



แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
มีนาคม ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อมูลพื้นฐาน ตัวชี้วัด ผลผลิต และรายละเอียดอื่น ๆ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ

ผกฉิต มั่งมี

(นางผกฉิต มั่งมี)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติ

ศ

(นายปัญญา ชูพานิช)
ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผน (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลมีแนวคิดและมีการวางกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นกรอบในการติดตามตรวจสอบประเมินผล และจัดทำเป็นรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนต่อไป กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) มีองค์ประกอบ ๕ มิติ ประกอบด้วย ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้การดำเนินงานภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สบก. ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับใช้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑.๑ แผนปฏิบัติราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑
๑.๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๔
ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๙

ส่วนที่ ๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑.๑.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ

แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของ สนข. ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งภารกิจหน้าที่ไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : “องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบ คมนาคมของประเทศ”

พันธกิจ

๑. เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบ คมนาคมและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ
๒. ศึกษา วิจัย และพัฒนางานคมนาคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๓. ส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม
๔. พัฒนา และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม

ภารกิจและหน้าที่ของ สนข.

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ สนข. มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย และจัดทำแผนหลัก แผนแม่บทและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการขนส่งและจราจรความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่งของประเทศ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท แผนการลงทุนด้านการขนส่งและจราจรในระดับประเทศ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๒. ศึกษา เสนอแนะนโยบายและกำหนดมาตรการ มาตรฐานด้านการจัดระบบการจราจรทางบกให้สอดคล้องกับแผนหลักด้านการขนส่งและจราจร วิเคราะห์กลั่นกรองความเหมาะสมของแผนงานและโครงการจัดระบบการจราจรทางบกเสนอต่อคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานด้านการขนส่งและจราจร ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่ง

๔. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อจัดทำรายงานและแนวโน้มของการขนส่ง และจราจร ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศของการขนส่งและจราจร รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ

๕. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๑.๒ ค่านิยมองค์กร

“OTP to TOP” สร้างทีมงานที่ดี สร้างโอกาส สร้างความเป็นมืออาชีพ

สร้างทีมงานที่ดี T – Teamwork	สร้างทีมงานที่ดี เชื่อใจซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกัน ในทุกระดับ มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้าง เครือข่ายการทำงานร่วมกัน รับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน สร้างผลงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ขององค์กร
สร้างโอกาส O – Opportunity	สร้างโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความสำคัญ กับการสื่อสารที่สร้างสรรค์
สร้างความเป็นมืออาชีพ P – Professional	สร้างความเป็นมืออาชีพ รู้หน้าที่ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข และพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ

๑.๑.๓ แนวทางการพัฒนาของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแผนปฏิบัติการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กำหนดแนวทางการ พัฒนาของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ไว้ดังนี้

๑.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคมเพื่อ การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๑ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบคมนาคม (Transport Efficiency)

กลยุทธ์ที่ ๒ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อยกระดับการ เข้าถึงระบบคมนาคมของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport)

กลยุทธ์ที่ ๓ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบ คมนาคมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)

๑.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมสู่การ ปฏิบัติ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๔ การขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๕ การขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานคมนาคมด้วยการบูร ณาการพัฒนาเชิงพื้นที่

กลยุทธ์ที่ ๖ การขับเคลื่อนตัวชี้วัดเป้าหมายย่อยโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของ สนข.

๑.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนา บุคลากรของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๑ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน

- ๓ กลยุทธ์ ได้แก่
- ๑.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย ประกอบด้วย
- กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาและเผยแพร่ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านคมนาคมของ
- สนข. ให้เป็นที่ยอมรับ
- กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุก
- ให้กับบุคลากร สนข.



ภาพสรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)

ที่มา : แผนปฏิบัติการราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑.๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑.๒.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนด วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ไว้เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของ สนข. ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สนข. พร้อมทั้งเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรในทุกกระดับให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

พันธกิจ (Mission Statement)

- ๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
- ๒) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำและบุคลากรทุกรายผ่านแผนการพัฒนารายบุคคลและเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย
- ๓) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นสู่ความเป็นหนึ่ง (TOP)
- ๔) พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความพึงพอใจความผาสุก และความผูกพันในงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

Effectiveness)

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม
 กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์
 ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล
 กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำน้องการรองรับ Digital Transformation
 กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มี
 ศักยภาพสูง (Talent)
 กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จาก
 ดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic

มิติที่ ๔: ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR
 Accountability)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนา
 ความพร้อมรับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล
 กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อน
 นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของ สนข.
 กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of
 Work Life)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สานสุขและความสามัคคีในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ
 ทันสมัยและแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้
 กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ดีทุกระดับและมี
 บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
 กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ สนข.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ
และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ
ในการกำหนดทิศทาง
และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคม
ของประเทศ

๔ พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
- ๒) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำ
และบุคลากรผ่านแผนการพัฒนารายบุคคล
และเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย
- ๓) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมค่านิยม
และวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นสู่
ความเป็นหนึ่ง (TOP)
- ๔) พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการ
และพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความพึงพอใจ
ความผูกพันและความผูกพันในงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕ มิติ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change)
เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต
(Succession Planning)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทาง
และภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของ
ระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโต
ของบุคลากรใน สนข.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร
ให้เป็นมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี
และ HR Analytic

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนา
ความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับ
ดูแลองค์การที่ดีของ สนข.

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขภาพและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูด
และเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

๑.๒.๒ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่

● งานด้านสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ได้แก่ การสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง ข้าราชการ การสรรหาและเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ การรับโอน/ให้โอน/การบรรจุกลับเข้ารับราชการ/การย้าย/การลาออกจากราชการ/การยืมตัวช่วยราชการ/การรับส่งงาน เป็นต้น

● งานด้านอัตรากำลังระบบงาน

งานด้านอัตรากำลังระบบงาน ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งงานภายใน และการจัดอัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและประเมินคุณภาพของตำแหน่ง งานฝ่ายเลขานุการ และ อ.ก.พ. สนข. การคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และประเภททั่วไประดับอาวุโส การคัดเลือกประเมินผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร การคัดเลือกและเสนอชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง บริหารระดับสูง และประเภทบริหารระดับต้น การจัดทำและทบทวนสมรรถนะของข้าราชการ การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน การดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังภาครัฐ การจัดทำและทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของข้าราชการ การจัดทำระบบหมุนเวียนงานของข้าราชการ ให้คำปรึกษา แนะนำ ความรู้ด้านงานอัตรากำลัง การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การติดตามงานด้านงานอัตรากำลัง

● งานด้านทะเบียนประวัติ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

งานด้านทะเบียนประวัติ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ได้แก่ การประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป และค่าครองชีพชั่วคราว การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิของข้าราชการ การคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานและประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี ข้าราชการผู้ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม คนต้นแบบคมนาคม ข้าราชการที่สมควรได้รับการยกย่องชมเชยฯ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ การควบคุมการเกษียณอายุราชการ การปรับระดับขั้นงาน และเปลี่ยนสายงานลูกจ้างประจำ งานสวัสดิการภายใน สนข. งานระบบพนักงานราชการ (การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้างพนักงานราชการ) งานสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (ได้แก่ การจัดทำบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ การออกหนังสือรับรอง การอนุญาต/การตรวจสอบการลา/การขอรับบำเหน็จบำนาญ/กบข./การขอรับบำเหน็จรายเดือน/กสจ./ข้อมูลจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล/ระบบจ่ายตรงเงินเดือน/การขอพระราชทานเพลิงศพ) งานตรวจสอบ/จัดทำทะเบียนประวัติ (ก.พ. ๗) งานตรวจสอบ/จัดทำ/แก้ไข/เปลี่ยนแปลงข้อมูลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการในระบบ e-office และระบบ DPIS การจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าตอบแทนของพนักงานราชการ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การตรวจสอบสุขภาพประจำปีงานประกันสังคม เป็นต้น

● งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ได้แก่ จัดทำ/ทบทวน แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี และการติดตาม ประเมินผลการบริหารโครงการฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรม ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การประกัน คุณภาพและการประเมินประสิทธิผล ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้ง การติดตาม วิเคราะห์ ประมวลผลการพัฒนารายบุคคลในภาพรวมของ สนข. เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนา สมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การสรรหาและพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Hippo, New wave, นปร. ฯลฯ) การดำเนินการเกี่ยวกับทุนการศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ งานจริยธรรม ที่เกี่ยวข้องตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และงานคุ้มครองจริยธรรม/ความเสมอภาคหญิงชาย การพัฒนาบุคลากร และการจัดการองค์ความรู้งาน PMAQ การสำรวจและประเมินผลความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานผู้บริหารประจำปี ตั้งงบประมาณประจำปีเพื่อพัฒนาบุคลากร งานจิตอาสา เป็นต้น รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมายสวัสดิการ

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. บรรลุตามเป้าประสงค์ ของแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สบก. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีรายละเอียดปรากฏตามส่วนที่ ๒

ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ของ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)								
สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)	การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานขององค์กร	๑. จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอ ผอ.สนข. เพื่อให้ความเห็นชอบ	แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕.๑	มีนาคม ๒๕๖๖	สบก.
		๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละของความสำเร็จการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้นำไปสู่การปฏิบัติ	๕.๑	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) (ต่อ)								
สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)	การวางแผน และจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร (ต่อ)	๓. จัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	๑. จัดตั้งคณะทำงานศึกษาวิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังของ สนข. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ เสนอ ผอ.สนข.	แผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับภารกิจในอนาคตของ สนข. ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ไว้เป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและการจัดกรอบอัตรากำลังของ สนข. ในอนาคตให้เหมาะสม	๕.๑	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๖	สกก.
			๔. การดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ที่กำหนดไว้	ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	แผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ของ สนข. ได้นำไปสู่การปฏิบัติ	๕.๑	กันยายน ๒๕๖๖	สกก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) (ต่อ)								
สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)	การวางแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)	๕. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข.	๑. จัดตั้งคณะทำงานในการดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. ประเภทอำนาจการ ๒. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาจัดทำ (ร่าง) แผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. ประเภทอำนาจการ เสนอ ผอ.สนข.	แผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. ได้รับความคิดเห็นจาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งงานสำคัญ ของ สนข.	๕.๑	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	สบก.
		๖. การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. ประเภทอำนาจการ	ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. ประเภทอำนาจการ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. ประเภทอำนาจการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	แผนสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนาจการ ได้นำไปสู่การปฏิบัติ	๕.๑	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานและระดับขั้นงานให้สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต	๗. การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนข.	๑. ศึกษา รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่ง ๒. จัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่งของ สนข. ได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. ใต้การเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรม ๓. การจัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่ง ได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง	การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนข. ได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานสะท้อนทิศทางและภาระงานของ สนข. ในอนาคต	๕.๑	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	สปก.
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล	วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.	๘. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ และอำนาจการสูง)	๑. รับฟังความคิดเห็น จากสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร. เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ และอำนาจการสูง) ๒. ปรับปรุง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ และอำนาจการสูง) และขอความเห็นชอบ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ และอำนาจการสูง) จาก ผอ.สนข.	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการสูง) ได้รับการเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สนข. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ และอำนาจการสูง) ได้รับการเติบโต ส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.	๕.๑	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	สปก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)								
สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.	๙. ดำเนินการตามกระบวนการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ และอำนาจการสูง)	ดำเนินการตามกระบวนการของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการสูง)	ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินการตามกระบวนการของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ และอำนาจการสูง) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการสูง) ได้นำไปสู่การปฏิบัติ	๕.๑	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.
	สื่อสารภาพลักษณ์ และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก	๑๐. การรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED) มาบรรจุ ณ สนข.	๑. สำนักรับโอน ก.พ.ร. มีหนังสือแจ้งเวียนส่วนราชการเพื่อแจ้งความประสงค์รับโอนข้าราชการในโครงการฯ ๒. จัดทำรายละเอียดเสนอขอ. สนข. เพื่อพิจารณาการรับโอนข้าราชการในโครงการฯ ๓. ส่วนราชการมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาการรับโอนมาบรรจุ ณ สนข.	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการขอรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED) มาบรรจุ ณ สนข.	สนข. มีการสรรหาเชิงรุก โดยการบรรจุข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED)	๕.๑	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	สบก.
	๑๑. การประชาสัมพันธ์สื่อมวลชน	๑๑. การประชาสัมพันธ์สื่อมวลชน	ดำเนินการจัดทำ การประชาสัมพันธ์สื่อมวลชน การบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนครั้ง ในการประชาสัมพันธ์ สื่อมวลชนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สนข. มีช่องทาง การสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๒	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)								
สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์การนำของประเทศของประเทศไทย	๑๒. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑. รวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ของ สนข. ๒. คณะทำงานการจัดการความรู้ ของ สนข. พิจารณา (ร่าง) แผนการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๓. แผนการจัดการความรู้ KM ข้างต้นได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนา ระบบการจัดการความรู้ของ สนข. และ ผอ. สนข.	แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.	สนข. มีแผนการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้เป็นกรอบในการเสริมสร้างความรู้ ความเชี่ยวชาญ สอดคล้องตามภารกิจและสอดคล้องกับ PMQA	๕.๒ และ ๕.๔	มีนาคม ๒๕๖๖	สบก.
		๑๓. การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	แผนการจัดการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้นำไปสู่การปฏิบัติ	๕ และ ๕	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)								
สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์การนำของประเทศ (ต่อ)	๑๔. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. รบรรมองค์ความรู้ของ สนข. ๒. คณะทำงานการจัดการความรู้ของ สนข. พิจารณา (ร่าง) แผนการจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๓. แผนการจัดการความรู้ KM ข้างต้นได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของ สนข. และ ผอ. สนข.	แผนการจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนการจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่สอดคล้องกับแผนการจัดการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	๔ และ ๕	มีนาคม ๒๕๖๖	สบก.
			๑๕. การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	แผนการจัดการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้นำไปสู่การปฏิบัติ	๔ และ ๕	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.
			๑๖. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข.	ประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข. มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรของ สนข. มีความพึงพอใจต่อหัวข้อการจัดการจัดการความรู้ KM	๔ และ ๕	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)								
ส่งเสริมบรรยาศ แห่งการเรียนรู้ และ สร้างเสริมนวัตกรรม	พัฒนาความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ของ บุคลากรให้เป็น มาตรฐานสากล	๑๗. จัดทำ แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑. วิเคราะห์ข้อมูลประกอบการ จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๒. มีร่างแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับ ความเห็นชอบจาก ผอ. สนช.	แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.	สนช. มีการพัฒนา บุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน สอดคล้องตามแผน กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕.๒ และ ๕.๔	มีนาคม ๒๕๖๖	สกก.
		๑๘. การดำเนินการ ตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ดำเนินการตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ร้อยละของการ ดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากรของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้ร้อยละ ๑๐๐	แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้นำไปสู่งานปฏิบัติ	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๖	สกก.
		๑๙. จัดทำ แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอต่อ ผอ. สนช. เพื่อขอ ความเห็นชอบ	แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับความ เห็นชอบจาก ผอ.สนช.	สนช. มีแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไว้เป็น แนวทางในการ พัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนช.	๕.๒ และ ๕.๔	มีนาคม ๒๕๖๖	สกก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) (ต่อ)								
ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างเสริมนวัตกรรม (ต่อ)	พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล (ต่อ)	๒๐. การติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรของ สนข. ประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทรัพยากรของ สนข. ประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐	แผนพัฒนาทรัพยากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นำไปสู่การปฏิบัติ	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.
	พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation	๒๑. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)	ศึกษารายละเอียดของหลักสูตร/โครงการ ให้ตรงกับภารกิจ ของส่วนราชการ/แผนพัฒนาบุคลากร และส่งรายชื่อบุคลากร (กลุ่มเป้าหมาย) เข้ารับการพัฒนาด้านดิจิทัลได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการพัฒนาด้าน Digital	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามระยะเวลาที่กำหนด	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.
	ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)	๒๒. การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs	๑. คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือก HiPPs รวมถึงแนวทางในการใช้ประโยชน์ ๒. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ๓. จัดทำรายงานผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs ๔. จัดส่งรายงานผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs	ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง (HiPPs)	สนข. มีการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs ตามระยะเวลาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	๕.๒ และ ๕.๔	กุมภาพันธ์ - กันยายน ๒๕๖๖	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิตที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) (ต่อ)								
ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีความสามารถสูง (Talent) (ต่อ)	๒๓. การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์ของรายบุคคลของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	ประเมินความพึงพอใจต่อผลงานในการพัฒนาให้ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์จริงต่อ สนข.	ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ปฏิบัติงานตาม Experience Accumulation Framework (EAF) เกิดประโยชน์ต่อ สนข. จริงและเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.
	สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic	๒๔. การนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนข. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารนำข้อมูลประวัติและประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการแต่ละราย มาวิเคราะห์ประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	จำนวนครั้งที่ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลมาวิเคราะห์ประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๔ ครั้งใน ๑ ปีงบประมาณ	ผู้บริหารนำข้อมูลประวัติและประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการแต่ละราย ไปประกอบการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสำคัญใน สนข.	๕.๒	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)								
เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมากิบาล และ ขับเคลื่อนนโยบาย การกำกับดูแล องค์การที่ดีของ สนช.	๒๕. โครงการจัดทำ แผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. รับฟังความคิดเห็นจาก สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงาน โครงการ/กตส./กพร. ที่มีต่อ (ร่าง) แผนการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมของ สนช. ๒. เสนอ (ร่าง) แผน การส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของ สนช. ต่อ คณะกรรมการจริยธรรม ประจำ สนช. และ ผอ.สนช. เพื่อพิจารณา เห็นชอบแผนฯ	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำโครงการ จัดทำแผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	สนช. มี โครงการจัดทำ แผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไว้ ใช้เป็นกรอบในการ ดำเนินงานด้าน คุณธรรมจริยธรรม ของหน่วยงาน	๕.๓	เมษายน ๒๕๖๖	ส.บ.ก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) (ต่อ)								
เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิด้านทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และ ขั้วเคลื่อนนโยบาย การกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สนช. (ต่อ)	๒๖. การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละความสำเร็จของระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ปฏิบัติตามปฏิบัติ	แผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.
	ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	๒๗. โครงการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	สนช. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้นปีละ ๑ กิจกรรม	สนช. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้น	๕.๓	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)								
สานสุขและความสามัคคีในองค์กร	พบพานและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบทันสมัยและแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้	๒๘. การประเมินความพึงพอใจใน การทำงานของการ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ที่มีต่อ หัวข้อการปรับปรุง สวัสดิการ	ดำเนินการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ในหัวข้อ การปรับปรุงสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อ หัวข้อการปรับปรุง สวัสดิการมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากร สนข. มีความพึงพอใจในการปรับปรุง สวัสดิการของ สนข.	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.
	๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในทุกกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	๒๙. โครงการ ส่งเสริมค่านิยมองค์กร	ดำเนินการตามโครงการ ส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่ได้รับ การอนุมัติ	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามโครงการส่งเสริม ค่านิยมองค์กรเสร็จ ภายในระยะเวลา ที่กำหนด	สนข. มีการส่งเสริม ค่านิยมองค์กร ที่เหมาะสม เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และ ความผูกพันให้กับ บุคลากร สนข.	๕.๓	สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๖	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) (ต่อ)								
ความสุขและความสามัคคีในองค์กร	๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ	๓๐. โครงการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความสนใจของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ของ สนข. ๒. เสนอ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ต่อ ผอ.สนข. เพื่อพิจารณาเห็นชอบแผนฯ	แผนเสริมสร้างความผูกพันและความสำเร็จของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้ใช้เป็นการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผูกพันให้กับบุคลากร สนข.	๕.๓	มีนาคม ๒๕๖๖	สบก.
		๓๑. การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความสนใจของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความสำเร็จของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรของ สนข. ได้รับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผูกพัน ตามแผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสะดวกสบายของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) (ต่อ)								
สาธารณสุขและความสัมพันธ์ในองค์กร (ต่อ)	๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ (ต่อ)	๓๒. โครงการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาเห็นชอบแผนฯ	เสนอ (ร่าง) แผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อ ผอ.สนข. เพื่อพิจารณาเห็นชอบแผนฯ	แผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไว้ใช้เป็นกรอบในการดำเนินการ	๕.๓	มีนาคม ๒๕๖๖	สบก.
			ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคลากรของ สนข. ได้รับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และความสุข ตามแผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๖	สบก.