



สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของ

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



สำนักบริหารกลาง

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

มีนาคม ๒๕๖๔

คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่งยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลมีแนวคิดและมีการวางกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเป็นกรอบในการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และจัดทำเป็นรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนต่อไป กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) มีองค์ประกอบ ๕ มิติ ประกอบด้วย ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของ สนข. ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ของ สนข. และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. สนข. ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติภารกิจ ของ สนข. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การดำเนินงานภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สนข. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไว้สำหรับใช้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ของ สนข. และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ.

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน
ส่วนที่ ๒	แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑

กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้พิจารณาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) แนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของ สำนักงาน ก.พ. แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของสำนักงาน ก.พ.ร. ยุทธศาสตร์ สนข. ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) การกำหนดเส้นทางการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากร (Training Roadmap) ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ และข้อสั่งการ นายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ในการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ สั่งการให้หน่วยงานภาครัฐปรับบทบาทเพื่อปฏิรูปไปสู่ ระบบราชการ ๔.๐ โดยให้ทุกส่วนราชการพิจารณาเร่งรัดการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การด้านโครงสร้าง กระบวนการทำงาน กฎหมายและบุคลากร ภายใต้แผนปฏิรูปองค์การ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้บุคลากรภาครัฐ เป็นคนดี และเก่ง ยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของ สำนักงาน ก.พ. ตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)

การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้องค์กร ทราบว่าจะใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และช่วยให้องค์กร บรรลุพันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตน โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้ ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือ ให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีมีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ



ภาพที่ ๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)

๓. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินโครงการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทิศทางเดียวกัน และมีแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เป็นเอกภาพสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยโครงการนี้กำหนดให้มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.พ. ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจพื้นฐานร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแนวทางการพัฒนาฯ ดังกล่าวต่อไปได้เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. มีวัตถุประสงค์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้เป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิด และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต และเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ ๓ ประการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิด และกรอบทักษะสำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน
- ๒) กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐ และการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
- ๓) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๔) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
- ๕) สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาบรรพชากรในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผลานการทำงาน และการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร และทิศทางการพัฒนาประเทศและการปฏิรูปภาครัฐ
- ๒) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้ และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการการขับเคลื่อนประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลเพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ปลูกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยความสำนึกและความรับผิดชอบแก่บุคลากร ภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ภายใต้มาตรฐานจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง

- ๒) ส่งเสริมผู้ให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม
- ๓) ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐ ยึดมั่นในค่านิยมการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมาภิบาล

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้ ได้จำแนกบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร (Critical Role) ซึ่งประกอบด้วย (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (๓) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และ (๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารสำนักงาน ก.พ. มีความมุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐก้าวไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและเพื่อประโยชน์ส่วนรวม” ผ่านการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี เป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก และโปร่งใส

๔. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนากระบวนการไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย ๗ หมวด คือ

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

หมวดที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง คือหมวด ๕ มีสาระสำคัญโดยสังเขปคือการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลตามหมวด ๕ นั้นเป็นการตรวจประเมินว่าระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ ในหมวดนี้ครอบคลุมข้อกำหนดด้านการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรบุคคลในลักษณะบูรณาการ เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์โดยรวมของส่วนราชการ

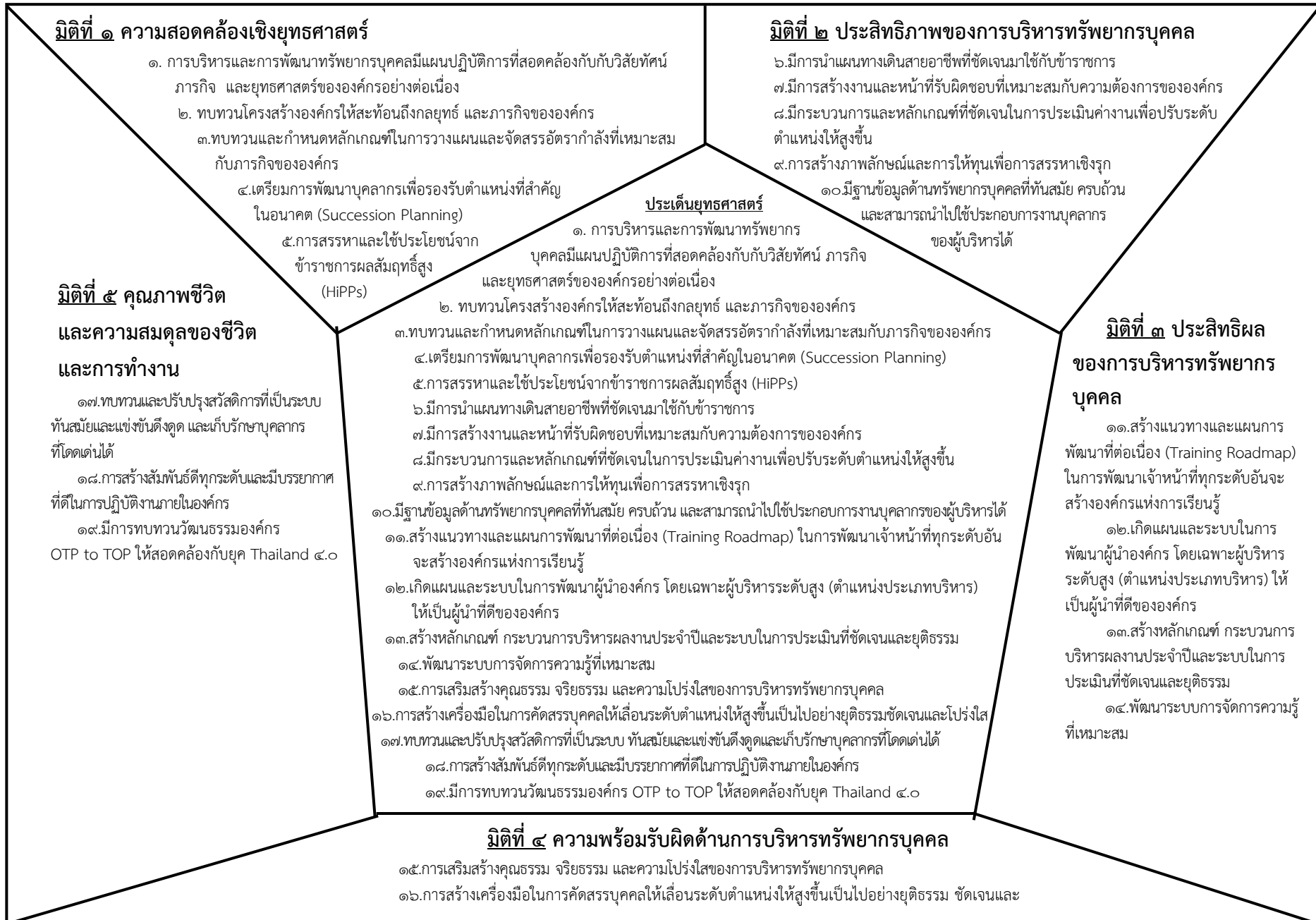
๕. ยุทธศาสตร์ สนข. ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน)

วิสัยทัศน์			
องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ			
พันธกิจ			
เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบคมนาคมและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ	ศึกษา วิจัย และ พัฒนางานคมนาคม ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	ส่งเสริมความปลอดภัยและคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม	พัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม
ค่านิยมองค์กร “ OTP to TOP ” : ทีมงานเป็นเลิศ ร่วมเปิดใจกว้าง สานสร้างเครือข่าย			
T-Teamwork :	มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน		
O-Open-mind :	มุ่งเน้นการทำงานแบบเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เกิดการบูรณาการและแลกเปลี่ยนความรู้		
P-Partnership :	มุ่งเน้นการประสานความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร		

แผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้กำหนดให้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. (Human Resource Development Plan : HRD.) เป็นหนึ่งในโครงการ กิจกรรม ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจ กลยุทธ์ที่ ๗ การส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. (Human Resource Development Plan : HRD.)

๖. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

การบริหารทรัพยากรบุคคลจะบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้นั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิสัยทัศน์คือ “บริหารทรัพยากรบุคคลโดยหลักธรรมาภิบาล พัฒนาคณเฑาะว์ คนดี เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี” นอกจากนี้การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการดำเนินงานแล้ว แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ทั้ง ๕ มิติ จำนวน ๑๙ ประเด็น ไว้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔



แผนภาพที่ ๒ แสดงประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับ HR Scorecard

ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ.ร. แผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ประกอบด้วยหลักสูตรต่าง ๆ ใน ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หลักสูตรความรู้เฉพาะด้านทรัพยากรบุคคล
หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs
หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑)/
หลักสูตรนักบริหารคมนาคมระดับสูง (นบส.)
หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.)
การจัดสรรทุนให้กับข้าราชการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์
หลักสูตรการคิดเชิงกลยุทธ์และเชิงระบบ
หลักสูตรการจัดการความรู้ (KM)
หลักสูตร IT และ Digital (ระดับอำนวยการ)
หลักสูตร IT และ Digital (ระดับสูง)
หลักสูตร IT และ Digital (ระดับกลาง)
หลักสูตรการจัดการ Big Data
หลักสูตรด้านวิชาชีพ IT
หลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในองค์กร
หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการประชุม (ระดับกลาง)
หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (ระดับต้น)
หลักสูตร Traffic Management
หลักสูตรการประเมินและติดตามโครงการ
หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ (หัวข้อวิชาในหลักสูตรนี้คือข้าราชการที่ดี)
การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายการขนส่งและจราจร
หลักสูตรการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านการขนส่ง
หลักสูตรการติดตามและประเมินผล
หลักสูตรเศรษฐศาสตร์การขนส่ง

ระเบียบการเงิน การคลัง การงบประมาณ
 หลักสูตรระเบียบพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง
 หลักสูตรน้กกกฎหมายมหาชน
 การดำเนินการทางวินัย
 เสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลัง
 หลักสูตรระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
 หลักสูตรการเสริมศักยภาพบุคลากรมือใหม่ที่ปฏิบัติงานในระบบ GFMIS ผ่าน
 Web Online
 หลักสูตรสื่อสารมวลชนสัมพันธ์
 หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล (SMART PR)
 หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
 หลักสูตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (ระดับรวบยอด)
 หลักสูตรระเบียบงานสารบรรณ (หัวข้อวิชาในหลักสูตรนี้คือข้าราชการที่ดี)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมการปรับฐานความคิดสร้างค่านิยมไม่ยอมรับการทุจริต
 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ
 กิจกรรมธรรมนำสุข/กิจกรรมปฏิบัติธรรมวันธรรมสวนะ
 กิจกรรมเสริมสร้างตามแนวทางหลักเศรษฐกิจพอเพียง

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

หลักสูตรการทำงานเป็นทีม
 กิจกรรมให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ
 พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ	รูปแบบการพัฒนา
			๑	๒	๓	๔	๕		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องและสนับสนุนแผน ยุทธศาสตร์ สนข. และใช้ประโยชน์จาก ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในการ ขับเคลื่อนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สนข. ได้รับการพัฒนาตามแผน/ โครงการย่อยที่กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	การทบทวน ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ฝึกอบรม (Training)/ สัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	บุคลากรได้ก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สนข. ได้รับการพัฒนาตามแผน/ โครงการย่อยที่กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	การส่งเสริมประสบการณ์ในการ สร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็น แก่บุคลากรใน สนข.	ฝึกอบรม (Training)/ สัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การจัดสรรทุนให้กับ ข้าราชการใน สนข.
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	พัฒนาบุคลากรใน สนข. ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติการกิจ	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สนข. ได้รับการพัฒนาตามแผน/ โครงการย่อยที่กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	การส่งเสริมประสบการณ์ในการ สร้างความเชี่ยวชาญที่จำเป็น แก่บุคลากรใน สนข./โครงการ การจัดการความรู้ของ สนข.	ฝึกอบรม (Training)/ สัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สนข. ได้รับการพัฒนาตามแผน/ โครงการย่อยที่กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	การส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม ความโปร่งใส ของ สนข.	ฝึกอบรม (Training)/ สัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลของชีวิต และการทำงาน	มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสม กับความต้องการของบุคลากรใน สนข.	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สนข. ได้รับการพัฒนาตามแผน/ โครงการย่อยที่กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการ ที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขัน ดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากร ที่โดดเด่นได้	ประชุมเชิงปฏิบัติการ

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการของ สนข. ตามกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบ ประมาณ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
			ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔			
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	ความรู้และทักษะตาม วิชาชีพ	• หลักสูตรความรู้เฉพาะด้าน ทรัพยากรบุคคล (TS๔๒)**		↔					↔					↔	๓๕,๘๐๐	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
		• หลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs		↔			↔			↔			↔		-	ข้าราชการ ผู้มีสมรรถนะ สูง HiPPs	สบก.
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความรู้และทักษะตาม วิชาชีพ	• หลักสูตรการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (TS๔๔)**		↔											๕,๘๐๐	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
		• หลักสูตรนักบริหารระดับสูง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และ คุณธรรม (นบส. ๑)/ หลักสูตรนักบริหาร คมนาคม ระดับสูง (นบส.) (MGT๑) *					←							→	๗๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• หลักสูตรนักบริหาร ระดับกลาง (นบก.) (MGT๒) *		←			→								-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบ ประมาณ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
			ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔			
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	ความรู้และทักษะตาม วิชาชีพ	• การจัดสรรทุนให้กับ ข้าราชการ	←										→		-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การบริหาร	• หลักสูตรการบริหาร ยุทธศาสตร์ (PJ๑๐) **													-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• หลักสูตรการคิดเชิง กลยุทธ์และเชิงระบบ (TS๑)*						↔							-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• หลักสูตรการจัดการความรู้ (KM) (TS๗) **										↔			-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
	ด้านดิจิทัลและ เทคโนโลยี	• หลักสูตร IT และ Digital (ระดับ อำนาจการ) (IT๑)**									↔				-	ผู้บริหาร/ ผู้อำนวยการ	สบก.
		• หลักสูตร IT และ Digital (ระดับสูง) (IT๒)**						↔							-	ผู้อำนวยการ / เจ้าหน้าที่ ศทท.	สบก.
		• หลักสูตร IT และ Digital (ระดับกลาง) (IT๓)**		↔											-	เจ้าหน้าที่ ศทท.	ศทท.
		• หลักสูตรการจัดการ Big Data (IT๘) **						↔							-	เจ้าหน้าที่ สนข.	ศทท.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบ ประมาณ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
			ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔			
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	ด้านดิจิทัลและ เทคโนโลยี	• หลักสูตรด้านวิชาชีพ IT (IT๑๐) **			↔			↔					↔		-	เจ้าหน้าที่ ศทท.	ศทท.
		• หลักสูตรการพัฒนาทักษะ ดิจิทัลและสร้างวัฒนธรรม ดิจิทัลภายในองค์กร			↔								↔		-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
	ด้านภาษา	• หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการ ประชุม (ระดับกลาง) (ENG๒) **								↔					-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร (ระดับต้น) (ENG๓) **										↔			๓,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
	ด้านการบริหาร แผนงานและโครงการ	• หลักสูตร Traffic Management (PJ๗) **						↔							-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• หลักสูตรการประเมินและ ติดตามโครงการ (PJ๑๒) **									↔				-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
	ความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการ บริหาร ตามวิชาชีพ	• หลักสูตรการเขียนหนังสือ ราชการ (TS๘)* (หัวข้อวิชาในหลักสูตรอื่น คือข้าราชการที่ดี)				↔					↔				๑๒๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• การพัฒนาความรู้ด้าน กฎหมายการขนส่งและ จราจร (TS๙) **	↔				↔								-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบ ประมาณ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
			ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔			
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	ความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการ บริหาร ตามวิชาชีพ	• หลักสูตรการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีด้านการขนส่ง (TS๑๑)**			↔										-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• หลักสูตรการติดตามและ ประเมินผล (TS๑๕)**	↔												-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• หลักสูตรเศรษฐศาสตร์การ ขนส่ง (TS๑๖)**		↔											-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• ระเบียบการเงิน การคลัง การงบประมาณ (TS ๒๑)**			↔										-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• หลักสูตรระเบียบพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง (TS๒๒)**											↔		๕๐๐	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
		• หลักสูตรนักกฎหมาย มหาชน (TS๒๕) **										↔			-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• การดำเนินการทางวินัย (TS๓๐)**				↔									-	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
		• เสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการเงินการคลัง (TS๓๔/TS๓๕)			↔									↔	๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
		• หลักสูตรระบบบริหาร การเงินการคลังภาครัฐแบบ อิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) (TS๓๙)**			↔										-	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบ ประมาณ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
			ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔			
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	ความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการ บริหาร ตามวิชาชีพ	• หลักสูตรการเสริมศักยภาพ บุคลากรมือใหม่ ปฏิบัติงานในระบบ GFMS ผ่าน Web Online (TS๔๐)**			↔										-	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
		• หลักสูตรสื่อสารมวลชน สัมพันธ์ (TS๕๓)**								↔					๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
		• หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ ดิจิทัล (SMART PR) (TS๕๕)**	↔												-	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
		• หลักสูตรการจัดซื้อ จัดจ้างภาครัฐ (TS๕๘)**								↔							
		• หลักสูตรผู้ตรวจสอบภายใน ภาครัฐ (ระดับรบบยอด) (TS๗๖) **											↔		๑๖,๒๐๐	เจ้าหน้าที่ กตส.	กตส.
		• หลักสูตรระเบียบงานสาร บรรณ (TS๘๘)* (หัวข้อวิชาในหลักสูตรต้น คือข้าราชการที่ดี)				↔									-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบ ประมาณ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
			ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔			
มิติที่ ๔: ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	คุณธรรม จริยธรรม ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ความเข้าใจข้อ แตกต่างทาง วัฒนธรรม	• กิจกรรมการปรับฐาน ความคิดสร้างค่านิยม ไม่ยอมรับการทุจริต *										↔			-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการ เสริมสร้างวินัยข้าราชการ *									↔		↔		-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• กิจกรรมธรรมาภิบาล/ กิจกรรมปฏิบัติธรรมวัน ธรรมสวนะ *							↔				↔		-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• กิจกรรมเสริมสร้างตาม แนวทางหลักเศรษฐกิจ พอเพียง												↔	-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิตและ การทำงาน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม ความผูกพันที่มีต่อส่วน ราชการ การสร้างสัมพันธภาพ	• หลักสูตรการทำงานเป็นทีม (TS๘๙) **												↔	-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.
		• กิจกรรมให้ความรู้เรื่องสิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับข้าราชการ พนักงาน ราชการ และลูกจ้างประจำ *									↔				-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.

หมายเหตุ

* หลักสูตรกลาง

** หลักสูตรเฉพาะ

คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่งยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลมีแนวคิดและมีการวางกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเป็นกรอบในการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และจัดทำเป็นรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนต่อไป กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) มีองค์ประกอบ ๕ มิติ ประกอบด้วย ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของ สนข. ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ของ สนข. และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. สนข. ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติภารกิจ ของ สนข. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การดำเนินงานภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สนข. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไว้สำหรับใช้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ของ สนข. และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ.

--	--	--

เรื่อง		หน้า
ส่วนที่ ๑	กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	๑
ส่วนที่ ๒	แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๗

ส่วนที่ ๑

กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้พิจารณาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของ สำนักงาน ก.พ. แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของสำนักงาน ก.พ.ร. ยุทธศาสตร์ สนข. ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) การกำหนดเส้นทางการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากร (Training Roadmap) ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ และข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ในการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ สั่งการให้หน่วยงานภาครัฐปรับบทบาทเพื่อปฏิรูปไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยให้ทุกส่วนราชการพิจารณาเร่งรัดการขับเคลื่อนการปฏิรูปองค์การด้านโครงสร้างกระบวนการทำงาน กฎหมายและบุคลากร ภายใต้อาณัติปฏิรูปองค์การ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี และเก่ง ยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของ สำนักงาน ก.พ. ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)

การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่าใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และช่วยให้องค์กร บรรลุพันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตน โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้ ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

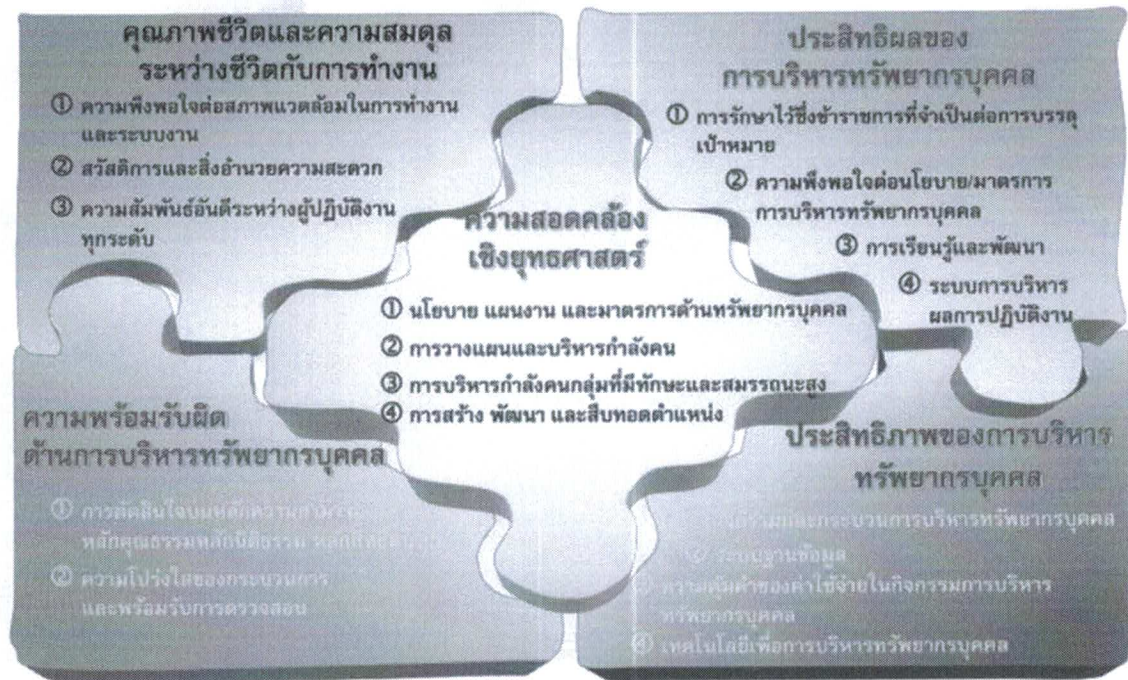
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีมีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาพที่ ๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)

๓. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินโครงการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทิศทางเดียวกัน และมีแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เป็นเอกภาพสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยโครงการนี้กำหนดให้มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.พ. ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจพื้นฐานร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแนวทางการพัฒนาฯ ดังกล่าวต่อไปได้เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. มีวัตถุประสงค์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้เป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต และเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ ๓ ประการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิด และกรอบทักษะสำหรับการทำงาน และการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน
- ๒) กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐ และการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
- ๓) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๔) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
- ๕) สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผลานการทำงาน และการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร และทิศทางการพัฒนาประเทศและการปฏิรูปภาครัฐ
- ๒) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้ และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการการขับเคลื่อนประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลเพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้ โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ปลุกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยความสำนึกและความรับผิดชอบแก่บุคลากร ภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ภายใต้มาตรฐานจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง

- ๒) ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม
- ๓) ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐ ยึดมั่นในค่านิยมการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมาภิบาล

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้ ได้จำแนกบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร (Critical Role) ซึ่งประกอบด้วย (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (๓) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และ (๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารสำนักงาน ก.พ. มีความมุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐก้าวไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและเพื่อประโยชน์ส่วนรวม” ผ่านการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี เป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก และโปร่งใส

๔. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นเครื่องมือหลักต้นให้การพัฒนากระบวนการไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย ๗ หมวด คือ

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

หมวดที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง คือหมวด ๕ มีสาระสำคัญโดยสังเขปคือการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลตามหมวด ๕ นั้นเป็นการตรวจประเมินว่าระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ ในหมวดนี้ครอบคลุมข้อกำหนดด้านการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรบุคคลในลักษณะบูรณาการ เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์โดยรวมของส่วนราชการ

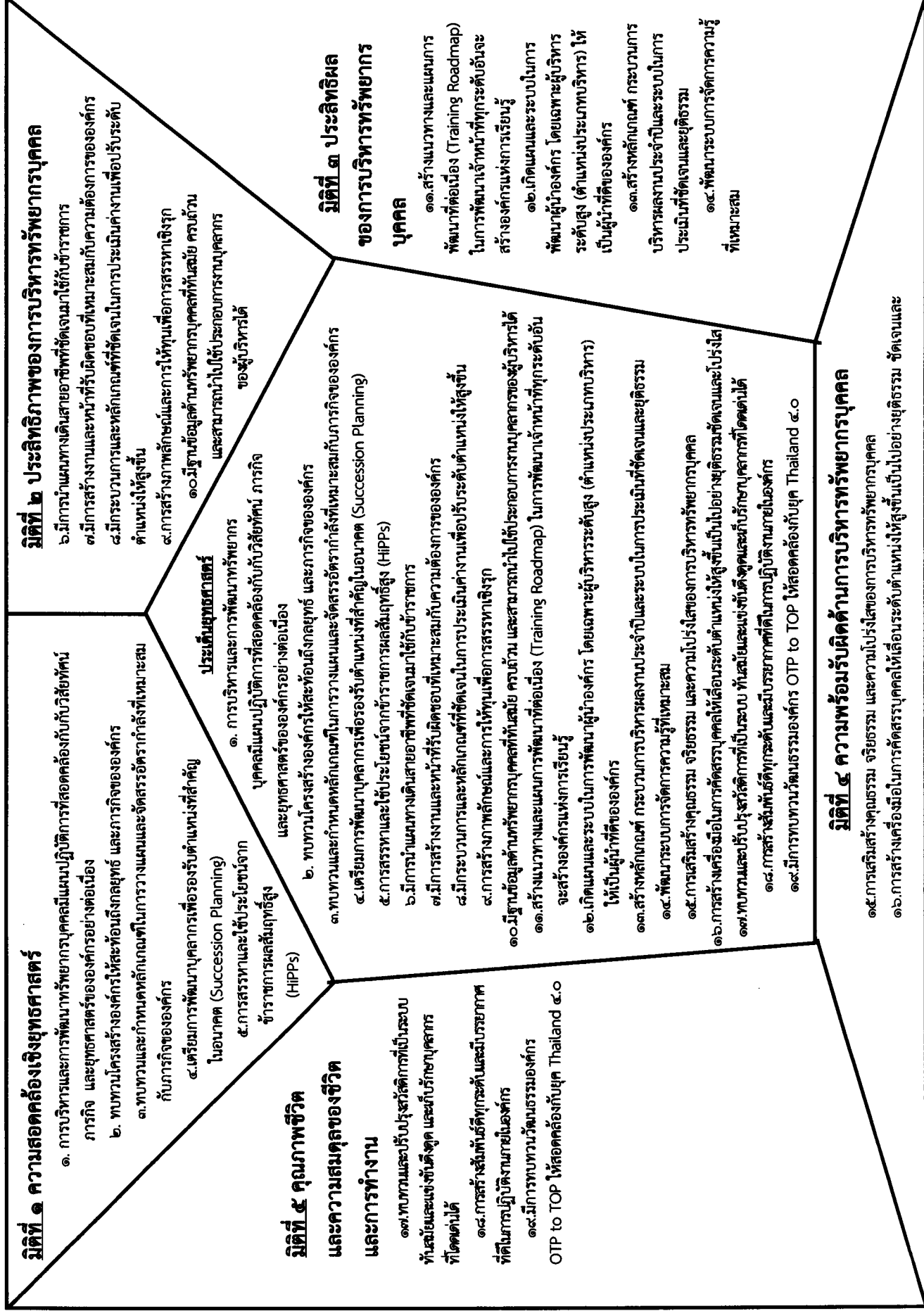
๕. ยุทธศาสตร์ สนข. ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน)

วิสัยทัศน์			
องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ			
พันธกิจ			
เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบคมนาคมและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ	ศึกษา วิจัย และ พัฒนางานคมนาคม ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	ส่งเสริมความปลอดภัยและคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม	พัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม
ค่านิยมองค์กร “ OTP to TOP ” : ทีมงานเป็นเลิศ ร่วมเปิดใจกว้าง สานสร้างเครือข่าย			
T-Teamwork :	มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน		
O-Open-mind :	มุ่งเน้นการทำงานแบบเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เกิดการบูรณาการและแลกเปลี่ยนความรู้		
P-Partnership :	มุ่งเน้นการประสานความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร		

แผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้กำหนดให้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. (Human Resource Development Plan : HRD.) เป็นหนึ่งในโครงการ กิจกรรม ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จตามพันธกิจ กลยุทธ์ที่ ๗ การส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. (Human Resource Development Plan : HRD.)

๖. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

การบริหารทรัพยากรบุคคลจะบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้นั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิสัยทัศน์คือ “บริหารทรัพยากรบุคคลโดยหลักธรรมาภิบาล พัฒนาคนเก่ง คนดี เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี” นอกจากมีการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการดำเนินงานแล้ว แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ทั้ง ๕ มิติ จำนวน ๑๙ ประเด็น ไว้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔



แผนภาพที่ ๒ แสดงประเด็นยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ที่สอดคล้องกับ HR Scorecard

ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ.ร. แผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ประกอบด้วยหลักสูตรต่าง ๆ ใน ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หลักสูตรความรู้เฉพาะด้านทรัพยากรบุคคล
หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs
หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑)/
หลักสูตรนักบริหารคมนาคมระดับสูง (นบส.)
หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.)
การจัดสรรทุนให้กับข้าราชการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์
หลักสูตรการคิดเชิงกลยุทธ์และเชิงระบบ
หลักสูตรการจัดการความรู้ (KM)
หลักสูตร IT และ Digital (ระดับอำนวยการ)
หลักสูตร IT และ Digital (ระดับสูง)
หลักสูตร IT และ Digital (ระดับกลาง)
หลักสูตรการจัดการ Big Data
หลักสูตรด้านวิชาชีพ IT
หลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภายในองค์กร
หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการประชุม (ระดับกลาง)
หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (ระดับต้น)
หลักสูตร Traffic Management
หลักสูตรการประเมินและติดตามโครงการ
หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ (หัวข้อวิชาในหลักสูตรนี้คือข้าราชการที่ดี)
การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายการขนส่งและจราจร
หลักสูตรการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านการขนส่ง
หลักสูตรการติดตามและประเมินผล
หลักสูตรเศรษฐศาสตร์การขนส่ง

ระเบียบการเงิน การคลัง การงบประมาณ
 หลักสูตรระเบียบพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง
 หลักสูตรนักกฎหมายมหาชน
 การดำเนินการทางวินัย
 เสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลัง
 หลักสูตรระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
 หลักสูตรการเสริมศักยภาพบุคลากรมือใหม่ที่ปฏิบัติงานในระบบ GFMIS ผ่าน
 Web Online
 หลักสูตรสื่อสารมวลชนสัมพันธ์
 หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล (SMART PR)
 หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
 หลักสูตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (ระดับรวบยอด)
 หลักสูตรระเบียบงานสารบรรณ (หัวข้อวิชาในหลักสูตรนี้คือข้าราชการที่ดี)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมการปรับฐานความคิดสร้างค่านิยมไม่ยอมรับการทุจริต
 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ
 กิจกรรมธรรมนำสุข/กิจกรรมปฏิบัติธรรมวันธรรมสวนะ
 กิจกรรมเสริมสร้างตามแนวทางหลักเศรษฐกิจพอเพียง

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

หลักสูตรการทำงานเป็นทีม
 กิจกรรมให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ
 พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ	รูปแบบการพัฒนา
			๑	๒	๓	๔	๕		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องและสนับสนุนแผน ยุทธศาสตร์ สข. และใช้ประโยชน์จาก ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในการ ขับเคลื่อนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สข. ได้รับการพัฒนาตามแผน/ โครงการย่อยที่กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	การทบทวน ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ฝึกอบรม (Training)/ สัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	บุคลากรได้ก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สข. ได้รับการพัฒนาตามแผน/ โครงการย่อยที่กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	การส่งเสริมประสบการณ์ในการ สร้างความรู้ความเข้าใจเป็น แก่บุคลากรใน สข.	ฝึกอบรม (Training)/ สัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ การจัดสรรทุนให้กับ ข้าราชการใน สข.
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการ บริหารทรัพยากร บุคคล	พัฒนาบุคลากรใน สข. ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานกิจ	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สข. ได้รับการพัฒนาตามแผน/ โครงการย่อยที่กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	การส่งเสริมประสบการณ์ในการ สร้างความรู้ความเข้าใจเป็น แก่บุคลากรใน สข./โครงการ การจัดการความรู้ของ สข.	ฝึกอบรม (Training)/ สัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สข. ได้รับการพัฒนาตามแผน/ โครงการย่อยที่กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	การส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม ความโปร่งใส ของ สข.	ฝึกอบรม (Training)/ สัมมนา/ ประชุมเชิงปฏิบัติการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลของชีวิต และการทำงาน	มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสม กับความต้องการของบุคลากรใน สข.	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ สข. ได้รับการพัฒนาตามแผน/ โครงการย่อยที่กำหนดไว้	๖๐%	๖๕%	๗๐%	๗๕%	๘๐%	ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการ ที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขัน ดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากร ที่โดดเด่นได้	ประชุมเชิงปฏิบัติการ

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการของ สนข. ตามกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาดังนี้

ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน										งบ ประมาณ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
			ค.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	ความรู้และทักษะตาม วิชาชีพ	• หลักสูตรความรู้เฉพาะด้าน ทรัพยากรบุคคล (TS๔๒)**	↔	↔					↔					↔	สบก.
		• หลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HIPPs	↔	↔			↔			↔			↔		สบก.
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความรู้และทักษะตาม วิชาชีพ	• หลักสูตรการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (TS๔๔)**	↔	↔											สบก.
		• หลักสูตรบริหารระดับสูง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และ คุณธรรม (นบส. ๑)/ หลักสูตรบริหาร คมนาคม ระดับสูง (นบส.) (MGT๑) *					↘							↗	สบก.
		• หลักสูตรบริหาร ระดับกลาง (นบก.) (MGT๒) *	↘		↗										สบก.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบ ประมาณ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
			ค.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔			
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	ความรู้และทักษะตาม วิชาชีพ	• การจัดสรรทุนให้กับ ข้าราชการ	←										→		เจ้าหน้าที่ สนช.	สบก.	
		• หลักสูตรการบริหาร ยุทธศาสตร์ (PJ๑๐) **														เจ้าหน้าที่ สนช.	สบก.
		• หลักสูตรการคิดเชิง กลยุทธ์และเชิงระบบ (TS๑)*				↕										เจ้าหน้าที่ สนช.	สบก.
		• หลักสูตรการจัดการความรู้ (KM) (TS๗) **									↕						เจ้าหน้าที่ สนช.
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ด้านดิจิทัลและ เทคโนโลยี	• หลักสูตร IT และ Digital (ระดับ อำนาจการ) (IT๑)**												↕		ผู้บริหาร/ ผู้อำนวยการ	สบก.
		• หลักสูตร IT และ Digital (ระดับสูง) (IT๒)**														ผู้อำนวยการ / เจ้าหน้าที่	สบก.
		• หลักสูตร IT และ Digital (ระดับกลาง) (IT๓)**		↕												เจ้าหน้าที่ ศพท.	ศพท.
		• หลักสูตรการจัดการ Big Data (IT๔) **		↕												เจ้าหน้าที่ สนช.	ศพท.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบ ประมาณ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ		
			ค.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔					
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	ด้านดิจิทัลและ เทคโนโลยี	• หลักสูตรด้านวิชาชีพ IT (IT๑๐) **			↔					↔		↔				เจ้าหน้าที่ ศพท.	ศพท.		
		• หลักสูตรการพัฒนาทักษะ ดิจิทัลและสร้างวัฒนธรรม ดิจิทัลภายในองค์กร			↔								↔			เจ้าหน้าที่ สนช.	สนช.		
	ด้านภาษา	• หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการ ประชุม (ระดับกลาง) (ENG๒) **															เจ้าหน้าที่ สนช.	สนช.	
		• หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร (ระดับต้น) (ENG๓) **										↔				๓,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ สนช.	สนช.	
	ด้านการบริหาร แผนงานและโครงการ	• หลักสูตร Traffic Management (Pl๓) **								↔								เจ้าหน้าที่ สนช.	สนช.
		• หลักสูตรการประเมินและ ติดตามโครงการ (Pl๒) **												↔				เจ้าหน้าที่ สนช.	สนช.
ความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการ บริหาร ตามวิชาชีพ		• หลักสูตรการเขียนหนังสือ ราชการ (TS๔)* (หัวข้อวิชาในหลักสูตรอื่น คือข้าราชการที่ดี)				↔							↔		๑๒๐,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ สนช.	สนช.		
		• การพัฒนาความรู้ด้าน กฎหมายการขนส่งและ จราจร (TS๔) **	↔														เจ้าหน้าที่ สนช.	สนช.	

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน										งบ ประมาณ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ
			ค.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔	
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	ความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการ บริหาร ตามวิชาชีพ	หลักสูตรการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านการขนส่ง (TS๑๑)**			↔										สบก.
		หลักสูตรการติดตามและประเมินผล (TS๑๕)**	↔												สบก.
		หลักสูตรเศรษฐศาสตร์การขนส่ง (TS๑๖)**		↔											สบก.
		ระเบียบการเงิน การคลัง การงบประมาณ (TS ๒๑)**			↔										สบก.
		หลักสูตรระเบียบพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง (TS๒๒)**											↔		สบก.
		หลักสูตรนักกฎหมายมหาชน (TS๒๕) **										↔			สบก.
		การดำเนินการทางวินัย (TS๓๐)**				↔									สบก.
		เสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลัง (TS๓๔/TS๓๕)			↔									↔	สบก.
		หลักสูตรระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) (TS๓๙)**			↔										สบก.

ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์	ความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												งบ ประมาณ	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับ ผิดชอบ		
			ค.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔					
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	ความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการ บริหาร ตามวิชาชีพ	หลักสูตรการเสริมศักยภาพบุคลากรมือใหม่ที่ปฏิบัติงานในระบบ GFMISS ผ่าน Web Online (TS๔๐)**			↕											-	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.	
		หลักสูตรสื่อสารมวลชนสัมพันธ์ (TS๔๓)**							↕								๔,๕๐๐	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
		หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล (SMART PR) (TS๔๕)**	↕														-	เจ้าหน้าที่ สบก.	สบก.
		หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (TS๔๘)**								↕									
		หลักสูตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (ระดับব্যয়) (TS๗๖) **												↕			๑๖,๒๐๐	เจ้าหน้าที่ กตส.	กตส.
		หลักสูตรระเบียบงานสารบรรณ (TS๘๘)* (หัวข้อวิชาในหลักสูตรอื่นคือข้าราชการที่ดี)				↕											-	เจ้าหน้าที่ สนข.	สบก.

