกำหนดตำแหน่ง หลักที่สำคัญและจัดทำ เกณฑ์การคัดสรร		✓			มีแผนสืบทอด ตำแหน่ง	กลยุทธ์ ๓.๑	สบก.

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๑.๕ การสรรหาและใช้ ประโยชน์จาก ข้าราชการผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	สนช. สามารถใช้ประโยชน์ จากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูงในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	ระดับความสำเร็จ ของการสรรหา และคัดเลือก ข้าราชการ ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	๗.การสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการผู้มี สัมฤทธิ์สูง HiPPs	✓	✓	✓	✓	รายงานผลการ สรรหาและ คัดเลือกของ สนช. ให้ สำนักงาน ก.พ. ตามระยะเวลาที่ กำหนดไว้	กลยุทธ์ ๓.๑	สบก.
			ระดับความสำเร็จใน การพัฒนาให้ ข้าราชการผู้มี สัมฤทธิ์สูง HiPPs เป็นที่ยอมรับและ เกิดประโยชน์จริง ต่อ สนช.		✓	✓	✓	✓	หัวหน้ากลุ่ม มี การมอบหมาย งานตาม Experience Accumulation Framework (EAF) แก่ ข้าราชการผู้มี สัมฤทธิ์สูง HiPPs และมี ความพึงพอใจ ต่อผลงานของ ข้าราชการผู้มี สัมฤทธิ์สูง HiPPs ร้อยละ ๗๐		

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มีการนำแผนทางเดิน สายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้ กับข้าราชการ	บุคลากรได้ก้าวหน้าในสาย อาชีพตามแผนและหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ในแผนทาง เดินสายอาชีพ	ร้อยละ ความสำเร็จของ การทบทวน Career Path ของ สนช.	๘.การทบทวน Career Path และหลักเกณฑ์ใน การประกาศเส้นทาง เดินสายอาชีพ ๙.การจัดทำระบบแจ้ง เตือน Alert ให้บุคลากร		✓			ระดับ ความสำเร็จ ของการจัดทำ เกณฑ์ Career Path ของ สนช.	กลยุทธ์ ๓.๑	สบก.
			ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากร ต่อแผนการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	ที่จะได้รับการเลื่อน ระดับมีเวลาในการ เตรียมการ		✓			ผลการ ประเมินความ พึงพอใจต่อ แผนการสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ของบุคลากร ไม่ต่ำกว่าร้อย ละ ๗๐		

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มีการนำแผนทางเดิน สายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้ กับข้าราชการ	บุคลากรได้ก้าวหน้าในสาย อาชีพตามแผนและหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ในแผนทาง เดินสายอาชีพ	ร้อยละ ความสำเร็จในการ สร้าง Key man (เช่น Mr. นโยบาย ขนส่งทางน้ำ Ms. นโยบายขนส่งทาง อากาศ ฯลฯ) เพื่อให้เกิดความ เชี่ยวชาญ	๑๐..โครงการสร้างแนว ทางการสั่งสม ประสบการณ์ในการ สร้างความเชี่ยวชาญที่ จำเป็นแก่บุคลากรใน สนช.			✓	✓	มีการสั่งสม ประสบการณ์ แก่บุคลากรใน สนช. เพื่อ สร้างความ เชี่ยวชาญที่ จำเป็นในการ ขับเคลื่อน ภารกิจของ ประเทศ	กลยุทธ์ ๓.๑	สบก.
			ร้อยละความสำเร็จ ของการหมุนเวียน งานในตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ	๑๑.การหมุนเวียนงาน			✓		ร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการ ในตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผนระดับ ปฏิบัติการ หรือชำนาญ การได้รับการ หมุนเวียนงาน ตามแผนที่ กำหนดไว้		

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มีการนำแผนทางเดิน สายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้ กับข้าราชการ	บุคลากรได้ก้าวหน้าในสาย อาชีพตามแผนและหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ในแผนทาง เดินสายอาชีพ	ร้อยละความพึง พอใจของ หน่วยงานที่มี ข้อตกลงการ พัฒนาข้าราชการ โดยให้ไปปฏิบัติ หน้าที่หน่วยงาน อื่น (Secondment) ต่อคุณภาพของ ข้าราชการ สนช.	๑๒.โครงการพัฒนา ข้าราชการโดยให้ไป ปฏิบัติหน้าที่หน่วยงาน อื่น (Secondment)				✓	หน่วยงานที่รับ บุคลากรไป ทำงานมีความ พึงพอใจไม่ต่ำ กว่าร้อยละ ๗๐	กลยุทธ์ ๓.๑	สบก.
	กลยุทธ์ที่ ๒.๒ มีการสร้างงานและ หน้าที่รับผิดชอบที่ เหมาะสมกับความ ต้องการขององค์กร	มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ของแต่ละกลุ่มงานที่ชัดเจน และรองรับงานในภารกิจใหม่	ระดับความสำเร็จ ของการทบทวน หน้าที่รับผิดชอบ ของแต่ละสำนัก/ กอง/ศูนย์ที่ สอดคล้องกับ พันธกิจในอนาคต ของ สนช. และ กำหนดความ เชื่อมโยงระหว่าง กัน	๑๓.การทบทวนหน้าที่ รับผิดชอบและความ เชื่อมโยงของหน่วยงาน ใน สนช.			✓		สำนัก/กอง/ ศูนย์มี แผนงานที่ สอดคล้องกับ ภารกิจของ สนช. และมี การกำหนด หน้าที่ รับผิดชอบที่ เชื่อมโยง ระหว่างกัน		

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๒.๓ มีกระบวนการและ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนใน การประเมินค่างานเพื่อ ปรับระดับตำแหน่งให้ สูงขึ้น	มีตำแหน่งระดับสูงที่รองรับ และตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรใน สนช.	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน ประเมินค่างาน และกำหนด ตำแหน่งให้สูงขึ้น	๑๔.การจัดทำแผนการ กำหนดตำแหน่งให้ สูงขึ้น			✓		แผนการ กำหนด ตำแหน่งให้ สูงขึ้นได้รับ ความเห็นชอบ จาก ผอ. สนช. อ.ก.พ. สนช. และ อ.ก.พ. กระทรวง คมนาคม	กลยุทธ์ ๓.๑	สบก.
	กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การสร้างภาพลักษณ์ และการให้ทุนเพื่อการ สรรหาเชิงรุก	สนช. เป็นที่รู้จักและสามารถ ดึงดูดให้มีบุคลากรรุ่นใหม่เข้าสู่ องค์กรมากขึ้น	ระดับความสำเร็จ ในการกำหนด แผนและกระบวนการ สรรหา นักเรียนทุนที่ ชัดเจน สอดคล้อง กับความต้องการ ในแต่ละสาย วิชาชีพและเชื่อม โยงกับภารกิจใน อนาคตของ สนช.	๑๕.โครงการสรรหา นักเรียนทุน UIS		✓	✓	✓	มีแผนที่ระบุ สาขาวิชาชีพที่ สอดคล้องกับ ต้องการและ ภารกิจในอนาคต ของ สนช. รวมถึง มีการติดตาม ประเมินความ สำเร็จของการ ใช้ประโยชน์จาก นักเรียนทุนUIS	กลยุทธ์ ๓.๔	

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การสร้างภาพลักษณ์ และการให้ทุนเพื่อการ สรรหาเชิงรุก (ต่อ)	สนช. เป็นที่รู้จักและสามารถ ดึงดูดให้มีบุคลากรรุ่นใหม่เข้า สู่วงค์กรมมากขึ้น (ต่อ)	ระดับความสำเร็จ ในการกำหนด แผนและกระบวนการ จัดสรรทุนของ บุคลากรภายในที่ ชัดเจน สอดคล้อง กับความต้องการ ในแต่ละสายวิชาชีพ และเชื่อมโยงกับ ภารกิจในอนาคต ของ สนช.	๑๖.การจัดสรรทุนให้กับ ข้าราชการใน สนช.	✓	✓	✓	✓	มีแผนที่ระบุ สาขาวิชาชีพที่ สอดคล้อง กับต้องการ และภารกิจใน อนาคตของ สนช. รวมถึงมี การติดตาม ประเมินความ สำเร็จของการ ใช้ประโยชน์ จากข้าราชการ ที่ได้รับทุน	กลยุทธ์ ๓.๑	สบก.
			จำนวนครั้งของ การออกไป เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ สนช. เป็นที่รู้จักใน สถาบันการศึกษา	๑๗.โครงการ ประชาสัมพันธ์ ใน สถานศึกษา ๑๘.โครงการสร้าง ภาพลักษณ์ของ สนช.			✓	✓	มีการ ประชาสัมพันธ์ ในสถานศึกษา ชั้นนำอย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง	กลยุทธ์ ๒.๒	

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๒.๕ มีฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลที่ ทันสมัย ครบถ้วน และ สามารถนำไปใช้ ประกอบการงาน บุคลากรของผู้บริหารได้	ฐานข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลมีการนำไปใช้ประโยชน์ เหมาะสมกับยุค Thailand ๔.๐	จำนวนครั้งที่ ผู้บริหารนำข้อมูล ส่วนบุคคลมา วิเคราะห์ ประกอบการ บริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	๑๙.โครงการปรับปรุง ระบบ DPIS			✓	✓	ผู้บริหารนำ ข้อมูลประวัติ และประสบ การณ์ในการ ทำงานของ ข้าราชการแต่ ละรายไป ประกอบการ ตัดสินใจ คัดเลือกบุคคล ให้ดำรง ตำแหน่ง สำคัญใน สนช. อย่าง น้อย ๔ ครั้งใน ๑ ปี	กลยุทธ์ ๓.๒	สบก.

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๒.๕ มีฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลที่ ทันสมัย ครบถ้วน และ สามารถนำไปใช้ ประกอบการงาน บุคลากรของผู้บริหารได้	ฐานข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลมีการนำไปใช้ ประโยชน์เหมาะสมกับยุค Thailand ๔.๐	ระดับ ความสำเร็จ ของการให้ บุคลากรเข้า ไปตรวจสอบ ข้อมูลส่วน บุคคลได้	๑๙.โครงการปรับปรุง ระบบ DPIS			✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร สนช. ที่แจ้ง ความประสงค์ จะเข้าไป ตรวจสอบข้อมูล ส่วนบุคคลใน ระบบ DPIS สามารถเข้าไป ตรวจสอบได้	กลยุทธ์ ๓.๒	สบก.
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ สร้างแนวทางและ แผนการพัฒนาที่ ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ในการ พัฒนาเจ้าหน้าที่ทุก ระดับอันจะสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้	พัฒนาบุคลากรใน สนช. มี ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญใน การปฏิบัติการกิจ	ร้อยละการ ดำเนินการ โครงการ กิจกรรม ตาม แผนพัฒนา บุคลากรของ สนช.	๒๐.โครงการพัฒนาภาษา ๒๑.โครงการพัฒนบุคลิกภาพ ๒๒.โครงการพัฒนาบุคลากร ดิจิทัล ๒๓.โครงการพัฒนาสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง ๒๔.โครงการฝึกอบรม ADLI (A- D-L-I Approach-Deploy- Learning-Integration) ๒๕.โครงการพัฒนาความรู้ กฎหมายด้านจราจรและขนส่ง	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการได้ ร้อยละ ๗๐	กลยุทธ์ ๓.๑	สบก.

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ สร้างแนวทางและแผนการ พัฒนาที่ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ใน การพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับ อันจะสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้	พัฒนาความสามารถหลัก ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจ จากผู้บริหารของกระทรวง คมนาคม	ร้อยละ ความสำเร็จในการ พัฒนาสมรรถนะ หลักที่สำคัญใน การทำให้ สนช. บรรลุวิสัยทัศน์	๒๖.โครงการสร้าง ความสามารถในการ วิเคราะห์นโยบายของ ส่วนราชการ และ สถานการณ์ภายนอก ต่าง ๆ ๒๗.โครงการสร้าง ความสามารถในการ กำกับและประสาน การทำงานร่วมกับ หน่วยงานอื่นใน ลักษณะบูรณาการ		✓			ดำเนินการ ตามโครงการ ที่กำหนดไว้ได้ ร้อยละ ๘๐	กลยุทธ์ ๓.๑	สบก.
	กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เกิดแผนและระบบในการ พัฒนาผู้นำองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหาร ระดับสูง (ตำแหน่ง ประเภทบริหาร) ให้เป็น ผู้นำที่ดีขององค์กร	ผู้นำของ สนช. ที่มีวิสัยทัศน์ และสร้างนโยบายละแผนที่มี มาตรฐาน	ร้อยละ ความสำเร็จของ การพัฒนา ผู้บริหารของ สนช.	๒๘.การจัดทำระบบพี่ เลี้ยงและการสอนงาน			✓		ดำเนินการ ตามโครงการ ที่กำหนดไว้ได้ ร้อยละ ๘๐	กลยุทธ์ ๓.๑	สบก.

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๓.๓ สร้างหลักเกณฑ์ กระบวนการบริหาร ผลงานประจำปีและ ระบบในการประเมินที่ ชัดเจนและยุติธรรม	มีระบบตัวชี้วัดรายบุคคลและ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีให้เป็นธรรม	ระดับความสำเร็จ ของการปรับปรุง ระบบตัวชี้วัด รายบุคคลและการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปีให้เป็น ธรรมและทันต่อ สถานการณ์	๒๙.การทบทวนตัวชี้วัด ระดับบุคคล	✓	✓	✓	✓	มีการกำหนด ตัวชี้วัดระดับ บุคคลที่เป็น มาตรฐานและ ได้รับการ ยอมรับจาก ผอ. สนช. และคณะ ผู้บริหาร	กลยุทธ์ ๓.๓	
	กลยุทธ์ที่ ๓.๔ พัฒนาระบบการจัดการ ความรู้ที่เหมาะสม	มีระบบการจัดการความรู้ที่ เหมาะสม และบุคลากร สามารถเข้าถึงได้อย่าง ครอบคลุม (Inclusive)	จำนวนองค์ความรู้ ที่ได้รับการจัดการ อย่างเป็นระบบ และใช้ร่วมกันได้	๓๐.โครงการจัดการ ความรู้ ๓๑. กิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ต่อยอดสู่การจัดการองค์ ความรู้	✓	✓	✓	✓	อย่างน้อย ๒ องค์ความรู้ต่อ ปี	กลยุทธ์ที่ ๑.๕ และ ๓.๓	สบก. / ศทท.

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๓.๔ พัฒนาระบบการจัดการ ความรู้ที่เหมาะสม(ต่อ)	มีระบบการจัดการความรู้ ที่เหมาะสม และบุคลากร สามารถเข้าถึงได้อย่าง ครอบคลุม (Inclusive) (ต่อ)	ร้อยละของ บุคลากร สนช. ที่ เข้าถึงองค์ความรู้	๓๐.โครงการจัดการ ความรู้ (ต่อ) ๓๑. กิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และต่อยอดสู่การ จัดการองค์ความรู้ (ต่อ)	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๕๐ ของ บุคลากรทั้งหมดใน สนช. เข้าถึงองค์ ความรู้		
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความ โปร่งใสของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	สร้างความโปร่งใสในการ ดำเนินงานด้านทรัพยากร บุคคล	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การ ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	๓๒.โครงการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การ ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของ สนช.		✓			มีแผนยุทธศาสตร์ การส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรมของ สนช.	กลยุทธ์ที่ ๓.๑	สบก.
			ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามแผน ยุทธศาสตร์การ ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	๓๓.โครงการ ขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์การ ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของ สนช.			✓	✓	มีคณะทำงานและการ รายงานผลการ ดำเนินการ โดยอย่าง น้อยร้อยละ ๘๐ มี การดำเนินการตาม แผนยุทธศาสตร์การ ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมที่กำหนดขึ้น		

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความ โปร่งใสของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	สร้างความโปร่งใสในการ ดำเนินงานด้านทรัพยากร บุคคล	จำนวนช่องทางใน การร้องเรียน/ เผยแพร่ข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้น	๓๔.โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม			✓	✓	อย่างน้อย ๕ ช่องทางต่อปี และมี ๑ ช่องทาง เพิ่มขึ้นต่อปี	กลยุทธ์ที่ ๓.๑	สกก.
			ร้อยละของ กระบวนการ จัดการเรื่อง ร้องเรียนเป็นไป ตามระเบียบที่ กำหนดไว้ (อ้างอิง ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี และ สำนักงาน ป.ป.ช.)	๓๕.โครงการกำหนด แนวทางการจัดการเรื่อง ร้องเรียนที่เป็นมาตรฐาน ของ สนช.			✓	✓	ดำเนินการได้ ตามที่ระเบียบ กำหนดไว้ได้ ร้อยละ ๘๐		

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๔.๒ การสร้างเครื่องมือในการ คัดสรรบุคคลให้เลื่อน ระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นไปอย่างยุติธรรม ชัดเจนและโปร่งใส	การคัดเลือกโปร่งใสเป็น ธรรม	จำนวนข้อ ร้องเรียนต่อการ คัดสรรที่ไม่เป็น ธรรมลดลง	๓๖.การจัดทำคู่มือแสดง ระเบียบขั้นตอน/ ระยะเวลาในการ คัดเลือกสำหรับ ข้าราชการ สนช.				✓	ร้อยละ ๑๐ ของ จำนวนข้อ ร้องเรียนน้อยลง	กลยุทธ์ที่ ๓.๑	สบก.
			ระดับความสำเร็จ ในการกำหนด มาตรฐานในการ คัดเลือก โดย จัดทำคู่มือหรือ ระเบียบขั้นตอน/ ระยะเวลาในการ ดำเนินงานในแต่ ละขั้นตอนให้ ชัดเจน					✓	มีคู่มือแสดง ระเบียบ ขั้นตอน/ ระยะเวลาในการ คัดเลือกสำหรับ ข้าราชการ สนช.		

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๔.๒ การสร้างเครื่องมือใน การคัดสรรบุคคลให้ เลื่อนระดับตำแหน่งให้ สูงขึ้นเป็นไปอย่าง ยุติธรรม ชัดเจนและ โปร่งใส	การคัดเลือกโปร่งใสเป็น ธรรม	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ ข้อเสนอในการ คัดเลือก เพื่อเลื่อน ข้าราชการขึ้น แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น	๓๗.การจัดทำข้อเสนอใน การคัดเลือก เพื่อเลื่อน ข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น				✓	มีข้อเสนอในการ คัดเลือก เพื่อ เลื่อนข้าราชการ ขึ้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	กลยุทธ์ที่ ๓.๑	สบก.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลของ ชีวิตและการ ทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุง สวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขัน ดึงดูดและเก็บรักษา บุคลากรที่โดดเด่นได้	มีระบบสวัสดิการที่ เหมาะสมกับความ ต้องการของบุคลากรใน สนช.	- ระดับ ความสำเร็จของ โครงการปรับปรุง สวัสดิการ - ระดับความพึง พอใจของบุคลากร สนช. ต่อการ ปรับปรุงสวัสดิการ	๓๘.การปรับปรุงร้านอาหาร ๓๙.การจัดรถ-รับส่ง บุคลากร ๔๐.การจัดทำห้องพยาบาล ๔๑.การปรับปรุงภูมิทัศน์ เช่น ความปลอดภัยในที่จอดรถ ในสถานที่ทำงาน ฯลฯ ๔๒.การปรับปรุงเครื่องมือ ทำงาน การสำรวจเครื่องมือ หรือครุภัณฑ์ที่ล้าสมัย ฯลฯ ๔๓.โครงการแจกบัตรแมงมุม สำหรับเจ้าหน้าที่ใน สนช.	✓	✓	✓	✓	- มีการ ดำเนินการตาม โครงการที่ กำหนดไว้ได้ร้อยละ ๘๐ - บุคลากรใน สนช. มีความพึง พอใจไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ ต่อ การปรับปรุง สวัสดิการ	กลยุทธ์ที่ ๓.๑	สบก.

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลของ ชีวิตและการ ทำงาน (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ดีทุก ระดับและมีบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงานภายใน องค์กร	บุคลากรทุกระดับมีสัมพันธ์ อันดีและให้ความร่วมมือใน การทำงานข้ามหน่วยงาน	ร้อยละ ความสำเร็จของ การดำเนินการ ตามกิจกรรม/ โครงการที่กำหนด ไว้	๕๕.โครงการรณรงค์สอน งานรณรงค์ ๕๖.โครงการทำงาน ข้ามกอง ๕๗.กิจกรรม ๕ ส. อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี ๕๘.โครงการห้อง รับรองสำหรับผู้ เกษียณอายุเพื่อ ถ่ายทอดความรู้ ๕๙.กีฬา หรือ กิจกรรมออกกำลังกาย ต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๘๐ ของการ ดำเนินการ ตามแผนงานที่ กำหนดไว้	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ และ กล ยุทธ์ที่ ๒.๑	สบก.
			จำนวนกิจกรรม เสริมสร้างความ ร่วมมือข้าม หน่วยงาน	๕๐.กิจกรรมการ ทำงานร่วมกันระหว่าง หน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	จำนวนอย่าง น้อย ๔ ครั้ง ต่อปี		

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลของ ชีวิตและการ ทำงาน (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ดีทุก ระดับและมีบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงานภายใน องค์กร	บุคลากรทุกระดับมีสัมพันธ์ อันดีและให้ความร่วมมือใน การทำงานข้ามหน่วยงาน	ร้อยละของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมการนำ นโยบายไปสู่การ ปฏิบัติแก่ภาค ประชาชนหรือผู้มี ส่วนได้เสีย	๕๑.กิจกรรมการทำงาน ร่วมกันระหว่าง หน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๕๐ ของ ข้าราชการ ทั้งหมดใน สนช. เข้าร่วม อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ และ กล ยุทธ์ที่ ๒.๑	สบก.
		บุคลากรมีความพอใจในการ ปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวนแผนงานที่ สร้างความพอใจ ในการทำงาน	๕๒.กิจกรรมการทำงาน ร่วมกันระหว่าง หน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	จำนวนอย่าง น้อย ๑ แผนงานต่อปี		
	กลยุทธ์ที่ ๕.๓ มีการทบทวนค่านิยม องค์กร OTP to TOP ให้ สอดคล้องกับยุค Thailand ๔.๐	เกิดวัฒนธรรมและกิจกรรม ส่งเสริมค่านิยมของ สนช. ที่ เหมาะสม	จำนวนกิจกรรม เสริมสร้างค่านิยม องค์กร (หลังจากที่ มีการทบทวนใหม่)	๕๓.โครงการส่งเสริม ค่านิยมองค์กร	✓	✓	✓	✓	จำนวนอย่าง น้อย ๑ ครั้ง ต่อปี	กลยุทธ์ที่ ๓.๔	

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลของ ชีวิตและการ ทำงาน (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๕.๓ มีการทบทวนวัฒนธรรม องค์กร OTP to TOP ให้ สอดคล้องกับยุค Thailand ๔.๐	เกิดวัฒนธรรมและกิจกรรม ส่งเสริมค่านิยมของ สนช. ที่ เหมาะสม	จำนวนบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ และกิจกรรม ส่งเสริมค่านิยม ของ สนช.	๕๔.โครงการส่งเสริม ค่านิยมองค์กร	✓	✓	✓	✓	- มีบุคลากร เข้าร่วมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ ของ บุคลากร ทั้งหมด	กลยุทธ์ที่ ๓.๔	สบก.
		เกิดการส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีในการทำงานใน สนช.	จำนวนกิจกรรมใน การส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีในการ ทำงานใน สนช.	๕๕.จัดทำแผนการ ฝึกอบรมด้าน เทคโนโลยีและการ สื่อสาร (ICT) ๕๖.จัดทำกิจกรรม/ กรอบแนวทางการ พัฒนาองค์กรด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล (Smart OTP)	✓	✓	✓	✓	จำนวนอย่าง น้อย ๔ ครั้ง ต่อปี	กลยุทธ์ที่ ๓.๒	ศทท.

๔.๔ คำนิยามหรือวิธีการคำนวณตัวชี้วัด

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันและความสำเร็จในการติดตามประเมินผลแผนฯ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด จึงได้กำหนดคำอธิบาย หรือวิธีการคำนวณตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับภารกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร วัดความสำเร็จจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับ ๑ สบก. จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสนข.

ระดับ ๒ มีการสัมมนาเพื่อจัดทำร่างแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

ระดับ ๓ มีร่างแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

ระดับ ๔ แผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับดูแลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

ระดับ ๕ แผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดจำนวนร้อยละของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร โดยกำหนดว่า

ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐ ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐ ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐ ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐ ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐ ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๓

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับ ๑ การจัดทำแผนปฏิรูปองค์การเสร็จในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑

ระดับ ๒ การจัดทำแผนปฏิรูปองค์การเสร็จในเดือนเมษายน ๒๕๖๑

ระดับ ๓ การจัดทำแผนปฏิรูปองค์การเสร็จในเดือนมีนาคม ๒๕๖๑

ระดับ ๔ การจัดทำแผนปฏิรูปองค์การเสร็จในเดือนมีนาคม ๒๕๖๑ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การของ สนช.

ระดับ ๕ การจัดทำแผนปฏิรูปองค์การเสร็จในเดือนมีนาคม ๒๕๖๑ และได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนช.

ตัวชี้วัดที่ ๔

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจในอนาคตของ สนช.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจในอนาคตของ สนช. ดังนี้

ระดับ ๑ มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ระดับ ๒ มีการสัมมนาเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลัง

ระดับ ๓ มีร่างแผนอัตรากำลังของ สนช.

ระดับ ๔ แผนอัตรากำลังของ สนช. โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ระดับ ๕ แผนอัตรากำลังของ สนช. โดยได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนช.

ตัวชี้วัดที่ ๕

ระดับความสำเร็จในการดำเนินการจัดอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังใหม่ที่จัดทำขึ้น

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

ประเมินผลความสำเร็จการดำเนินการจัดอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังใหม่ที่จัดทำขึ้น โดยกำหนดว่า

ระดับ ๑ ความสำเร็จในการดำเนินการจัดอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังใหม่ที่จัดทำขึ้น ร้อยละ ๔๐

ระดับ ๒ ความสำเร็จในการดำเนินการจัดอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังใหม่ที่จัดทำขึ้น ร้อยละ ๕๐

ระดับ ๓ ความสำเร็จในการดำเนินการจัดอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังใหม่ที่จัดทำขึ้น ร้อยละ ๖๐

ระดับ ๔ ความสำเร็จในการดำเนินการจัดอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังใหม่ที่จัดทำขึ้น ร้อยละ ๗๐

ระดับ ๕ ความสำเร็จในการดำเนินการจัดอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังใหม่ที่จัดทำขึ้น ร้อยละ ๘๐

- ตัวชี้วัดที่ ๖** **ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ดังนี้
 ระดับ ๑ มีการกำหนดตำแหน่งสำคัญที่ต้องการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง
 ระดับ ๒ มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สืบทอดตำแหน่ง
 ระดับ ๓ มีแผนการสืบทอดตำแหน่ง
 ระดับ ๔ แผนสืบทอดตำแหน่งได้รับความเห็นชอบจากคณะผู้บริหาร
 ระดับ ๕ แผนสืบทอดตำแหน่งได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.
- ตัวชี้วัดที่ ๗** **ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลสมัฤทธิ์สูง (HiPPs)**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลสมัฤทธิ์สูง (HiPPs) ดังนี้
 ระดับ ๑ มีคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือก HiPPs
 รวมถึงแนวทางในการใช้ประโยชน์
 ระดับ ๒ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้
 ระดับ ๓ ดำเนินการสรุปผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้
 ระดับ ๔ จัดทำรายงานผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้
 ระดับ ๕ จัดส่งรายงานผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้
- ตัวชี้วัดที่ ๘** **ระดับความสำเร็จในการพัฒนาให้ข้าราชการผู้มีสมัฤทธิ์สูง HiPPs เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์จริงต่อ สนข**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดระดับความพึงพอใจต่อผลงานในการพัฒนาให้ข้าราชการผู้มีสมัฤทธิ์สูง HiPPs เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์จริงต่อ สนข. ดังนี้
 ระดับ ๑ ร้อยละ ๓๐
 ระดับ ๒ ร้อยละ ๔๐
 ระดับ ๓ ร้อยละ ๕๐
 ระดับ ๔ ร้อยละ ๖๐
 ระดับ ๕ ร้อยละ ๗๐

- ตัวชี้วัดที่ ๙ ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน Career Path ของ สนข.**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำเกณฑ์ Career Path ของ สนข. ดังนี้
 ระดับ ๑ ความสำเร็จของการจัดทำเกณฑ์ Career Path ของ สนข. ร้อยละ ๔๐
 ระดับ ๒ ความสำเร็จของการจัดทำเกณฑ์ Career Path ของ สนข. ร้อยละ ๕๐
 ระดับ ๓ ความสำเร็จของการจัดทำเกณฑ์ Career Path ของ สนข. ร้อยละ ๖๐
 ระดับ ๔ ความสำเร็จของการจัดทำเกณฑ์ Career Path ของ สนข. ร้อยละ ๗๐
 ระดับ ๕ ความสำเร็จของการจัดทำเกณฑ์ Career Path ของ สนข. ร้อยละ ๘๐
- ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ดังนี้
 ระดับ ๑ บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๓๐
 ระดับ ๒ บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๔๐
 ระดับ ๓ บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐
 ระดับ ๔ บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐
 ระดับ ๕ บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐
- ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ร้อยละความสำเร็จในการสร้าง Key man (เช่น Mr. นโยบายขนส่งทางน้ำ Ms. นโยบายขนส่งทางอากาศ ฯลฯ) เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดการดำเนินการส่งเสริมประสบการณ์แก่บุคลากรใน สนข. เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ (เช่น Mr. นโยบายขนส่งทางน้ำ Ms. นโยบายขนส่งทางอากาศ ฯลฯ) ดังนี้
 ระดับ ๑ มีการกำหนดแนวทาง/วิชาชีพที่จะส่งเสริมความเชี่ยวชาญ
 ระดับ ๒ มีร่างแนวทางในการส่งเสริมประสบการณ์สำหรับบุคลากรใน สนข.
 ระดับ ๓ มีการสัมมนาเพื่อสรุปแนวทางในการส่งเสริมประสบการณ์
 ระดับ ๔ มีการส่งเสริมประสบการณ์แก่บุคลากรตามแผนและแนวทางที่กำหนดไว้
 ระดับ ๕ มีการติดตามแนวทางการส่งเสริมประสบการณ์แก่บุคลากรใน สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ร้อยละความสำเร็จของการหมุนเวียนงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดความสำเร็จข้าราชการในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการได้รับการหมุนเวียนงานตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับ ๑ ความสำเร็จของการหมุนเวียนงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการร้อยละ ๓๐

ระดับ ๒ ความสำเร็จของการหมุนเวียนงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการร้อยละ ๓๕

ระดับ ๓ ความสำเร็จของการหมุนเวียนงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการร้อยละ ๔๐

ระดับ ๔ ความสำเร็จของการหมุนเวียนงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการร้อยละ ๔๕

ระดับ ๕ ความสำเร็จของการหมุนเวียนงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการร้อยละ ๕๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานที่มีข้อตกลงการพัฒนาข้าราชการโดยให้ไปปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานอื่น (Secondment) ต่อคุณภาพของข้าราชการ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพของข้าราชการ สนข. จากหน่วยงานที่มีข้อตกลงการพัฒนาข้าราชการกับ สนข. ดังนี้

ระดับ ๑ หน่วยงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของข้าราชการ สนข. ร้อยละ ๓๐

ระดับ ๒ หน่วยงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของข้าราชการ สนข. ร้อยละ ๔๐

ระดับ ๓ หน่วยงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของข้าราชการ สนข. ร้อยละ ๕๐

ระดับ ๔ หน่วยงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของข้าราชการ สนข. ร้อยละ ๖๐

ระดับ ๕ หน่วยงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของข้าราชการ สนข. ร้อยละ ๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ระดับความสำเร็จของการทบทวนหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์
ที่สอดคล้องกับพันธกิจในอนาคตของ สนข. และกำหนดความเชื่อมโยงระหว่างกัน
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการทบทวนหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์ที่
สอดคล้องกับพันธกิจในอนาคตของ สนข. และกำหนดความเชื่อมโยงระหว่างกันดังนี้

ระดับ ๑ ร้อยละ ๓๐

ระดับ ๒ ร้อยละ ๔๐

ระดับ ๓ ร้อยละ ๕๐

ระดับ ๔ ร้อยละ ๖๐

ระดับ ๕ ร้อยละ ๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนประเมินค่างาน และกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดความสำเร็จของการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ดังนี้

ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

ระดับ ๒ มีร่างแผนกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

ระดับ ๓ แผนการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ระดับ ๔ แผนการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. สนข.

ระดับ ๕ แผนการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ.
กระทรวงคมนาคม

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ระดับความสำเร็จในการกำหนดแผนและกระบวนการสรรหานักเรียนทุนที่ชัดเจน
สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละสายวิชาชีพ และเชื่อมโยงกับภารกิจใน
อนาคตของ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดความสำเร็จในการกำหนดแผนที่ระบุสาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ
และภารกิจในอนาคตของ สนข. รวมถึงมีการติดตามประเมินความสำเร็จของการใช้
ประโยชน์จากนักเรียนทุน UIS ดังนี้

ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ภารกิจเพื่อกำหนดแผนการให้
ทุนการศึกษาแก่นักเรียนทุน UIS

ระดับ ๒ มี (ร่าง) แผนการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนทุน UIS

ระดับ ๓ มีแผนการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนทุน UIS

ระดับ ๔ แผนการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนทุน UIS ได้รับความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการพิจารณาการจัดสรรทุนรัฐบาลฯ

ระดับ ๕ แผนการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนทุน UIS ได้รับความเห็นชอบจาก
ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ระดับความสำเร็จในการกำหนดแผนและกระบวนการจัดสรรทุนของบุคลากรภายในที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละสายวิชาชีพ และเชื่อมโยงกับภารกิจในอนาคตของ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดความสำเร็จในการกำหนดแผนที่ระบุสาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการและภารกิจในอนาคตของ สนข. รวมถึงมีการติดตามประเมินความสำเร็จของการใช้ประโยชน์จากข้าราชการที่ได้รับทุน ดังนี้

ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ภารกิจเพื่อกำหนดแผนการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรใน สนข.

ระดับ ๒ มี (ร่าง) แผนการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรใน สนข.

ระดับ ๓ มีแผนการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรใน สนข.

ระดับ ๔ แผนการให้ทุนการศึกษาได้รับความเห็นชอบจากคณะผู้บริหาร

ระดับ ๕ แผนการให้ทุนการศึกษาได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ จำนวนครั้งของการออกไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ สนข. เป็นที่รู้จักในสถาบันการศึกษา

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ สนข. เป็นที่รู้จักในสถาบันการศึกษา ดังนี้

ระดับ ๑ มีแผนการดำเนินการ

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ -

ระดับ ๔ -

ระดับ ๕ ออกไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ สนข. เป็นที่รู้จักในสถาบันการศึกษา ๑ ครั้ง

ตัวชี้วัดที่ ๑๙ จำนวนครั้งที่ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลมาวิเคราะห์ประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จในการที่ผู้บริหารนำข้อมูลประวัติและประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการแต่ละรายมาวิเคราะห์ประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ระดับ ๑ มีการนำเสนอข้อมูลแก่คณะผู้บริหารในการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งใหม่

ระดับ ๒ อย่างน้อย ๑ ครั้งใน ๑ ปี

ระดับ ๓ อย่างน้อย ๒ ครั้งใน ๑ ปี

ระดับ ๔ อย่างน้อย ๓ ครั้งใน ๑ ปี

ระดับ ๕ อย่างน้อย ๔ ครั้งใน ๑ ปี

ตัวชี้วัดที่ ๒๐ ระดับความสำเร็จของการให้บุคลากรเข้าไปตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลได้
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดระดับความสำเร็จของบุคลากร สนข. ที่แจ้งความประสงค์จะเข้าไปตรวจสอบ
 ข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS สามารถเข้าไปตรวจสอบได้ ดังนี้

ระดับ ๑ ร้อยละ ๖๐
 ระดับ ๒ ร้อยละ ๗๐
 ระดับ ๓ ร้อยละ ๘๐
 ระดับ ๔ ร้อยละ ๙๐
 ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๒๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการโครงการ กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร
 ของ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดระดับจำนวนโครงการ กิจกรรม ที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของ
 สนข. ดังนี้

ระดับ ๑ ร้อยละ ๓๐
 ระดับ ๒ ร้อยละ ๔๐
 ระดับ ๓ ร้อยละ ๕๐
 ระดับ ๔ ร้อยละ ๖๐
 ระดับ ๕ ร้อยละ ๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๒๒ ระดับความสำเร็จของความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญในการทำ
 ให้ สนข. บรรลุวิสัยทัศน์

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดระดับความสำเร็จที่ได้ดำเนินการตามโครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก ดังนี้

ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐
 ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐
 ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐
 ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐
 ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๒๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาผู้บริหารของ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการโครงการพัฒนาผู้บริหารของ สนข. ดังนี้

ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐

ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐

ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐

ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐

ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๒๔ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผล
การปฏิบัติงานประจำปีให้เป็นธรรมและทันต่อสถานการณ์

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการกำหนดตัวชี้วัดระดับรายบุคคลที่เป็นมาตรฐานและ
ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอย่างเป็นธรรมและทันต่อสถานการณ์ ดังนี้

ระดับ ๑ มีการทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลของทุกตำแหน่งให้เป็นมาตรฐานและทัน
ต่อสถานการณ์

ระดับ ๒ มีกระบวนการในการจัดทำมีต้นแบบตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นมาตรฐาน
ตามหลักวิชาการ

ระดับ ๓ มีต้นแบบตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นมาตรฐาน

ระดับ ๔ มีต้นแบบตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นมาตรฐานและได้รับความเห็นชอบจาก
คณะผู้บริหาร

ระดับ ๕ มีต้นแบบตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นมาตรฐานและได้รับความเห็นชอบจาก
ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๒๕ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบและใช้ร่วมกันได้

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบและใช้ร่วมกันได้ ดังนี้

ระดับ ๑ มีคณะทำงานกำหนดองค์ความรู้ที่จะจัดการให้เป็นระบบ

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ มี ๑ องค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ

ระดับ ๔ -

ระดับ ๕ มี ๒ องค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดที่ ๒๖ ร้อยละของบุคลากร สนข. ที่เข้าถึงองค์ความรู้

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดความสำเร็จของบุคลากร สนข. ที่เข้าถึงองค์ความรู้ ดังนี้

ระดับ ๑ ร้อยละ ๓๐ ของข้าราชการทั้งหมดใน สนข. เข้าถึงองค์ความรู้

ระดับ ๒ ร้อยละ ๓๕ ของข้าราชการทั้งหมดใน สนข. เข้าถึงองค์ความรู้

ระดับ ๓ ร้อยละ ๔๐ ของข้าราชการทั้งหมดใน สนข. เข้าถึงองค์ความรู้

ระดับ ๔ ร้อยละ ๔๕ ของข้าราชการทั้งหมดใน สนข. เข้าถึงองค์ความรู้

ระดับ ๕ ร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดใน สนข. เข้าถึงองค์ความรู้

ตัวชี้วัดที่ ๒๗ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

การวัดระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ของ สนข. ดังนี้

ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข.

ระดับ ๒ มี (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข.

ระดับ ๓ มีแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข.

ระดับ ๔ แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมฯ

ระดับ ๕ แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๒๘ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

การวัดระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐

ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐

ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐

ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐

ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐

- ตัวชี้วัดที่ ๓๐ จำนวนช่องทางในการร้องเรียน/เผยแพร่ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 การวัดความสำเร็จของการเพิ่มจำนวนช่องทางในการร้องเรียน/เผยแพร่ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้
 ระดับ ๑ อย่างน้อย ๒ ช่องทางต่อปี
 ระดับ ๒ อย่างน้อย ๓ ช่องทางต่อปี
 ระดับ ๓ อย่างน้อย ๔ ช่องทางต่อปี
 ระดับ ๔ อย่างน้อย ๕ ช่องทางต่อปี
 ระดับ ๕ อย่างน้อย ๕ ช่องทางต่อปี และมี ๑ ช่องทางเพิ่มขึ้นต่อปี
- ตัวชี้วัดที่ ๓๑ ร้อยละของกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้
 (อ้างอิงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี และ สำนักงาน ป.ป.ช.)
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดการดำเนินการของการจัดการเรื่องร้องเรียนเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ดังนี้
 ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐
 ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐
 ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐
 ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐
 ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐
- ตัวชี้วัดที่ ๓๒ จำนวนข้อร้องเรียนต่อการคัดสรรที่ไม่เป็นธรรมลดลง
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 การวัดจำนวนข้อร้องเรียนที่ไม่เป็นธรรมลดลง ดังนี้
 ระดับ ๑ จำนวนข้อร้องเรียนที่ไม่เป็นธรรมลดลง ร้อยละ ๒
 ระดับ ๒ จำนวนข้อร้องเรียนที่ไม่เป็นธรรมลดลง ร้อยละ ๔
 ระดับ ๓ จำนวนข้อร้องเรียนที่ไม่เป็นธรรมลดลง ร้อยละ ๖
 ระดับ ๔ จำนวนข้อร้องเรียนที่ไม่เป็นธรรมลดลง ร้อยละ ๘
 ระดับ ๕ จำนวนข้อร้องเรียนที่ไม่เป็นธรรมลดลง ร้อยละ ๑๐

ตัวชี้วัดที่ ๓๓ ระดับความสำเร็จในการกำหนดมาตรฐานในการคัดเลือก โดยจัดทำคู่มือหรือระเบียบขั้นตอน/ระยะเวลาในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

การวัดระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือหรือระเบียบขั้นตอน/ระยะเวลาในการคัดเลือกสำหรับข้าราชการ สนข. ดังนี้

ระดับ ๑ มีการรวบรวมกระบวนการงาน/กฎหมายเพื่อจัดทำคู่มือการคัดเลือกสำหรับข้าราชการ สนข.

ระดับ ๒ มีการสรุปผลการรวบรวมกระบวนการงาน/กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำคู่มือการคัดเลือกสำหรับข้าราชการ สนข.

ระดับ ๓ มีร่างคู่มือการคัดเลือกสำหรับข้าราชการ สนข.

ระดับ ๔ มีคู่มือการคัดเลือกสำหรับข้าราชการ สนข.

ระดับ ๕ คู่มือการคัดเลือกสำหรับข้าราชการ สนข. ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๓๔ ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อเสนอในการคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อเสนอในการคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

ระดับ ๑ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อเสนอในการคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ระดับ ๒ มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาข้อเสนอ

ระดับ ๓ ข้อเสนอได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.

ระดับ ๔ ข้อเสนอได้รับการพิจารณา จาก อ.ก.พ. สนข.

ระดับ ๕ ประกาศหลักเกณฑ์ตามข้อเสนอได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. สนข./ ทบทวนข้อเสนอฯ ในกรณีไม่ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๓๕ ระดับความสำเร็จของโครงการปรับปรุงสวัสดิการ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการที่กำหนด ดังนี้

ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐

ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐

ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐

ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐

ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๓๖ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ ดังนี้

ระดับ ๑ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

ระดับ ๒ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๕ ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

ระดับ ๓ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

ระดับ ๔ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

ระดับ ๕ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

ตัวชี้วัดที่ ๓๗ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรทุกระดับมีสัมพันธ์อันดีและให้ความร่วมมือในการทำงานข้ามหน่วยงาน

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐ ของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้

ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐ ของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้

ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐ ของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้

ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐ ของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้

ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้

ตัวชี้วัดที่ ๓๘ จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือข้ามหน่วยงาน

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดจำนวนกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือข้ามหน่วยงาน ดังนี้

ระดับ ๑ มีแผนการดำเนินการ

ระดับ ๒ มีกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือข้ามหน่วยงานจำนวน ๑ ครั้ง

ระดับ ๓ มีกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือข้ามหน่วยงานจำนวน ๒ ครั้ง

ระดับ ๔ มีกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือข้ามหน่วยงานจำนวน ๓ ครั้ง

ระดับ ๕ มีกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือข้ามหน่วยงานจำนวน ๔ ครั้ง

ตัวชี้วัดที่ ๓๙ ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติแก่ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสีย

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดจำนวนร้อยละของข้าราชการทั้งหมดใน สนข. เข้าร่วมอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี ดังนี้
 ระดับ ๑ ร้อยละ ๓๐ ของข้าราชการทั้งหมดใน สนข. เข้าร่วมอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี
 ระดับ ๒ ร้อยละ ๓๕ ของข้าราชการทั้งหมดใน สนข. เข้าร่วมอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี
 ระดับ ๓ ร้อยละ ๔๐ ของข้าราชการทั้งหมดใน สนข. เข้าร่วมอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี
 ระดับ ๔ ร้อยละ ๔๕ ของข้าราชการทั้งหมดใน สนข. เข้าร่วมอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี
 ระดับ ๕ ร้อยละ ๕๐ ของข้าราชการทั้งหมดใน สนข. เข้าร่วมอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๔๐ จำนวนแผนงานที่สร้างความผาสุกในการทำงาน

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดจำนวนแผนงานที่สร้างความผาสุกในการทำงานต่อปี ดังนี้
 ระดับ ๑ มีการระดมสมองเพื่อกำหนดแผนงานสร้างความผาสุก
 ระดับ ๒ มีร่างแผนงานสร้างความผาสุก
 ระดับ ๓ มีแผนงานสร้างความผาสุก
 ระดับ ๔ แผนงานสร้างความผาสุกได้รับความเห็นชอบจากคณะผู้บริหาร
 ระดับ ๕ แผนงานสร้างความผาสุกได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๔๑ จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กร (หลังจากที่มีการทบทวนใหม่)

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดจำนวนกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กรต่อปี ดังนี้
 ระดับ ๑ มีแผนการดำเนินการ
 ระดับ ๒ -
 ระดับ ๓ -
 ระดับ ๔ -
 ระดับ ๕ จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กรจำนวน ๑ ครั้งต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๔๒ จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการและกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมของ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการและกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมของ สนข. เทียบกับจำนวนบุคลากร สนข. ทั้งหมด ดังนี้
 ระดับ ๑ มีบุคลากรเข้าร่วมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๐ ของบุคลากรทั้งหมด
 ระดับ ๒ มีบุคลากรเข้าร่วมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐ ของบุคลากรทั้งหมด
 ระดับ ๓ มีบุคลากรเข้าร่วมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด
 ระดับ ๔ มีบุคลากรเข้าร่วมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรทั้งหมด
 ระดับ ๕ มีบุคลากรเข้าร่วมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ ๔๓ จำนวนกิจกรรมในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานใน สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

จำนวนครั้งกิจกรรมในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานใน สนข. ต่อปี ดังนี้

ระดับ ๑ มีแผนการดำเนินการ

ระดับ ๒ มีกิจกรรมในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานใน สนข. ๑ ครั้ง ต่อปี

ระดับ ๓ มีกิจกรรมในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานใน สนข. ๒ ครั้ง ต่อปี

ระดับ ๔ มีกิจกรรมในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานใน สนข. ๓ ครั้ง ต่อปี

ระดับ ๕ มีกิจกรรมในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานใน สนข. ๔ ครั้ง ต่อปี

บทที่ ๕

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ สู่การปฏิบัติ

การบริหารงานด้วยการวางแผนการดำเนินการและการควบคุมการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ถือเป็น “การบริหารเชิงกลยุทธ์” อันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานปัจจุบันเพราะสามารถทำให้การดำเนินงานขององค์กรมุ่งไปสู่ทิศทางตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน และมีเป้าหมาย ซึ่งกระบวนการสำคัญของการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย ๓ กระบวนการ ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation) เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเพื่อตอบสนองต่อการดำเนินงานขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ด้วย เพื่อบริหารคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงต้องมีการวางแผนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้ โดยกระบวนการหรือขั้นตอนที่จำเป็นต้องดำเนินการในลำดับต่อไป คือ การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ เพราะเป็นการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้นโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้สามารถทราบถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ ที่ได้นำไปปฏิบัติเราจะต้องมีกระบวนการติดตาม (Monitoring) เพื่อที่จะนำผลไปสู่การพิจารณาทบทวน ปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้เหมาะสมและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรประสบความสำเร็จ

๕.๑ ขั้นตอนการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข.

พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ สู่การปฏิบัติ

ความสำเร็จของการทำให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ด้วยการนำไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ เป็นการสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมายของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ฯ ผู้บริหารทุกระดับและบุคลากร สนข. เพื่อรับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. และพร้อมมีส่วนร่วมต่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าวโดยดำเนินการดังนี้

๑.๑ การรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการกำกับดูแลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ที่มีต่อแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

๑.๒ ดำเนินการเผยแพร่แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ฯ ให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบทั่วกัน ในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดประชุมชี้แจง เป็นต้น ภายหลังจากคณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบแผนฯ

๑.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป้าหมายของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ แก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ฯ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเป้าประสงค์ที่กำหนด

๒. วิธีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ เป็นการนำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ มาปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยดำเนินการดังนี้

๒.๑ ศึกษาแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ และจัดลำดับความสำคัญของโครงการต่างๆ ตามความจำเป็นเร่งด่วน พร้อมจำแนกโครงการว่ามีลักษณะเป็นโครงการต่อเนื่องต้องดำเนินการทุกปี หรือดำเนินการหนึ่งปีรวมทั้งโครงการต่อเนื่องที่มีลำดับดำเนินการก่อน/หลัง

๒.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ โดยให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายผลงานสอดคล้องกับเป้าประสงค์และเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้แต่ละหน่วยงานของ สนข. จัดทำแผนปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงหรือสนับสนุนกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ (หากมี)

๒.๔ ปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

๓. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ เป็นการติดตามการปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการนำแผนกลยุทธ์ฯ ไปปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลา เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง/แก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยดี และเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานในระหว่างที่กำลังดำเนินการ (On-going Evaluation) หรือ ภายหลังที่การดำเนินการสำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้ว (Ex-post Evaluation) ว่าการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามแผนในแต่ละรอบเวลาที่กำหนดหรือไม่ อย่างไร โดยดำเนินการดังนี้

๓.๑ คณะกรรมการกำกับดูแลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ว่าได้บรรลุตามแผนกลยุทธ์ฯ หรือไม่ เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่อไป

๓.๒ กำหนดกลไกการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เช่น การติดตามผลการดำเนินงาน (Track Status) การรายงานความก้าวหน้า (Communicate Progress) และการวัดและประเมินผล (Measurement and Evaluation) รวมทั้งการมีเกณฑ์วัดการประเมินที่มีประสิทธิภาพ

๓.๓ ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ให้แก่บุคลากรในองค์กรทราบ