



แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
มีนาคม ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อมูลพื้นฐาน ตัวชี้วัด ผลผลิต และรายละเอียดอื่น ๆ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ

นางณิศา มั่งมี

(นางผาณิต มั่งมี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติ

๗

(นายปัญญา ชูพานิช)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผน (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๕) ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลมีแนวคิด และมีการวางกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้เป็น แนวทางในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นกรอบในการติดตามตรวจสอบประเมินผล และจัดทำเป็นรายงาน เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนต่อไป กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) มีองค์ประกอบ ๕ มิติ ประกอบด้วย ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) ความพร้อม รับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้การดำเนินงานภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สบก. ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำหรับใช้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
• กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร	
• ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร	๓
ส่วนที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕	
• การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
• แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร	๑๒
ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร	๑๓

ส่วนที่ ๑ บทนำ

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ
- ๑.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐในทุกระดับให้ได้รับความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำ และการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงของราชการให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าต่อการบริหารราชการอย่างแท้จริง รวมทั้งให้มีการประเมินความคุ้มค่า และประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการในมิติต่าง ๆ
- ๑.๑.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นการบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐแผนย่อยการสร้างและพัฒนาศักยภาพภาครัฐ เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน
- ๑.๑.๔ การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.
การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่า จะใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตน โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้ ๕ มิติ และให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นให้เกิดผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และเป็นกรอบในการติดตามประเมินผลต่อไป สำหรับกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ประกอบด้วย
 - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
 - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑.๑.๕ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นเครื่องมือผลักดันให้พัฒนาระบบราชการไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 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

๑.๑.๖ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

- **วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ ของ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร**

แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของ สนข. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งภารกิจหน้าที่ไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : “องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

พันธกิจ

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

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

๑. พัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน 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 ตามแผนการพัฒนาบุคลากรของ สนข. (Human Resource Development Plan : HDR)
- ๓.๓ ส่งเสริมการศึกษา วิจัย และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างสรรค์งานด้านคมนาคม (Technology and Innovation : TI)

- **ค่านิยมองค์กร**

“OTP to TOP” ทีมงานเป็นเลิศ ร่วมเปิดใจกว้าง สานสร้างเครือข่าย

T-Teamwork ทีมงานเป็นเลิศมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

O-Open-mind ร่วมเปิดใจกว้าง มุ่งเน้นการทำงานแบบเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นเกิดการบูรณาการและแลกเปลี่ยนความรู้

P-Partnership สานสร้างเครือข่ายมุ่งเน้นการประสานความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการ ทำงานกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

- **ภารกิจและหน้าที่ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)**

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

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท แผนการลงทุนด้านการขนส่งและจราจร ในระดับประเทศ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๒. ศึกษา เสนอแนะนโยบายและกำหนดมาตรการ มาตรฐานด้านการจัดระบบการจราจรทางบก ให้สอดคล้องกับแผนหลักด้านการขนส่งและจราจร วิเคราะห์กลั่นกรองความเหมาะสมของแผนงานและโครงการ จัดระบบการจราจรทางบกเสนอต่อคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานด้านการขนส่งและจราจร ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ในระบบการขนส่ง

๔. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อจัดทำรายงานและแนวโน้มของการขนส่งและจราจร ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศของการขนส่งและจราจร รวมทั้ง พัฒนาเทคโนโลยีการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ

๕. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

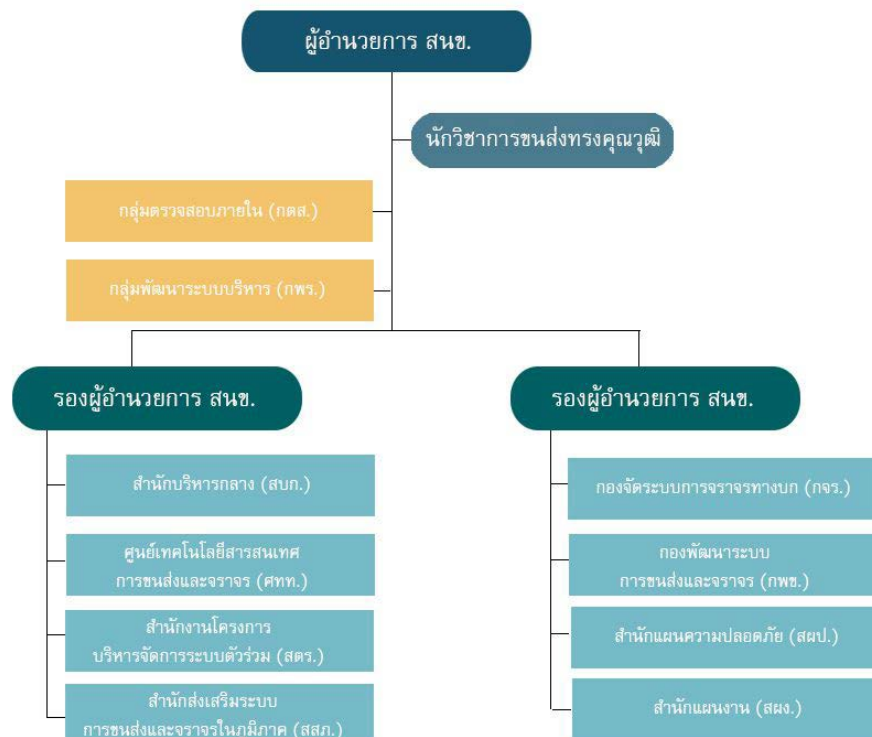


• โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

การแบ่งส่วนราชการของ สนช. ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ แบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ดังนี้

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

ในการปฏิบัติงานมีลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน และยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจได้อย่างทันท่วงทีเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเกิดการเรียนรู้ขององค์กร โดยผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรได้มีการมอบอำนาจให้รองผู้อำนวยการ ฯ กำกับดูแลหน่วยงานภายในสังกัด



- อัตรากำลังบุคลากร สนข. จำแนกตามสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม (ณ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕)

หน่วย : คน

หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลังทั้งหมด				อัตราที่มีคนครอง				อัตราว่าง			
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
ผู้บริหาร	๔	-	-	๔	๓	-	-	๓	-	-	-	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๓	-	-	๓	๓	-	-	๓	-	-	-	-
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕	-	๑	๖	๕	-	๑	๖	-	-	-	-
สำนักบริหารกลาง	๔๑	๑๔	๑๗	๗๒	๓๐	๑๔	๑๖	๖๐	๑๑	-	๑	๑๒
กองจัดระบบการจราจรทางบก	๒๐	-	๙	๒๙	๑๖	-	๙	๒๕	๔	-	-	๔
กองพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร	๒๑	๓	๖	๓๐	๑๖	๓	๔	๒๓	๕	-	๒	๗
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร	๒๔	๒	๓	๒๙	๑๖	๒	๓	๒๑	๘	-	-	๘
สำนักงานโครงการบริหารจัดการระบบตัวร่วม	๑๗	-	-	๑๗	๑๓	.	-	๑๓	๔	-	-	๔
สำนักแผนความปลอดภัย	๒๐	๒	๗	๒๙	๑๗	๒	๖	๒๕	๑	-	๑	๒
สำนักแผนงาน	๓๗	-	๕	๔๒	๓๒	.	๕	๓๖	๖	-	-	๖
สำนักส่งเสริมระบบการขนส่งและจราจรในภูมิภาค	๑๘	๑	๕	๒๔	๑๖	๑	๔	๒๑	๒	-	๑	๓
รวมทั้งสิ้น	๒๑๐	๒๒	๕๓	๒๘๕	๑๗๗	๒๒	๔๘	๒๔๗	๔๑	-	๕	๔๖

- วุฒิการศึกษาในตำแหน่งปัจจุบันของบุคลากร สนข.

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ข้าราชการ	๘	๑๑๕	๒๙	๑๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	๑	๒๑
พนักงานราชการ	-	-	๑๘	๓๐
รวม	๘	๑๑๕	๔๘	๖๖

ส่วนที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕

การบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง

- **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 การแบ่งงานภายในและการจัด อัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและประเมินคุณภาพของตำแหน่ง งานฝ่ายเลขานุการ และ อ.ก.พ. สนข. การคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นและประเภททั่วไประดับอาวุโส การคัดเลือกประเมินผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร การคัดเลือกและเสนอชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง บริหารระดับสูง และประเภทบริหารระดับต้น การจัดทำและทบทวนสมรรถนะของข้าราชการ การจัดทำ แบบบรรยายลักษณะงาน การดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ การจัดทำและทบทวน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของข้าราชการ การจัดทำระบบหมุนเวียนงาน ของข้าราชการ ให้คำปรึกษา แนะนำ ความรู้ด้านงานอัตรากำลัง การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การติดตามงานด้านงานอัตรากำลัง

- **งานด้านทะเบียนประวัติ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ**

งานด้านทะเบียนประวัติ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ได้แก่ การประเมินผลปฏิบัติราชการ ของข้าราชการการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป และค่าครองชีพชั่วคราว การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับ ตามคุณวุฒิของข้าราชการ การคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี ข้าราชการผู้ถือ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม คนต้นแบบคมนาคม ข้าราชการที่สมควรได้รับการยกย่องชมเชย ฯลฯ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ การควบคุมการเกษียณอายุราชการ การปรับระดับขั้นงาน และเปลี่ยนสายงานลูกจ้างประจำ งานสวัสดิการภายใน สนข. งานระบบพนักงานราชการ (การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้างพนักงานราชการ)

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

● งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ได้แก่ จัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี และการติดตามประเมินผลการบริหารโครงการฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรม ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพและการประเมินประสิทธิผล ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้งการติดตาม วิเคราะห์ ประมวลผลการพัฒนารายบุคคลในภาพรวมของ สนช. 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 การปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายสวัสดิการ

● วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

● พันธกิจ (Mission Statement)

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

● ประเด็นยุทธศาสตร์

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อบรรจุรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดชอบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อน ๓.๓. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สนข.

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สานสุขและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัย
และแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดี
ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕



วิสัยทัศน์ สข.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ

และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ

ในการกำหนดทิศทาง

และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคม

ของประเทศ



พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕ มิติ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change)
เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต
(Succession Planning)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทาง
และภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของ
ระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโต
ของบุคลากรใน สข.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนากระบวนการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร
ให้เป็นมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี
และ HR Analytic

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนา
ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับ
ดูแลองค์กรที่ดีของ สข.

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขภาพและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูด
และเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายใน

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ



ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)								
สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)	การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร	จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสนอ ผอ.สนข. เพื่อให้ความเห็นชอบ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	สนข. มีแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๕.๑	มีนาคม ๒๕๖๕	สบก.
		ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดไว้และติดตามประเมินผลความสำเร็จ	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้นำไปสู่การปฏิบัติ	๕.๑	กันยายน ๒๕๖๕	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) (ต่อ)								
สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)	การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการกิจกรรมขององค์กร (ต่อ)	โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข.	๑. จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒. ทบทวนอัตรากำลังของ สนข. ๓. มีการสัมมนาเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลัง เพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลังของ สนข.	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการกิจในอนาคตของ สนข.	สนข. มี (ร่าง) แผนอัตรากำลังของ สนข.	๕.๑	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	สบก.
	การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)	การกำหนดตำแหน่งหลักที่สำคัญที่ต้องการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง	๑. ศึกษา รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (การกำหนดตำแหน่งสำคัญ) ๒. วิเคราะห์ประเมินอัตรากำลัง ๓. มีการกำหนดตำแหน่งสำคัญที่ต้องการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	ตำแหน่งที่สำคัญได้รับการกำหนดเพื่อจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	๕.๑	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) (ต่อ)								
	การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต	การจัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่ง	๑. ศึกษา รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งที่เสนอ ๒. การจัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่งได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรม ๓. การจัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่งได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงตำแหน่งงานที่สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต	การจัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่ง ได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง	๕.๑	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	สบก.
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล	วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.	การทบทวน Career Path	๑. ศึกษา รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำ Career Path ๒. ทบทวน Career Path ๓. จัดทำรายงานการทบทวน Career Path เสนอต่อ ผอ.สนข.	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน Career Path ของ สนข.	มีรายงานผลการทบทวน Career Path เสนอต่อ ผอ.สนข.	๕.๑	สิงหาคม ๒๕๖๕	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)								
สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก	การเสนอขอทุน UIS	๑. ประสาน สำนัก/กอง/ศูนย์ จัดทำข้อมูลประกอบการขอรับการจัดสรรทุน UIS ๒. รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบและวิเคราะห์ภารกิจ เพื่อกำหนดรายละเอียดการขอรับการจัดสรรทุนการศึกษา UIS ๓. คณะกรรมการพิจารณาการจัดสรรทุนรัฐบาลฯ เห็นชอบทุนการศึกษา UIS ๔. ส่วนราชการมีหนังสือขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาลฯ UIS	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ การขอทุน UIS ที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและเชื่อมโยงกับภารกิจในอนาคตของ สนข.	ทุน UIS ที่เสนอขอรับการจัดสรรทุนฯ มีความสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน และเชื่อมโยงกับภารกิจในอนาคตของ สนข.	๕.๑	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	สบก.
		การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด	จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์งานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย จำนวน ๖ ครั้ง	เพิ่มช่องทางการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการสรรหาเชิงรุก	๕.๒	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)								
จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ	มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM	กิจกรรมจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ	๑ ศึกษา รวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ของ สนข. ๒ คณะทำงานการจัดการความรู้ ของ สนข. พิจารณา (ร่าง) แผนการจัดการความรู้ KM ๓ แผนการจัดการความรู้ KM ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของ สนข. ๔ แผนการจัดการความรู้ KM ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.	แผนการจัดการความรู้ KM ได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ	สนข. มีแผนการจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ สอดคล้องกับ PMQA หมวด ๔	๕.๒ และ ๕.๔	พฤษภาคม ๒๕๖๕	สบก.
		การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณหัวข้อการจัดการความรู้ KM	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดการความรู้ KM ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรของ สนข. มีความพึงพอใจต่อหัวข้อการจัดการความรู้ KM	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๕	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)								
ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม	พัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	๑. วิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ๒. มีร่างแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ๓. แผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	สนข. มีแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕.๒ และ ๕.๔	มีนาคม ๒๕๖๕	สบก.
		แผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการตามโครงการกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ได้ร้อยละ ๗๐	แผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ได้นำไปสู่การปฏิบัติ	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๕	สบก.
	พัฒนาผู้นาองค์กรรองรับ Digital Transformation	แผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)	ศึกษารายละเอียดของหลักสูตร/โครงการ ให้ตรงกับภารกิจ ของส่วนราชการ/แผนพัฒนาบุคลากร และส่งรายชื่อบุคลากร (ผู้นาองค์กร ในระดับกลาง) ที่ได้รับเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลแล้วเสร็จได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จของการส่งผู้นาองค์กร ในระดับกลางเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล	ผู้นาองค์กรในระดับกลางได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๕.๒ และ ๕.๔	มีนาคม ๒๕๖๕	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)								
ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม	ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)	การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs	๑. คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือก HiPPs รวมถึงแนวทางในการใช้ประโยชน์ ๒. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ๓. จัดทำรายงานผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs ๔. จัดส่งรายงานผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs	ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	รายงานผลการสรรหาและคัดเลือกของ สนข. ให้ สำนักงาน ก.พ. ตามระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนด	๕.๒ และ ๕.๔	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	สพก.
		การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบสัมประสมการณัรายนบุคคลของข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs	ประเมินความพึงพอใจต่อผลงานในการพัฒนาให้ข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์จริงต่อ สนข.	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาให้ข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์จริงต่อ สนข. โดยมีระดับความพึงพอใจต่อผลงานของข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs ร้อยละ ๗๐	มีการมอบหมายงานตาม Experience Accumulation Framework (EAF) แก่ข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๕	สพก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) (ต่อ)								
ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic	โครงการปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS	ผู้บริหารนำข้อมูลประวัติและประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการแต่ละรายมาวิเคราะห์ประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	จำนวนครั้งที่ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลมาวิเคราะห์ประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๔ ครั้ง ใน ๑ ปี	ผู้บริหารนำข้อมูลประวัติและประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการแต่ละรายไปประกอบการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสำคัญในสนช.	๕.๒	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	สกก.
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)								
เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมเพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมจริยธรรมธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของ สนช.	โครงการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	๑. รวบรวมข้อมูล ๒. กลุ่มงานจริยธรรมพิจารณา (ร่าง) แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนช. ๓. แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมฯ และ ผอ. สนช.	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	หน่วยงานมีแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๕.๓	พฤษภาคม ๒๕๖๕	สกก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)								
เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และ ขับเคลื่อนนโยบาย การกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สนข. (ต่อ)	การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๘๐ ของระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมได้นำไปสู่การปฏิบัติ	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๕	สบก.
		การดำเนินการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เพิ่มสูงขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา	หน่วยงานมีการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๕	สบก.
	ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละ ๑๐๐ ของความสำเร็จของการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ข้าราชการที่บรรจุใหม่ และพนักงานราชการที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ได้รับการปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	๕.๓	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)								
สานสุขและความสามัคคีในองค์กร	เกิดวัฒนธรรมและกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมของ สนข. ที่เหมาะสม	การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ในหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ในหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ	ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๕	สบก.
		โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำโครงการระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กรเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จของการเสนอรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ต่อ ผอ.สนข.	สนข. มีวัฒนธรรมและมีการส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่เหมาะสม	๕.๓	สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๕	สบก.
		โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนข.	รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ของ สนข. จัดทำ (ร่าง) แผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ของ สนข. ผอ.สนข. เห็นชอบแผนฯ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนข.	สนข. มีแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนข.	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๕	สบก.