



แผนสร้างความพอใจและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
มีนาคม ๒๕๖๖

แผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เห็นชอบแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ข้อมูลพื้นฐาน แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด กิจกรรม และรายละเอียดอื่น ๆ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ

นางณิชา มั่งมี

(นางณิชา มั่งมี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

มีนาคม ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติ

ศษ

(นายปัญญา ชูพานิช)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้จัดทำภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

นอกจากนี้ สำนักบริหารกลาง (สบก.) ยังได้นำผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของ สนข. ที่ดำเนินการสำรวจโดยสำนักงาน ก.พ. มาวิเคราะห์และเรียงลำดับปัจจัยที่มีค่าคะแนนความต่างระหว่างความเห็นของบุคลากร สนข. และค่าเฉลี่ยภาพรวมของข้าราชการมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อกำหนดเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ควรดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้ ลำดับที่ ๑ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ลำดับที่ ๒ ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ลำดับที่ ๓ ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ลำดับที่ ๔ ปัจจัยด้านตัวงาน ลำดับที่ ๕ ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ลำดับที่ ๖ ปัจจัยด้านองค์กร ลำดับที่ ๗ ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ลำดับที่ ๘ ปัจจัยด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID – 19 ลำดับที่ ๙ ปัจจัยด้านทีมงาน ลำดับที่ ๑๐ ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ทั้งนี้ สบก. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับนี้จะเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรใน สนข. เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นความผูกพันในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	๓
ส่วนที่ ๓ แผนงานความสุขและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๕
ภาคผนวก	๒๑

ส่วนที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้กำหนดให้แผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สนข. เป็นแนวทางการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผูกพันให้กับบุคลากร สนข. ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยคำนึงถึงกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อสร้างความผูกพันและความผูกพันให้กับบุคลากร สนข. ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

สบก. ได้จัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยได้พิจารณาให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งการสร้างความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสามารถรองรับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมถึงการนำผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ดำเนินการสำรวจโดยสำนักงาน ก.พ. ทั้ง ๑๐ ปัจจัย และผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ สนข. มีกรอบแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร สนข. ซึ่งเป็นการเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของ สนข. ให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จนเกิดเป็นความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้กับบุคลากร สนข.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สนข. มีแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นกรอบแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนข. และยกระดับคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้กับบุคลากร สนข.
๒. สนข. มีการเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของ สนข. ให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จนเกิดเป็นความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร

ขั้นตอนการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๑. ศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง
๒. การวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงาน ก.พ. และผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. การจัดทำ (ร่าง) แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
๔. นำเสนอ (ร่าง) แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อขอความเห็นชอบ
๕. นำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ไปสู่การปฏิบัติ
๖. การติดตามและประเมินผล
๗. การทบทวน/ปรับปรุงแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๒

กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

๑. แผนปฏิบัติการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



ภาพสรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

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

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้กำหนดให้แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สนข. เป็นแนวทางการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนข. ภายใต้แผนปฏิบัติการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๒. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้เป็นเครื่องมือสำหรับให้ส่วนราชการใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของตน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ไว้ ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



คุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชน และครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ ระดับคุณภาพชีวิตจะขึ้นอยู่กับความรู้และความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยมีเกณฑ์ในการวัดว่าต้องเป็นตัวชี้วัดขั้นพื้นฐานที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพชีวิตที่ดี และต้องเป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำมาพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จริง ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตข้าราชการดังกล่าว มีองค์ประกอบ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) มิติด้านชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ดานสุขภาพกาย คือการมีสุขภาพกายแข็งแรง รวมถึงพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพ ดานสุขภาพจิต คือการมีสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียดความสามารถในการจัดการชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ความสามารถบริหารเวลา ระหว่างชีวิตและการทำงาน การมีเวลาพักผ่อน

๒) มิติด้านการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อม ทางกายภาพขององค์กร คือ การมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารงาน คือ การมีระบบบริหารการทำงานที่เป็นธรรม มีระบบป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน การมีภาระงานที่เหมาะสม มีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และเปิดเผย การบริหารคน คือ การได้รับการฝึกอบรม/ดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงาน การได้รับความเอาใจใส่ คำชมเชย หรือยอมรับเมื่อทำงานสำเร็จ รวมถึงการมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตน ขอบบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

๓) มิติด้านสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คือ สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมรวมกันกับสังคม คือ การมีกิจกรรมรวมกันภายในชุมชน สังคมที่พำนักอาศัย ความผูกพันกับองค์กร คือ ความภูมิใจในองค์กร การได้ทำประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน การสื่อสารภายในองค์กร คือ การมีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

๔) มิติด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การมีรายได้ที่เพียงพอ มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ความпенอยู่ คือ การมีที่พักอาศัยที่มั่นคง การบริหารเงิน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการหนี้สิน เงินออม ในระดับที่ไม่เป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิต และมีการวางแผนการเงินเพื่ออนาคต

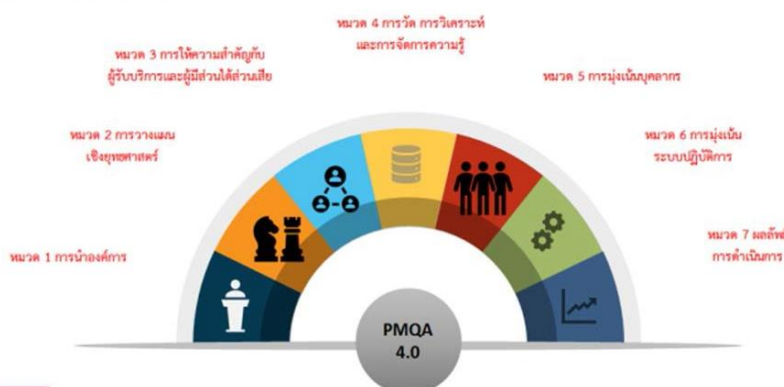
(ที่มา : รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ The Study of Level of Quality of Life among Civil Service Officers สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓)

๓. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กร เพื่อยกระดับและพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาล โดยเชื่อมโยงกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ ประกอบด้วย ๗ หมวด คือ

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

PMQA 4.0



ที่มา : คู่มือการตรวจสอบความพร้อมสำหรับการดำเนินการตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

ตามคู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดเป้าหมายของ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ไว้เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งได้กำหนดแนวทางประกอบการพิจารณาการประเมินสถานะของตนเอง รวมทั้งใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ดังนี้

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

		Basic (A&D)	Advance (Alignment)	Significance (Integration)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		การวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ	การจัดการด้านบุคลากร รองรับความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงทักษะ หน้าที่ และลักษณะงาน	นโยบายการจัดการบริหารงานบุคคลและเกิดความคล่องตัว เพื่อให้เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง high performer
5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์		สภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงาน	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูล ที่พร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้เกิดสมรรถนะสูง ร่วมกับเครือข่ายภายนอก
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ		สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม สร้างความร่วมมือ และความรับผิดชอบ	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการดำเนินงานที่ดี	สร้างวัฒนธรรมของความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร และสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรม
5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ในการทำงานรวมถึงด้านดิจิทัล	เพิ่มพูน ส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่สำคัญต่อในสมรรถนะหลักองค์การ	พัฒนาทักษะบุคลากรและผู้นำ ให้มีความรอบรู้ ตัดสินใจ พร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อน และรองรับอนาคต

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๔. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

การบริหารทรัพยากรบุคคลจะบรรลุเป้าหมายตามแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานได้นั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ คือ “กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ ”

- พันธกิจ**
- (๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
 - (๒) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำและบุคลากรทุกรายผ่านแผนการพัฒนา รายบุคคลและเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย
 - (๓) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นสู่ความเป็นหนึ่ง (TOP)
 - (๔) พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความผาสุก และความผูกพันในงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ประกอบด้วย มิติ ๕ และ กลยุทธ์ ๒๓ ตามภาพสรุปสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังต่อไปนี้



วิสัยทัศน์ สนช.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ
และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ
ในการกำหนดทิศทาง
และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคม
ของประเทศ

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มิติ

มิติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change)
เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับการกิจกรรมขององค์กร

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 สนช.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไม่สุกงอมหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

มิติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาค่านิยม ความสามารถและประสิทธิภาพของบุคลากร
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
ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับ
ดูแลองค์การที่ดีของ สนช.

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและความสุขของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สานสุขและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูด
และเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

ภาพสรุปสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
ที่มา : แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๕. ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของ สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ใน รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หมายถึง ความมุ่งมั่นและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน องค์กร และระบบราชการ ซึ่งวัดได้จากการแสดงออกถึง ความพยายามและความกระตือรือร้นในงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงานและมุ่งมั่นที่จะ ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานในระบบราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และประชาชน ทั้งนี้ จากรายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน ก.พ. ได้วิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนี ความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของ สนข. ด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ มีข้าราชการตอบแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๐๙ จากจำนวน ๑๘๒ คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓ และเดือนตุลาคม ๒๕๖๔)

ร้อยละข้าราชการที่ทำแบบสำรวจ

ประเภท	คิดเป็นอัตราร้อยละ (จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๑๓ คน)
วิชาการ	๘๒.๓
ทั่วไป	๑๐.๖๒
อำนวยการ	๖.๑๙
บริหาร	๐.๘๘

๕.๒ คะแนนความผูกพันรวมของ สนข. คิดเป็น ๗๓.๐๑ (อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคะแนน ความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการซึ่งมีคะแนน ๗๘.๗๐)

คะแนนความผูกพันรวม	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสำรวจของ สนข. มีความผูกพันกับหน่วยงาน	๗๕.๙๘
ผู้ตอบแบบสำรวจของ สนข. ผูกพันกับหน่วยงานต่ำ	๑๗.๗๐
ผู้ตอบแบบสำรวจของ สนข. ไม่มีความผูกพันกับหน่วยงาน	๖.๓๒

๕.๓ สำนักงาน ก.พ. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันฯ ของ สนข. เรียงตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

๕.๓.๑ ด้านตัวงาน

๕.๓.๒ ด้านความมั่นคงในอาชีพ

๕.๓.๓ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก

สำนักงาน ก.พ. มีความเห็นให้หน่วยงานเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยเน้นให้ความสำคัญกับ ๓ ปัจจัยข้างต้นเป็นลำดับแรก ยกตัวอย่าง เช่น

ด้านตัวงาน เช่น การปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก

ด้านความมั่นคงในอาชีพ เช่น การสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการ ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก เช่น การให้รางวัลและการยอมรับชื่นชมบุคลากรในสังกัดที่มีผลงานยอดเยี่ยมอย่างเหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน การบริหารจัดการและสร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับบุคลากรเพื่อใช้วิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม

****แต่ให้นำปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านหัวหน้างาน และด้านทีมงาน มาประกอบการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันด้วย** เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนปัจจัยอื่น ๆ ให้ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ผลคะแนนความคิดเห็นของบุคลากร สนข. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ปัจจัยลำดับที่	ชื่อปัจจัย	จำนวนหัวข้อการประเมิน	ร้อยละของคะแนนความคิดเห็น
๑	ด้านตัวงาน (My Work)	๕	๗๓.๗๖
๒	ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)	๑๒	๗๔.๒๑
๓	ด้านทีมงาน (My Team)	๖	๗๗.๖๕
๔	ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)	๙	๖๖.๒๕
๕	ด้านองค์กร (My Agency)	๑๕	๗๒.๖๐
๖	ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	๔	๖๘.๕๓
๗	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	๕	๖๒.๙๖
๘	ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Wellbeing)	๔	๖๐.๒๙
๙	ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	๒	๘๐.๗๕
๑๐	ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19	๓	๗๑.๗๖

นำผลคะแนนความคิดเห็นของบุคลากร สนข. ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ปัจจัยลำดับที่	ชื่อปัจจัย	คะแนนความคิดเห็นของ สนข.	ค่าเฉลี่ยภาพรวมของภาคราชการ	คะแนนความต่างระหว่างความเห็นของ สนข. และค่าเฉลี่ยภาพรวมฯ
๑	ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)	๘๐.๓๕	๘๓.๖๗	-๒.๙๒
๒	ด้านทีมงาน (My Team)	๗๗.๖๕	๗๙.๓๖	-๑.๗๑
๓	ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)	๗๔.๒๑	๗๓.๑๗	๑.๐๔
๔	ด้านตัวงาน (My Work)	๗๓.๗๖	๗๘.๓๔	-๔.๕๘
๕	ด้านองค์กร (My Agency)	๗๒.๖๐	๗๖.๗๐	-๔.๑๐
๖	ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19	๗๑.๗๖	๗๔.๓๓	-๒.๕๗
๗	ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)	๖๘.๕๓	๗๒.๙๘	-๔.๔๕
๘	ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)	๖๖.๒๕	๗๓.๐๔	-๖.๗๙
๙	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)	๖๒.๙๖	๖๘.๘๖	-๕.๙๐
๑๐	ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Healthand Wellbeing)	๖๐.๒๙	๖๖.๓๐	-๖.๐๑

ตารางจัดลำดับความสำคัญเพื่อจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข.

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ปัจจัยลำดับที่	ชื่อปัจจัย
๑	ด้านผู้บริหาร (My Senior Executive)
๒	ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Healthand Wellbeing)
๓	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Workplace)
๔	ด้านตัวงาน (My Work)
๕	ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (Growth Opportunity)
๖	ด้านองค์กร (My Agency)
๗	ด้านความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)
๘	ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19
๙	ด้านทีมงาน (My Team)
๑๐	ด้านหัวหน้างาน (My Supervisor)

๖. ผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สบก. ได้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ จัดทำ และแจ้งเวียนแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของ สนข. ตอบแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕

๖.๒ รวบรวมผลการตอบแบบประเมินความพึงพอใจฯ และจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นำเสนอ ผอ.สนข. ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบประเมินฯ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทบริหารในระดับบริหารต้น และระดับบริหารสูง ประเภทอำนวยการในระดับต้น และระดับสูง ประเภทวิชาการในระดับปฏิบัติการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ประเภททั่วไปในระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ โดยมีรายละเอียดการประเมินฯ ดังต่อไปนี้

๖.๒.๑ รายละเอียดผู้ตอบแบบประเมินฯ แยกตามประเภทบุคลากรและประเภทตำแหน่ง รายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ประเภทบุคลากรและประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบประเมินฯ
ข้าราชการ (ประเภทบริหาร ระดับบริหารต้น และระดับบริหารสูง)	๒	๑.๘๐
ข้าราชการ (ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ)	-	-
ข้าราชการ (ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง)	๑	๐.๘๐
ข้าราชการ (ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ)	-	-
ข้าราชการ (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)	๖๙	๖๑.๖๐
ข้าราชการ (ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส)	๑๔	๑๒.๕๐
ลูกจ้างประจำ	๗	๖.๓๐
พนักงานราชการ	๑๙	๑๗.๐๐
รวม	๑๑๒	๑๐๐

ผู้ตอบแบบประเมินฯ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ) ถัดมาเป็นพนักงานราชการ และข้าราชการ (ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส) ตามลำดับ

๖.๒.๒ อายุราชการของผู้ตอบแบบประเมินฯ รายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละของ จำนวนผู้ตอบแบบประเมินฯ
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓๑	๒๗.๗๐
๖-๑๐ ปี	๒๑	๑๘.๘๐
๑๑-๑๕ ปี	๑๗	๑๕.๒๐
๑๖-๒๐ ปี	๑๐	๘.๙๐
๒๑-๒๕ ปี	๑๖	๑๔.๓๐
๒๖-๓๐ ปี	๑๑	๙.๘๐
๓๐ ปีขึ้นไป	๖	๕.๔๐
รวม	๑๑๒	๑๐๐

ผู้ตอบแบบประเมินฯ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๓๑ คน (ร้อยละ ๒๗.๗๐) ถัดมาเป็นบุคลากรที่มีอายุราชการระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๒๑ คน (ร้อยละ ๑๘.๘๐)

๖.๒.๓ ความคิดเห็นระดับความพึงพอใจและรู้สึกผูกพัน ในภาพรวมรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจและรู้สึกผูกพัน	
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ
(๑) ท่านมีความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันกับการทำงานในสังกัด (สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.)	๔.๓๗	๔๓.๗๐
(๒) ท่านมีความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันองค์กรในระดับใด	๔.๒๕	๔๒.๕๐

๖.๒.๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ที่ได้จากการตอบแบบประเมินฯ

(๑) ควรเร่งสร้างค่านิยม OTP to TOP ให้เกิดขึ้นจริงทั่วทั้งองค์กร เช่น การตั้งกลุ่ม KM เฉพาะด้านตามกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ สนข. ขึ้น เพื่อให้สมาชิกสมัครใจเข้าร่วมแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันผ่านทางแพลตฟอร์มสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือโซเชียลต่าง ๆ อาจกำหนดให้พบปะสังสรรค์กันเป็นรายไตรมาสหรืออย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง หรืออาจกำหนดเป็น KPI ร่วมกันเพื่อเป็นแต้มต่อให้สมาชิก เป็นต้น แล้วรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้เข้าสู่ระบบ KM เพื่อเผยแพร่ต่อไป

(๒) ควรจัดการฝึกอบรมเพิ่มความรู้แก่บุคลากรใน สนข. และจัดให้มีทุนสำหรับการฝึกอบรมมากขึ้น

(๓) ความโปร่งใสในการคัดเลือกคนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ หากใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนโดยไม่ยึดหลักเกณฑ์ หรือตั้งเกณฑ์ขึ้นมาโดยไม่เหมาะสม ก็จะได้คนที่ไม่เหมาะสม และทำให้เกิดวิกฤตศรัทธาในการคัดเลือกคน

จากผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของ สนข. ที่ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ. และผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้างต้น สบก. พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการสร้างความผูกพันของ สนข. เกิดประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามกลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรความผูกพัน และความผูกพันให้กับบุคลากร ภายใต้แผนปฏิบัติการของ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จึงเห็นควรจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยนำค่าคะแนนความต่างระหว่างความเห็นของบุคลากร สนข. และค่าเฉลี่ยภาพรวมของภาคราชการ ตามตารางจัดลำดับความสำคัญเพื่อจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในหน้าที่ ๑๑ มาประกอบการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ต่อไป

ส่วนที่ ๓ แผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. การจัดทำแผน สร้างความพึง พอใจและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน สร้างความพึง พอใจและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จัดทำแผนสร้าง ความพึง พอใจและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ด้านองค์กร	✓					แผนสร้าง ความพึง พอใจและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับ ความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สบก.
๒. การดำเนินการ ตามแผนสร้าง ความพึงพอใจและ ความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนสร้าง ความพึง พอใจและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	การดำเนินการ ตามแผนสร้าง ความพึงพอใจและ ความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ด้านองค์กร					✓	มีการดำเนินการ ตามแผนสร้าง ความพึงพอใจและ ความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	สบก.

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๓. การจัดทำแผน สร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข . ประจำปี งบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน สร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	จัดทำแผนสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ด้านองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	แผนสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สบก.
๔. การประเมิน ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ของการประเมิน ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ประเมินความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ด้านองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	มีผลการประเมิน ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	สบก.

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๕. สร้าง สนข. ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๕.๑ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน พัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ด้านโอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนา	✓					แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สบก.
	๕.๒ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน พัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ		✓	✓	✓	✓	✓	แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สบก.
	๕.๓ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน การจัดการความรู้ ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จัดทำแผน การจัดการความรู้ ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐		✓					แผนการจัดการ ความรู้ ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สบก.
	๕.๔ ระดับความสำเร็จ ในการแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	จัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการ ความรู้ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ		✓	✓	✓	✓	✓	จัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ ได้รับความ เห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สบก.

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๖. การปลูกฝัง ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข.	ร้อยละการดำเนินการ จัดกิจกรรมปลูกฝัง ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข.	จัดกิจกรรมปลูกฝัง ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข.	ด้านทีมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	จัดกิจกรรมปลูกฝัง ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข. อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	สบก.
๗. การส่งเสริม ให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และการเพิ่มขีด ความสามารถ	ระดับความสำเร็จ ในการส่งเสริมให้ บุคลากร สนข. มี การพัฒนา และการเพิ่ม ขีดความสามารถ	การมอบหมายงาน เพื่อให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และเพิ่มขีด ความสามารถ	ด้านผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓	มีคำสั่งมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่	สบก.
๘. การส่งเสริม สุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดีของ บุคลากร สนข.	ระดับความสำเร็จ ในการส่งเสริม สุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดีของ บุคลากร สนข.	จัดให้มีการตรวจ สุขภาพบุคลากร สนข. ประจำปี	ด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	จัดให้มีการตรวจ สุขภาพบุคลากร สนข. ประจำปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	สบก.

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๙. การยกย่อง ชมเชย เพื่อสร้าง ขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร สนข.	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ยกย่องชมเชย สร้าง ขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร สนข.	ดำเนินการยกย่อง ชมเชย การให้ รางวัลและสิ่งจูงใจ แก่บุคลากรของ สนข.	ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการยกย่อง ชมเชย การให้รางวัล และสิ่งจูงใจแก่ บุคลากรของ สนข. อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	สบก.
๑๐ การจัด สวัสดิการที่ เหมาะสมสอดคล้อง กับความต้องการ ให้กับบุคลากร สนข.	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการจัด สวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ความต้องการให้กับ บุคลากร สนข.	ดำเนินการจัด สวัสดิการที่ เหมาะสมสอดคล้อง กับความต้องการ ให้กับบุคลากร สนข.		✓	✓	✓	✓	✓	มีสวัสดิการ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ความต้องการ ให้กับบุคลากร สนข.	สบก.
๑๑. การส่งเสริม ให้บุคลากรได้ใช้ ความรู้ ความสามารถ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ดำเนินการส่งเสริม ให้มีการหมุนเวียนงาน ภายในหน่วยงาน	ด้านตัวงาน	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการส่งเสริม ให้บุคลากรได้มีการ หมุนเวียนงานภายใน หน่วยงาน อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	สบก.

แผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑๒. การจัดทำ เส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.	ดำเนินการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.	ความมั่นคงในอาชีพ	✓					ร่างเส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) ของ สนข. ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สบก.
๑๓. การบริหาร จัดการหน่วยงาน ภายใต้สถานการณ์ ฉุกเฉิน	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ บริหารจัดการ หน่วยงานภายใต้ สถานการณ์ฉุกเฉิน	จัดให้มีแผนการ ดำเนินการบริหาร จัดการหน่วยงาน ภายใต้สถานการณ์ ฉุกเฉิน	ด้านการทำงาน ในช่วงการแพร่ระบาด ของ COVID-19 (การทำงานภายใต้ สถานการณ์ฉุกเฉิน)	✓	✓	✓	✓	✓	สนข. มีแผนการ ดำเนินการบริหาร จัดการหน่วยงาน ภายใต้สถานการณ์ ฉุกเฉิน	สบก.
๑๔. การสร้าง โอกาสให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชา ในการใช้ความรู้ ความสามารถ	ระดับความสำเร็จ ในการสนับสนุน ผู้ได้บังคับบัญชาให้ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ	การสนับสนุน ผู้ได้บังคับบัญชาให้ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการเข้าร่วมเป็น คณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน	ด้านหัวหน้างาน	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากร สนข. ได้รับการสนับสนุน ให้เข้าร่วมเป็น คณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน	สบก.

ภาคผนวก