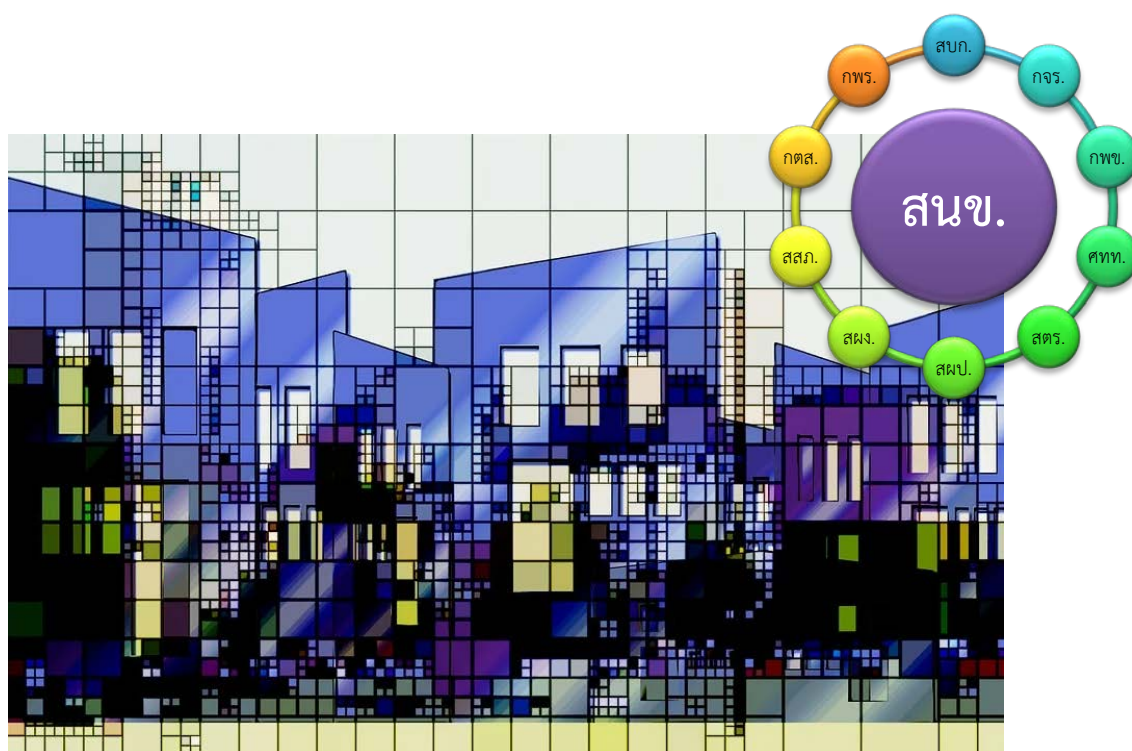




แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
มีนาคม ๒๕๖๔

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผน (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลมีแนวคิด และมีการวางกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้เป็น แนวทางในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเป็นกรอบในการติดตามตรวจสอบประเมินผล และจัดทำเป็นรายงาน เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนต่อไป กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) มีองค์ประกอบ ๕ มิติ ประกอบด้วย ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) ความพร้อม รับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ ที่กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้การดำเนินงานภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สบก. ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำหรับใช้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ข้อมูลทั่วไป สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร	๑
๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
๓. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ในปัจจุบัน	๗
๔. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ๔.๐	๑๐
๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	๑๑
๖. มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	๑๒
๗. แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๔

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

- **วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ ของ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร**

แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔) (ฉบับทบทวน) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งภารกิจหน้าที่ไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : “องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

พันธกิจ

๑. เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบคมนาคม และขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ

๒. ศึกษา วิจัย และพัฒนางานคมนาคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๓. ส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม
๔. พัฒนา และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม

- **ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ตามแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)**

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคม เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน มีกลยุทธ์ ดังนี้

- ๑.๑ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบคมนาคม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Transport Efficiency : TE)
- ๑.๒ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาเพื่อยกระดับการเข้าถึงระบบขนส่งของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport : IT)
- ๑.๓ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาระบบคมนาคมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport : GST)

๒. ผลักดันนโยบายและแผนงานคมนาคมสู่การปฏิบัติ มีกลยุทธ์ ดังนี้

- ๒.๑ สร้างกลไกและขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานคมนาคมไปสู่การปฏิบัติด้วยกระบวนการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation : ME)
- ๒.๒ สร้างการรับรู้และเข้าใจร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานคมนาคมไปสู่การปฏิบัติ (Network Cognition : NC)

๓. พัฒนาปัจจัยสนับสนุนการบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ มีกลยุทธ์ ดังนี้

- ๓.๑ สร้างเสริมแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Organization Development : OD)
- ๓.๒ ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร ตามแผนการพัฒนาบุคลากร ของ สนข. (Human Resource Development Plan : HDR)

๓.๓ ส่งเสริมการศึกษา วิจัย และการประยุกต์การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างสรรคงาน
ด้านคมนาคม (Technology and Innovation : TI)

● ค่านิยมองค์กร

“OTP to TOP” ทีมงานเป็นเลิศ ร่วมเปิดใจกว้าง สานสร้างเครือข่าย

T-Teamwork

ทีมงานเป็นเลิศ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

O-Open-mind

ร่วมเปิดใจกว้าง มุ่งเน้นการทำงานแบบเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกิดการบูรณาการ
และแลกเปลี่ยนความรู้

P-Partnership

สานสร้างเครือข่าย มุ่งเน้นการประสานความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคคลภายใน
และภายนอกองค์กร

● ภารกิจและหน้าที่ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม
พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ สนข. มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท
และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการขนส่งและจราจรความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่ง
ของประเทศ โดยให้อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท แผนการลงทุนด้านการขนส่งและจราจร
ในระดับประเทศ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๒. ศึกษา เสนอแนะนโยบายและกำหนดมาตรการ มาตรฐานด้านการจัดระบบการจราจรทางบก
ให้สอดคล้องกับแผนหลักด้านการขนส่งและจราจร วิเคราะห์กลั่นกรองความเหมาะสมของแผนงานและโครงการ
จัดระบบการจราจรทางบกเสนอต่อคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมาย
ว่าด้วยคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานด้านการขนส่งและจราจร ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบ
การขนส่ง

๔. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อจัดทำรายงานและแนวโน้มของการขนส่งและจราจร ทั้งในด้าน
เศรษฐกิจ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศของการขนส่งและจราจร รวมทั้ง
พัฒนาเทคโนโลยีการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ

๕. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรี
หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

- **โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง**

การแบ่งส่วนราชการของ สนข. ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

เนื่องจากพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๒ มีการยกฐานะสำนักงานโครงการพัฒนาระบบราง (สรร.) ในสังกัด สนข. ขึ้นเป็นกรมการขนส่งทางราง (ขร.) จึงได้มีประกาศกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ หน้าที่ และอำนาจของ สรร. ออกจาก สนข. ทำให้โครงสร้างองค์กรของ สนข. ปัจจุบัน ประกอบด้วยหน่วยงานภายในส่วนราชการ ๘ หน่วยงาน และ ๒ กลุ่มงาน ได้แก่

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

ในการปฏิบัติงานมีลำดับขั้นการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน และยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจได้อย่างทันทั่วถึงเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเกิดการเรียนรู้ขององค์กร โดยผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรได้มีการมอบอำนาจให้รองผู้อำนวยการ ฯ กำกับดูแลหน่วยงานภายในสังกัด

- **วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

“บริหารทรัพยากรบุคคลโดยหลักธรรมาภิบาล พัฒนาคนเก่ง คนดี เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี”

- อัตรากำลังบุคลากร สนข. จำแนกตามสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม (ณ วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔)

หน่วย : คน

หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลังทั้งหมด				อัตราที่มีคนครอง				อัตราว่าง			
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
ผู้บริหาร	๔	-	-	๔	๓	-	-	๓	๑	-	-	๑
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๓	-	-	๓	๒	-	-	๒	๑	-	-	๑
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕	-	๑	๖	๕	-	๑	๖	-	-	-	-
สำนักบริหารกลาง	๔๑	๑๔	๑๗	๗๒	๓๒	๑๔	๑๖	๖๒	๔	-	๑	๕
กองจัดระบบการจราจรทางบก	๒๐	-	๔	๒๔	๑๕	-	๔	๑๙	๕	-	-	๕
กองพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร	๒๑	๓	๖	๓๐	๑๗	๓	๖	๒๖	๔	-	-	๔
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร	๒๔	๒	๓	๒๙	๒๑	๒	๑	๒๔	๓	-	๒	๕
สำนักงานโครงการบริหารจัดการระบบตัวร่วม	๑๗	-	-	๑๗	๑๓	-	-	๑๓	๔	-	-	๔
สำนักแผนความปลอดภัย	๒๐	๒	๗	๒๙	๑๙	๒	๗	๒๘	๑	-	-	๑
สำนักแผนงาน	๓๘	-	๕	๔๓	๓๐	-	๕	๓๕	๘	-	-	๘
สำนักส่งเสริมระบบการขนส่งและจราจรในภูมิภาค	๑๘	๑	๕	๒๔	๑๖	๑	๕	๒๒	๒	-	-	๒
รวมทั้งสิ้น	๒๑๑	๒๒	๕๓	๒๘๖	๑๗๓	๒๒	๕๐	๒๔๕	๓๘	-	๓	๔๑

- วุฒิการศึกษาในตำแหน่งปัจจุบันของบุคลากร สนข.

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ข้าราชการ	๑๐	๑๒๐	๓๓	๑๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	๑	๒๑
พนักงานราชการ	-	-	๒๐	๓๐
รวม	๑๐	๑๒๐	๕๔	๖๑

การบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานบริหารกลาง

● งานด้านสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ได้แก่ การสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง ข้าราชการ การสรรหาและเลือกสรร เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ การรับโอน/ให้โอน/การบรรจุกลับเข้ารับราชการ/การย้าย/การลาออก จากราชการ/การยืมตัวช่วยราชการ/การรับส่งงาน เป็นต้น

● งานด้านอัตรากำลังระบบงาน

งานด้านอัตรากำลังระบบงาน ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งงานภายในและการจัดอัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและประเมินคุณภาพของตำแหน่ง งานฝ่ายเลขานุการ และ อ.ก.พ. สนข. การคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นและประเภททั่วไประดับอาวุโส การคัดเลือกประเมินผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร การคัดเลือกและเสนอชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง บริหารระดับสูง และประเภทบริหารระดับต้น การจัดทำและทบทวนสมรรถนะของข้าราชการ การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน การดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ การจัดทำและทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของข้าราชการ การจัดทำระบบหมุนเวียนงานของข้าราชการ ให้คำปรึกษา แนะนำ ความรู้ด้านงานอัตรากำลัง การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การติดตามงานด้านงานอัตรากำลัง

● งานด้านทะเบียนประวัติ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

งานด้านทะเบียนประวัติ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ได้แก่ การประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป และค่าครองชีพชั่วคราว การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิของข้าราชการ การคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี ข้าราชการผู้ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม คนต้นแบบคมนาคม ข้าราชการที่สมควรได้รับการยกย่องชมเชยฯลฯ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ การควบคุมการเกษียณอายุราชการ การปรับระดับขั้นงาน และเปลี่ยนสายงานลูกจ้างประจำ งานสวัสดิการภายใน สนข. งานระบบพนักงานราชการ (การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้างพนักงานราชการ) งานสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ได้แก่ การจัดทำบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ การออกหนังสือรับรอง การอนุญาต/การตรวจสอบการลา/การขอรับบำเหน็จบำนาญ/กบข./การขอรับบำเหน็จรายเดือน/กสจ./ข้อมูลจ่ายตรง คำนวณพยาบาล/ระบบจ่ายตรงเงินเดือน/การขอพระราชทานเพลิงศพ) งานตรวจสอบ/จัดทำทะเบียนประวัติ (ก.พ. ๗) งานตรวจสอบ/จัดทำ/แก้ไข/เปลี่ยนแปลงข้อมูลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการในระบบ e-office และระบบ DPIS การจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าตอบแทนของพนักงานราชการ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี งานประกันสังคม เป็นต้น

- **งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ได้แก่ จัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี และการติดตามประเมินผลการบริหารโครงการฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรม ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและการประเมินประสิทธิผล ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้งการติดตาม วิเคราะห์ ประมวลผลการพัฒนารายบุคคลในภาพรวมของ สนข. เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การสรรหา และพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Hipps, New wave, นปร. ฯลฯ) การดำเนินการเกี่ยวกับทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ งานจริยธรรมที่เกี่ยวข้องตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และงานคุ้มครอง จริยธรรม/ความเสมอภาคหญิงชาย การพัฒนาบุคลากร และการจัดการองค์ความรู้งาน PMAQ การสำรวจ และประเมินผลความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานผู้บริหารประจำปี ตั้งงบประมาณ ประจำปีเพื่อพัฒนาบุคลากร งานจิตอาสา เป็นต้น รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายสวัสดิการ

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

เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นหน้าที่ของแต่ละองค์กรที่จะต้องสร้างกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาและดูแลทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นๆ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองตามหลักปรัชญาการบริหารงานสมัยใหม่ที่ว่า “ผู้บริหารสายงานหลัก คือ ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่แท้จริง” ด้วยเหตุนี้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่จึงต้องเป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหาร และเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้วางนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของภาครัฐที่สำคัญไว้ ๒ เรื่อง คือ

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

๒. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของสำนักงาน ก.พ.ร.

โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

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

การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่า จะใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตน โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้ ๕ มิติ และให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นให้เกิดผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และเป็นกรอบในการติดตามประเมินผลต่อไป สำหรับกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑.๑ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ให้ สนข. เป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางพัฒนาระบบขนส่งและจราจรของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ทบทวนโครงสร้างองค์กรให้สะท้อนถึงกลยุทธ์ และภารกิจขององค์กร โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๒.๑ มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ในการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับการกิจขององค์กร โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๓.๑ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินการตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของ สนข.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เตรียมการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต (Succession Planning) โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๔.๑ มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ (Succession Plan)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสรรหาและใช้ประโยชน์จากข้าราชการพลสมุทสูง (HiPPs) โดยได้กำหนด เป้าประสงค์ไว้ คือ

๕.๑ สนข. สามารถใช้ประโยชน์จากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ : มีการนำแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้กับข้าราชการ โดยได้กำหนด เป้าประสงค์ไว้ คือ

๖.๑ บุคลากรได้ก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนทางเดินสายอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ : มีการสร้างงานและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๗.๑ มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละกลุ่มงานที่ชัดเจนและรองรับงานในภารกิจใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ : มีกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินค่างานเพื่อปรับระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๘.๑ มีตำแหน่งระดับสูงที่รองรับและตอบสนองความต้องการของบุคลากรใน สนข.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การสร้างภาพลักษณ์และการให้ทุนเพื่อการสรรหาเชิงรุก โดยได้กำหนด เป้าประสงค์ไว้ คือ

๙.๑ สนข. เป็นที่รู้จักและสามารถดึงดูดให้มีบุคลากรรุ่นใหม่เข้าสู่องค์กรมากขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ ประกอบการงานบุคลากรของผู้บริหารได้ โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๐.๑ ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีการนำไปใช้ประโยชน์เหมาะสมกับยุค Thailand ๔.๐

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ : สร้างแนวทางและแผนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับอันจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๑.๑ พัฒนาบุคลากรใน สนข. มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติการกิจ

๑๑.๒ พัฒนาความสามารถหลักขององค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารของกระทรวงคมนาคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ : เกิดแผนและระบบในการพัฒนาผู้นำองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งประเภทบริหาร) ให้เป็นผู้นำที่ดีขององค์กร โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๒.๑ ผู้นำของ สนข. ที่มีวิสัยทัศน์และสร้างนโยบายและแผนที่มีมาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๓ : สร้างหลักเกณฑ์ กระบวนการบริหารผลงานประจำปีและระบบในการประเมินที่ชัดเจนและยุติธรรม โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๓.๑ มีระบบตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้เป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๔ : พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๔.๑ มีระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม และบุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างครอบคลุม (Inclusive)

มติที่ ๔ ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๕ : การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๕.๑ ส่งเสริมให้บุคลากร สนข. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑๕.๒ สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๖ : การสร้างเครื่องมือในการคัดสรรบุคคลให้เลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นไปอย่างยุติธรรม ชัดเจนและโปร่งใส โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๖.๑ การคัดเลือกโปร่งใสเป็นธรรม

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๗ : ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้ โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ไว้ คือ

๑๗.๑ มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรใน สนข.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๘ : การสร้างสัมพันธ์ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร 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.

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามียุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ๔.๐

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นเครื่องมือผลักดันให้พัฒนาระบบราชการไทยให้มี ประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ ประกอบด้วย ๗ หมวด

- หมวด ๑ การนำองค์การ
- หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
- หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
- หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร
- หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ
- หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

โดยการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องคำนึงถึงเกณฑ์ ทั้ง ๗ หมวด

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนา ระบบคมนาคมของประเทศ	๑. การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. ทบทวนโครงสร้างองค์กรให้สะท้อนถึงกลยุทธ์ และภารกิจขององค์กร
บริหารทรัพยากรบุคคลโดยหลักธรรมาภิบาล พัฒนาคนเก่ง คนดี เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี	๓. ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ในการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่ เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
พันธกิจ	๔. เตรียมการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต (Succession Planning)
ตามแผนปฏิบัติการราชการ ส.น.ช. (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)	๕. การสรรหาและใช้ประโยชน์จากข้าราชการพลสัมพันธ์สูง (HiPPs)
๑. เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำ แผนพัฒนาระบบคมนาคม และขับเคลื่อนให้เกิดผล ในการปฏิบัติ	๖. มีการนำแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้กับข้าราชการ
๒. ศึกษา วิจัย และพัฒนางานคมนาคมด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม	๗. มีการสร้างงานและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร
๓. ส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม	๘. มีกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินค่างานเพื่อปรับระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น
๔. จัดทำ พัฒนา และเผยแพร่ ข้อมูลสารสนเทศ และองค์ความรู้ด้านคมนาคม	๙. การสร้างภาพลักษณ์และการให้ทุนเพื่อการพัฒนาเชิงรุก
ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส.น.ช.	๑๐. มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน และสามารถนำ ไปใช้ประกอบการงานบุคลากรของผู้บริหารได้
ตามแผนปฏิบัติการราชการ ส.น.ช. (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)	๑๑. สร้างแนวทางและแผนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับอันจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑. พัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคมเพื่อการพัฒนา ประเทศอย่างยั่งยืน	๑๒. เกิดแผนและระบบในการพัฒนาผู้นำองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหาร ระดับสูง (ตำแหน่งประเภทบริหาร) ให้เป็นผู้นำที่ดีขององค์กร
๒. ผลักดันนโยบายและแผนงานคมนาคมสู่การปฏิบัติ	๑๓. สร้างหลักเกณฑ์ กระบวนการบริหารผลงานประจำปีและระบบ ในการประเมินที่ชัดเจนและยุติธรรม
๓. พัฒนาปัจจัยสนับสนุนการบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๑๔. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม
	๑๕. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของการ บริหารทรัพยากรบุคคล
	๑๖. การสร้างเครื่องมือในการคัดสรรบุคคลให้เลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นไปอย่างยุติธรรมชัดเจนและโปร่งใส
	๑๗. ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูด และเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้
	๑๘. การสร้างสัมพันธ์ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร
	๑๙. มีการทบทวนวัฒนธรรมองค์กร OTP to TOP ให้สอดคล้อง กับยุค Thailand ๔.๐

**มิติตามกรอบ HR Scorecard ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด
และโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔**

มิติตาม กรอบ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การบริหารและ การพัฒนาทรัพยากร บุคคลมีแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคลของ สนข. ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและยุทธศาสตร์ ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	มีการบริหารทรัพยากร บุคคลที่สอดคล้อง และสนับสนุนแผน ยุทธศาสตร์เพื่อให้ สนข. เป็นองค์กรนำในการ กำหนดทิศทางพัฒนา ระบบขนส่งและจราจร ของประเทศ	๑. ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนกลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์องค์กร	๑. การทบทวนและจัดทำแผน กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี	สบก.
			๒. ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สนข.	๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติ การการบริหารทรัพยากร บุคคลของ สนข. ที่กำหนดไว้	
				๓. การติดตามและประเมิน ความสำเร็จของแผนปฏิบัติ การการบริหารทรัพยากร บุคคลของ สนข. ประจำปี	
	๒. ทบทวนโครงสร้าง องค์กรให้สะท้อนถึง กลยุทธ์ และภารกิจ ขององค์กร	มีโครงสร้างองค์กร ที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนปฏิรูปองค์กร	๔. โครงการจัดทำแผนปฏิรูป องค์กร	กพร.
	๓. ทบทวนและกำหนด หลักเกณฑ์ในการวางแผน และจัดสรรอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับภารกิจ ขององค์กร	มีอัตรากำลังที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการ ดำเนินการตามภารกิจ และยุทธศาสตร์ของ สนข.	๑. ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับภารกิจ ในอนาคตของ สนข.	๕. โครงการจัดทำแผน อัตรากำลังของ สนข.	สบก.
			๒. ระดับความสำเร็จใน การดำเนินการจัดอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลังใหม่ ที่จัดทำขึ้น		
	๔. เตรียมการพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับ ตำแหน่งที่สำคัญ ในอนาคต (Succession Planning)	มีการวางแผนสืบทอด ตำแหน่งอย่างเป็นระบบ (Succession Plan)	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	๖. การกำหนดตำแหน่งหลัก ที่สำคัญและจัดทำเกณฑ์ การคัดสรร	สบก.

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๕. การสรรหาและ ใช้ประโยชน์จาก ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	สนข. สามารถ ใช้ประโยชน์จาก ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูงในการ ขับเคลื่อนกลยุทธ์ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด	๑. ระดับความสำเร็จของ การสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	๗.การสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	สบก.
			๒. ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาให้ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs เป็นที่ ยอมรับและเกิดประโยชน์จริงต่อ สนข.		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๖. มีการนำแผน ทางเดินสายอาชีพ ที่ชัดเจนมาใช้กับ ข้าราชการ	บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสาย อาชีพตามแผนและ หลักเกณฑ์ที่กำหนด. ไว้ในแผนทางเดิน สายอาชีพ	๑. ร้อยละความสำเร็จของการ ทบทวน Career Path ของ สนข.	๘. การทบทวน Career Path และหลักเกณฑ์ ในการประกาศ เส้นทางเดินสายอาชีพ ๙. การจัดทำระบบแจ้งเตือน Alert ให้บุคลากรที่จะได้รับ การเลื่อนระดับมีเวลา ในการเตรียมการ ๑๐. โครงการสร้าง แนวทางการสั่งสม ประสบการณ์ในการสร้าง ความเชี่ยวชาญที่จำเป็น แก่บุคลากรใน สนข.	สบก.
			๒. ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ		
			๓. ร้อยละความสำเร็จในการ สร้าง Key man (เช่น Mr. นโยบายขนส่งทางน้ำ Ms.นโยบายขนส่งทางอากาศ ฯลฯ) เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ		
			๔. ร้อยละความสำเร็จของการ หมุนเวียนงานในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๑๑. การหมุนเวียนงาน	สบก.
			๕. ร้อยละความพึงพอใจ ของหน่วยงานที่มีข้อตกลง การพัฒนาข้าราชการโดยให้ไป ปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานอื่น (Secondment) ต่อคุณภาพ ของข้าราชการ สนข.	๑๒. โครงการพัฒนา ข้าราชการโดยให้ไปปฏิบัติ หน้าที่หน่วยงานอื่น (Secondment)	สบก.

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๗. มีการสร้างงาน และหน้าที่รับผิดชอบที่ เหมาะสมกับความ ต้องการขององค์กร	มีการกำหนดหน้าที่ รับผิดชอบ ของแต่ละกลุ่มงาน ที่ชัดเจนและรองรับ งานในภารกิจใหม่	ระดับความสำเร็จของ การทบทวนหน้าที่รับผิดชอบ ของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์ ที่สอดคล้องกับพันธกิจในอนาคต ของ สนข. และกำหนดความ เชื่อมโยงระหว่างกัน	๑๓. การทบทวนหน้าที่ รับผิดชอบและความเชื่อมโยง ของหน่วยงานใน สนข.	สบก.
	๘. มีกระบวนการและ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ในการประเมินค่างาน เพื่อปรับระดับตำแหน่ง ให้สูงขึ้น	มีตำแหน่งระดับสูงที่ รองรับและตอบสนอง ความต้องการของ บุคลากรใน สนข.	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนประเมินค่างาน และกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	๑๔. การจัดทำแผนการกำหนด ตำแหน่งให้สูงขึ้น	สบก.
	๙. การสร้าง ภาพลักษณ์และ การให้ทุนเพื่อการ สรรหาเชิงรุก	สนข. เป็นที่รู้จักและ สามารถดึงดูดให้มี บุคลากรรุ่นใหม่ เข้าสู่องค์กรมากขึ้น	๑. ระดับความสำเร็จ ในการกำหนดแผนและกระบวนการ การสรรหานักเรียนทุนที่ชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการ ในแต่ละสายวิชาชีพและเชื่อมโยง กับภารกิจในอนาคตของ สนข.	๑๕. โครงการสรรหานักเรียน ทุน UIS	สบก.
			๒. ระดับความสำเร็จในการขอรับ การจัดสรรทุนและกระบวนการ จัดสรรทุนของบุคลากรภายใน ที่ชัดเจน สอดคล้องกับ ความต้องการในแต่ละสายวิชาชีพ และเชื่อมโยงกับภารกิจ ในอนาคตของ สนข.	๑๖. การจัดสรรทุนให้กับ ข้าราชการใน สนข.	สบก.
			๓. จำนวนครั้งของการออกไป เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ สนข. เป็นที่รู้จักใน สถาบันการศึกษา	๑๗. โครงการประชาสัมพันธ์ ในสถานศึกษา ๑๘. โครงการสร้างภาพลักษณ์ ของ สนข.	สบก.

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๑๐. มีฐานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทันสมัย ครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ ประกอบการงาน บุคลากรของผู้บริหาร ได้	มีการนำฐานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล ไปใช้ประโยชน์ให้ เหมาะสมกับยุค Thailand ๔.๐	๑. จำนวนครั้งที่ผู้บริหารนำ ข้อมูลส่วนบุคคลมาวิเคราะห์ ประกอบการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	๑๙. โครงการปรับปรุงระบบ DPIS	สบก.
			๒. ระดับความสำเร็จ ของการให้บุคลากรเข้าไป ตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลได้		
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๑. สร้างแนวทาง และแผนการพัฒนา ที่ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ในการ พัฒนาเจ้าหน้าที่ ทุกระดับอันจะสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑๑.๑ พัฒนา บุคลากรใน สนข. มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติการกิจ	ร้อยละการดำเนินการโครงการ กิจกรรม ตามแผนพัฒนา บุคลากรของ สนข.	๒๐. โครงการพัฒนาภาษา ๒๑. โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ ๒๒. โครงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ๒๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง ๒๔. โครงการฝึกอบรม ADLI (A-D-L-I Approach-Deploy- Learning-Integration) ๒๕. โครงการพัฒนาความรู้ กฎหมายด้านจราจรและขนส่ง ๒๖. โครงการ Traffic management ๒๗. Post Evaluation	สบก.
		๑๑.๒ พัฒนา ความสามารถหลัก ขององค์กรอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับ ความไว้วางใจจาก ผู้บริหารของ กระทรวงคมนาคม	ร้อยละความสำเร็จในการ พัฒนาสมรรถนะหลัก ที่สำคัญในการทำให้ สนข. บรรลุวิสัยทัศน์	๒๘. โครงการสร้างความสามารถ ในการวิเคราะห์นโยบายของ ส่วนราชการ และสถานการณ์ ภายนอกต่าง ๆ ๒๙. โครงการสร้างความสามารถ ในการกำกับและประสานการ ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นใน ลักษณะบูรณาการ	สบก.
	๑๒. เกิดแผนและ ระบบในการพัฒนา ผู้นำองค์กร โดยเฉพาะ ผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งประเภท บริหาร) ให้เป็นผู้นำที่ดี ขององค์กร	ผู้นำของ สนข. ที่มี วิสัยทัศน์และสร้าง นโยบายและแผนที่มี มาตรฐาน	ร้อยละความสำเร็จ ของการพัฒนาผู้บริหารของ สนข.	๓๐. การจัดทำระบบพี่เลี้ยงและ การสอนงาน	สบก.

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๑๓. สร้างหลักเกณฑ์ กระบวนการบริหาร ผลงานประจำปีและ ระบบในการประเมิน ที่ชัดเจนและยุติธรรม	มีระบบตัวชี้วัด รายบุคคลและการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี ให้เป็นธรรม	ระดับความสำเร็จ ของการปรับปรุงระบบตัวชี้วัด รายบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี ให้เป็นธรรมและทันต่อ สถานการณ์	๓๑. การทบทวนตัวชี้วัดระดับ บุคคล	สบก.
	๑๔. พัฒนาระบบ การจัดการความรู้ ที่เหมาะสม	มีระบบการจัดการ ความรู้ที่เหมาะสม และบุคลากรสามารถ เข้าถึงได้อย่าง ครอบคลุม (Inclusive)	๑. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการ จัดการอย่างเป็นระบบและใช้ ร่วมกันได้	๓๒. โครงการจัดการความรู้ ๓๓. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และต่อยอดสู่การจัดการองค์ ความรู้	สบก./ ศพท.
			๒. ร้อยละของบุคลากร สนข.ที่ เข้าถึงองค์ความรู้		
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๕. การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๕.๑ ส่งเสริม ให้บุคลากร สนข. มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม	๓๔. โครงการจัดทำแผนการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ของ สนข.	สบก.
			๒. ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการตามแผนการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๓๕. โครงการขับเคลื่อน แผนการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมของ สนข.	
		๑๕.๒ สร้างความ โปร่งใสในการ ดำเนินงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	๑. จำนวนช่องทาง ในการร้องเรียน/เผยแพร่ข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล	๓๖. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	
			๒. ร้อยละของกระบวนการ จัดการเรื่องร้องเรียนเป็นไปตาม ระเบียบที่กำหนดไว้ (อ้างอิงระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี และสำนักงาน ป.ป.ช.)	๓๗. โครงการกำหนดแนวทาง การจัดการเรื่องร้องเรียน ที่เป็นมาตรฐานของ สนข.	

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๑๖. การสร้าง เครื่องมือในการคัดสรร บุคคลให้เลื่อนระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นไปอย่างยุติธรรม ชัดเจนและโปร่งใส	การคัดเลือกโปร่งใส เป็นธรรม	๑. จำนวนข้อร้องเรียน ต่อการคัดสรรที่ไม่เป็นธรรม ลดลง	๓๘. การจัดทำคู่มือแสดง ระเบียบขั้นตอน/ระยะเวลา ในการคัดเลือกสำหรับ ข้าราชการ สนข.	สกก.
			๒. ระดับความสำเร็จ ในการกำหนดมาตรฐาน ในการคัดเลือก โดยจัดทำคู่มือ หรือระเบียบขั้นตอน/ระยะเวลา ในการดำเนินงานในแต่ละ ขั้นตอนให้ชัดเจน	๓๙. การจัดทำคู่มือแสดง ระเบียบขั้นตอน/ระยะเวลาใน การคัดเลือกสำหรับข้าราชการ สนข.	
			๓. ระดับความสำเร็จของการ จัดทำข้อเสนอในการคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๔๐. การจัดทำข้อเสนอในการ คัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลของชีวิต และการทำงาน	๑๗. ทบทวนและ ปรับปรุงสวัสดิการ ที่เป็นระบบ ทันสมัย และแข่งขันดึงดูด และเก็บรักษาบุคลากร ที่โดดเด่นได้	มีระบบสวัสดิการที่ เหมาะสมกับความ ต้องการของบุคลากร สนข.	๑. ระดับความสำเร็จ ของโครงการปรับปรุงสวัสดิการ ๒. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากร สนข. ต่อการ ปรับปรุงสวัสดิการ	๔๑. การปรับปรุงร้านอาหาร ๔๒. การจัดรถ-รับส่งบุคลากร ๔๓. การจัดทำห้องพยาบาล/ มุมพยาบาล ๔๔. การปรับปรุงภูมิทัศน์ เช่น ความปลอดภัยในที่จอดรถ ในสถานที่ทำงาน ฯลฯ ๔๕. การปรับปรุงเครื่องมือ ทำงาน เช่น การสำรวจเครื่องมือ หรือครุภัณฑ์ที่ล้าสมัย ฯลฯ ๔๖. โครงการแจกบัตรแมงมุม สำหรับเจ้าหน้าที่ใน สนข.	สกก.
	๑๘. การสร้างสัมพันธ์ ที่ดีทุกระดับและมี บรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงานภายใน องค์กร	๑๘.๑ บุคลากร ทุกระดับมีสัมพันธ์ อันดีและให้ความ ร่วมมือในการทำงาน ข้ามหน่วยงาน	๑. ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการตามกิจกรรม/ โครงการที่กำหนดไว้	๔๗. โครงการรณรงค์สอนงานรุ่นน้อง ๔๘. โครงการทำงานข้ามกอง ๔๙. กิจกรรม ๕ ส. อย่างน้อย ๑ ครั้งปี ๕๐. โครงการห้องรับรองสำหรับ ผู้เกษียณอายุเพื่อถ่ายทอดความรู้ ๕๑. กีฬาสี หรือกิจกรรม ออกกำลังกายต่างๆ	

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลของชีวิต และการทำงาน (ต่อ)	๑๘. การสร้างสัมพันธ์ ที่ดีทุกระดับและมี บรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร (ต่อ)	๑๘.๑ บุคลากร ทุกระดับมีสัมพันธ์ อันดีและให้ความ ร่วมมือในการทำงาน ข้ามหน่วยงาน (ต่อ)	๒. จำนวนกิจกรรมเสริมสร้าง ความร่วมมือ ข้ามหน่วยงาน	๕๒. กิจกรรมการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน	สบก.
			๓. ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมการนำนโยบายไปสู่การ ปฏิบัติแก่ภาคประชาชนหรือผู้มี ส่วนได้เสีย	๕๓. กิจกรรมการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน	
		๑๘.๒ บุคลากรมี ความผูกพันในการ ปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวนแผนงานที่ สร้างความผูกพันในการทำงาน	๕๔. กิจกรรมการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน	
	๑๙. มีการทบทวน ค่านิยมองค์กร OTP to TOP ให้สอดคล้อง กับยุค Thailand ๔.๐	๑๙.๑ เกิดวัฒนธรรม และกิจกรรมส่งเสริม ค่านิยมของ สนช. ที่เหมาะสม	๑. จำนวนกิจกรรมเสริมสร้าง ค่านิยมองค์กร (หลังจากที่มีการ ทบทวนใหม่)	๕๕. โครงการส่งเสริมค่านิยม องค์กร	สบก.
			๒. จำนวนบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการและกิจกรรม ส่งเสริมค่านิยมของ สนช.	๕๖. โครงการส่งเสริมค่านิยม องค์กร	
		๑๙.๒ เกิดการ ส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีในการ ทำงานใน สนช.	จำนวนกิจกรรมในการส่งเสริม การใช้เทคโนโลยี ในการทำงานใน สนช.	๕๗. จัดทำแผนการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT) ๕๘. จัดทำกิจกรรม/กรอบ แนวทางการพัฒนาองค์กรด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล (Smart OTP)/พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลของ บุคลากร สนช.	ศทท.

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้ สบข. เป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรของประเทศ	มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้ สบข. เป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรของประเทศ	การทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณของ สบข.	๑. ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ ๒. ติดตามและประเมินความสำเร็จแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สบข. ประจำปี	๑. ระดับความสำเร็จของ ทบทวนแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สบข. ๒. ร้อยละ ๘๐ ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สบข.	แผนปฏิบัติการการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๕.๑	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์
๒. ทบทวนโครงสร้างองค์กรให้สะท้อนถึงกลยุทธ์ และการภารกิจขององค์กร	มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม	โครงการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร	๑. จัดทำ(ร่าง)แผนปฏิรูปองค์กร ๒. ผอ.สบข. เห็นชอบแผนปฏิรูปองค์กร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร	สบข. มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม			กพร.	สบก.
๓. ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ในการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	มีอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินการตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของ สบข.	โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังของ สบข.	๑. จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒. วิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลัง ๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๔. คณะทำงานเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๕. ผอ.สบข. เห็นชอบแผนอัตรากำลังของ สบข.	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจในขนาดของ สบข.	แผนอัตรากำลังของ สบข. ที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	๕.๑	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๔. เตรียมการพัฒนาศูนย์บริการเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต (Succession Planning)	มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ (Succession Plan)	การกำหนดตำแหน่งหลักที่สำคัญและจัดทำเกณฑ์การคัดสรร	๑. กำหนดตำแหน่งสำคัญที่ต้องการหาผู้สืบทอด ๒. กำหนดคุณสมบัติของผู้สืบทอด ๓. มีแผนสืบทอดฯ (ฉบับร่าง) ๔. คณะผู้บริหารเห็นชอบแผนสืบทอด ๕. ผอ.สนช. เห็นชอบแผนสืบทอดฯ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	มีแผนสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ	๕.๑	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์
๕. การสรรหาและใช้ประโยชน์จากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	สนช. สามารถใช้ประโยชน์จากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	๑. คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs รวมถึงแนวทางในการใช้ประโยชน์ ๒. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ๓. ดำเนินการสรุปผลการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ๔. จัดทำรายงานผลการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ๕. จัดส่งรายงานผลการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ให้ สำนักงาน ก.พ. ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	สนช. สามารถใช้ประโยชน์จากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และสงเคราะห์ผล การสรรหาและคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ. ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๕. การสรรหาและใช้ประโยชน์จากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs (ต่อ)	สนข. สามารถใช้ประโยชน์จากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ต่อ)	การพัฒนาให้ HiPPs เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์จริงต่อ สนข.	ดำเนินการตาม Experience Accumulation Framework (EAF) ให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	ร้อยละ ๗๐ ของผลงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	๑. หัวหน้ากลุ่มมีการมอบหมายงานตาม Experience Accumulation Framework (EAF) แก่ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ๒. หน่วยงานที่มีการมอบหมายงานตาม EAF มีความพึงพอใจต่อผลงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ร้อยละ ๗๐	๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๖. มีการนำแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้กับข้าราชการ	บุคลากรได้ก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนทางเดินสายอาชีพ	๑. การทบทวน Career Path และหลักเกณฑ์ในการประกาศเส้นทางเดินสายอาชีพ ๒. การจัดทำระบบแจ้งเตือน Alert ให้บุคลากรที่จะได้รับการเลื่อนระดับมีเวลาในการเตรียมการ	๑. จัดตั้งคณะทำงานจัดทำร่าง Career Path ๒. ทบทวน Career Path ของแต่ละตำแหน่ง ๓. คณะทำงานเห็นชอบร่าง Career Path ๔. ผอ.สนช. เห็นชอบ Career Path	ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จของการจัดทำเกณฑ์ Career Path ของ สนช.	Career Path ของ สนช.	๕.๑	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์
				ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
		โครงการสร้างแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพในการสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นแก่บุคลากรใน สนช.	๑. กำหนดแนวทาง/วิชาชีพที่จะส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ๒. มีร่างแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรใน สนช. ๓. มีการสัมมนาเพื่อสรุปแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพ ๔. มีการส่งเสริมประสิทธิภาพแก่บุคลากรตามแผนและแนวทางที่กำหนดไว้ ๕. มีการติดตามแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพแก่บุคลากรใน สนช.	ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการสร้าง Key man เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ	บุคลากรใน สนช. เกิดการส่งเสริมประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ	๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๖. มีการนำแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนมาใช้กับข้าราชการ (ต่อ)	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนทางเดินสายอาชีพ (ต่อ)	หมุนเวียนงานของตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ	ดำเนินการหมุนเวียนงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ	ร้อยละความสำเร็จของการหมุนเวียนงาน	ข้าราชการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการได้รับการหมุนเวียนงาน	๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์
๗. มีการสร้างงานและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร	มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละกลุ่มงานที่ชัดเจนรองรับงานในการกิจใหม่	ทบทวนหน้าที่ที่รับผิดชอบและความเชื่อมโยงของหน่วยงานใน สนช.	ดำเนินการทบทวนหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์ที่สอดคล้องกับพันธกิจในอนาคตของ สนช. และกำหนดความเชื่อมโยงระหว่างกัน	ระดับความสำเร็จของการทบทวนหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์ที่สอดคล้องกับพันธกิจในอนาคตของ สนช. และกำหนดความเชื่อมโยงระหว่างกัน	มีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบของ สำนัก/กอง/ศูนย์ ที่สอดคล้องกับภารกิจของ สนช. ที่เชื่อมโยงระหว่างกัน	๕.๑	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก	ผู้ เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๘. มี กระบวนการและ หลักเกณฑ์ที่ ชัดเจนในการ ประเมินค่างาน เพื่อปรับระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น	มีตำแหน่งระดับสูงที่ รองรับและ ตอบสนองความ ต้องการของ บุคลากรใน สนช.	แผนการกำหนดตำแหน่ง ให้สูงขึ้น	๑. มีการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์งานเพื่อ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ๒. มีร่างแผนกำหนด ตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผอ. สนช. เห็นชอบ แผนการกำหนดตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ๔. อ.ก.พ. สนช.เห็นชอบ แผนการกำหนดตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ๕. อ.ก.พ. กระทรวง คมนาคมเห็นชอบ แผนการกำหนดตำแหน่ง ให้สูงขึ้น	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนประเมิน ค่างาน และการกำหนด ตำแหน่งให้สูงขึ้น	ผอ. สนช. อ.ก.พ. สนช. และ อ.ก.พ. กระทรวง คมนาคมเห็นชอบ แผนการกำหนด ตำแหน่งให้สูงขึ้น	๕.๑	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สป.ก.	สำนัก/ กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๙. การสร้างภาพลักษณ์และการให้ทุนเพื่อการสรรหาเชิงรุก	สนช. เป็นที่รู้จักและสามารถดึงดูดให้มีบุคลากรรุ่นใหม่เข้าสู่องค์กรมากขึ้น	โครงการสรรหานักเรียนทุน UIS และติดตามประเมินความสำเร็จของการใช้ประโยชน์จากนักเรียนทุน UIS	๑. ศึกษารายละเอียดการขอรับการสรรหาทุนศึกษาประเภททุน UIS ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของสำนักงาน ก.พ. ๒. รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ภารกิจเพื่อจัดทำรายละเอียดเพื่อขอรับการสรรหาทุนการศึกษาทุน UIS ๓. จัดทำรายละเอียดเพื่อขอรับการสรรหาทุน UIS ๔. มอ. สนช. เห็นชอบการขอรับการสรรหาทุนศึกษา ประเภททุน UIS	ความสำเร็จในการขอรับการสรรหาทุน UIS ที่ระบุสาขาวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการและการปฏิบัติงานของ สนช.	แผนการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนทุน UIS และความสำนึกในพระโยชน์จากนักเรียนทุน UIS	๕.๑	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๙. การสร้างภาพลักษณ์และการให้ทุนเพื่อการพัฒนาเชิงรุก (ต่อ)	สนช. เป็นที่รู้จักและสามารถดึงดูดให้มีบุคลากรรุ่นใหม่เข้าสู่องค์กรมากขึ้น (ต่อ)	การจัดสรรทุนให้กับข้าราชการใน สนช.	ดำเนินการตามกระบวนการจัดสรรทุนให้กับข้าราชการใน สนช. ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	๑.ระดับความสำเร็จในการขอรับการจัดสรรทุนให้กับข้าราชการ สนช. ที่สอดคล้องกับความต้องการ และเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของ สนช. ๒.มีกระบวนการจัดสรรทุนของบุคลากรภายในที่ชัดเจน	ทุนที่ได้รับการจัดสรรให้กับข้าราชการใน สนช. สอดคล้องกับความต้องการและเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของ สนช.	๕.๑ และ ๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์
		โครงการประชาสัมพันธ์ในสถานศึกษาเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของ สนช.	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ สนช. เป็นที่รู้จักในสถาบันการศึกษา	จำนวนครั้งของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ สนช. เป็นที่รู้จักในสถาบันการศึกษา	มีการประชาสัมพันธ์ในสถานศึกษาชั้นนำอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๕.๒	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก	ผู้ เกี่ยว ข้อง
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑๐. มีฐานข้อมูล ด้านทรัพยากร บุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน และ สามารถนำไปใช้ ประกอบการงาน บุคลากรของ ผู้บริหารได้	การนำฐานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล ไปใช้ประโยชน์ให้ เหมาะสมกับยุค Thailand ๔.๐	โครงการปรับปรุง ฐานข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลในระบบ DPIS (โปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับกรม)	นำเสนอข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลแก่คณะ ผู้บริหารในการพิจารณา คัดเลือกบุคคลให้ดำรง ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่ผู้บริหารนำ ข้อมูลส่วนบุคคลจาก ฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลมา วิเคราะห์ประกอบการ บริหารงานทรัพยากร บุคคลอย่างน้อย ๔ ครั้ง ใน ๑ ปี	ผู้บริหารนำข้อมูล ส่วนบุคคลจาก ฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล มาวิเคราะห์ ประกอบการ บริหารงาน ทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก บุคคลให้ดำรง ตำแหน่งสำคัญใน สนช.	๕.๒	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/ กอง/ศูนย์
			บุคลากร สนช. แจ้งความ ประสงค์ขอตรวจสอบ ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับความสำเร็ของ บุคลากรที่แจ้งความ ประสงค์ขอตรวจสอบ ข้อมูลเข้าไปตรวจสอบ ข้อมูลส่วนบุคคลได้ ร้อยละ ๑๐๐	๑. บุคลากรที่แจ้ง ความประสงค์ขอ ตรวจสอบข้อมูล เข้าไปตรวจสอบ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้ ๒. ข้อมูลส่วน บุคคลในระบบ DPIS ถูกต้อง	๕.๒	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/ กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑๑. สร้างแนวทางและแผนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	พัฒนาบุคลากรใน สนข. ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติภารกิจ	การดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. (โครงการพัฒนาภาษา/โครงการพัฒนา บุคลิกภาพ/โครงการ พัฒนาบุคลากรดิจิทัล/โครงการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง/โครงการฝึกอบรม ADL/โครงการพัฒนาความรู้กฎหมายด้านจราจรและขนส่ง/โครงการ Traffic management /Post Evaluation /โครงการสร้างความสามารถในการวิเคราะห์นโยบายของส่วนราชการและสถานการณ์ภายนอกต่างๆ/โครงการสร้างความสามารถในการทำงานและประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในลักษณะบูรณาการ	ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข.	โครงการ กิจกรรม ตามแผนพัฒนา บุคลากรของ สนข. มีการดำเนินการ ร้อยละ ๗๐	บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติภารกิจ	๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/ กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
ประเด็นและระบบในการพัฒนาผู้นำองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งประเภทบริหาร) ให้เป็นผู้นำที่ดีขององค์กร	ผู้นำของ สบข. มีวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายและแผนที่มีมาตรฐาน	ระบบที่เลี้ยงและการสอนงาน	ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สบข.	ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการพัฒนาผู้บริหาร	ผู้นำองค์กรได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นผู้นำที่ดีขององค์กร	๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑๓. สร้างหลักเกณฑ์กระบวนการบริหารผลงานประจำปีและระบบในการประเมินที่ชัดเจนและยุติธรรม	มีระบบตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปีที่เป็นการประจำปีเป็นธรรม	การทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคล	๑. ทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลของทุกตำแหน่งให้เป็นมาตรฐานและทันต่อสถานการณ์ ๒. มีกระบวนการในการจัดทำต้นแบบตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ ๓. มีต้นแบบตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นมาตรฐาน ๔. คณะผู้บริหารเห็นชอบต้นแบบตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นมาตรฐาน ๕. ผอ.สนช. เห็นชอบต้นแบบตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นมาตรฐาน	ตัวชี้วัดระดับบุคคลมีมาตรฐานและได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนช. และคณะผู้บริหาร	ตัวชี้วัดรายบุคคลและการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปีมีความเป็นธรรมและทันต่อสถานการณ์	๕.๑	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์
๑๔. พัฒนาระบบการจัดความรู้ที่เหมาะสม	มีระบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมบุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างครอบคลุม (Inclusive)	โครงการจัดการความรู้/กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และต่อยอดสู่การจัดการองค์ความรู้	๑. แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดองค์ความรู้ที่จะจัดการให้เป็นระบบ ๒. นำองค์ความรู้ที่ได้มาจัดการอย่างเป็นระบบ	องค์ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ อย่างน้อย ๒ องค์ความรู้/ปี	มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับภารกิจที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้	๕.๒ ๕.๓ ๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	ศทท./สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑๕. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ ความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล	สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	โครงการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข.	๑. รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข. ๒. จัดทำ (ร่าง) แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข. ๓. คณะกรรมการจริยธรรมฯ เห็นชอบแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ๔. ผอ. สนข. เห็นชอบแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ๒. แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ๓. คณะกรรมการจริยธรรมและจริยธรรมมีการดำเนินการอย่างน้อยร้อยละ ๗๐	แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์
			เพิ่มช่องทางในการร้องเรียน/เผยแพร่ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	สนข. มีช่องทางในการร้องเรียน/เผยแพร่ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น	จำนวนช่องทางในการร้องเรียน/เผยแพร่ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิตที่ ๔ ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑๕. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	โครงการกำหนดแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนที่เป็นมาตรฐานของ สนช.	จัดการเรื่องร้องเรียนเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๑๐๐ ของกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ (อ้างอิงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี และนายกรัฐมนตร และสำนักงาน ป.ป.ช.)	ดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนได้ตามที่ระเบียบกำหนดไว้	๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์
๑๖. การสร้างเครื่องมือในการคัดสรรบุคคลให้เลือนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นไปอย่างยุติธรรมชัดเจนและโปร่งใส	สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน และการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ	ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ	การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส	๕.๑.๒	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน									
๑๗. ทบพวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบทันสมัยและแข่งขันเพื่อดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้	มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรใน สนข.	การดำเนินการพัฒนาสวัสดิการ ดังนี้ การปรับปรุงร้านอาหาร/การจัดทำรับส่งบุคลากร/การจัดทำห้องพยาบาล/นุมาพยาบาล/การปรับปรุงภูมิทัศน์ เช่น ความปลอดภัยในที่จอดรถในสถานที่ทำงาน ฯลฯ /การปรับปรุงเครื่องมือทำงาน เช่น การสำรวจเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ฯลฯ /โครงการแจกบัตรแถมมุมสำหรับเจ้าหน้าที่ใน สนข.	ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด	๑. ร้อยละของความสำเร็จโครงการปรับปรุงสวัสดิการ ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ต่อการปรับปรุงสวัสดิการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐	มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรใน สนข.	๕.๒	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและค่านิยมของชีวิตและการทำงาน									
๑๔. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับและการมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (ต่อ)	บุคลากรมีความผูกพันในการปฏิบัติงานตามองค์กรตามแผนงานสร้างสร้างความสุข	กิจกรรมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน	๑. จัดทำร่างแผนงานสร้างความสุข ๒. คณะผู้บริหารเห็นชอบแผนงานสร้างความสุข ๓. ผอ. สนข. เห็นชอบแผนงานสร้างความสุข	ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนงานตามความสุขในการทำงานอย่างน้อย ๑ แผน/ปี	บุคลากรมีความผูกพันในการปฏิบัติงานตามองค์กรตามแผนงานสร้างสร้างความสุข	๕.๒	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์
๑๕. มีการทบทวนวัฒนธรรมองค์กร OTP to TOP ให้สอดคล้องกับยุค Thailand ๔.๐	เกิดวัฒนธรรมและค่านิยมของ สนข. ที่เหมาะสม	โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	จัดทำโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กรจำนวน ๑ ครั้ง/ปี มีบุคลากรเข้าร่วมจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	เกิดวัฒนธรรมและกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมของ สนข. ที่เหมาะสม	๕.๓	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน									
๑๙. มีการทบทวนวัฒนธรรมองค์กร OTP to TOP ให้สอดคล้องกับยุค Thailand ๔.๐ (ต่อ)	เกิดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานใน สนข.	จัดทำแผนการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT)	๑.รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT) ของ สนข. ๒. มี (ร่าง) แผนการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT) ของ สนข. ๓. คณะผู้บริหารเห็นชอบแผนการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT) ของ สนข. ๔. ผอ. สนข. เห็นชอบแผนการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT) ของ สนข.	แผนการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT) ของ สนข. ได้รับ ความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.	แผนการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT) ของ สนข.	๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	ศพท.	สำนัก/กอง/ศูนย์
		จัดทำกิจกรรม/จัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Smart OTP/พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลของบุคลากร สนข.	จัดทำแผนการดำเนินการในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานใน สนข.	ดำเนินการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานใน สนข. อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	องค์กรมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	๕.๔	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	ศพท./สบก.	สำนัก/กอง/ศูนย์

