



สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

แผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของ
สำนักงานนโยบายและแผน
การขนส่งและจราจร (สนข.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
มีนาคม ๒๕๖๕

Eonewy/Stock



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง
และจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผน
การขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตัวชี้วัด ข้อมูลพื้นฐาน ค่าเป้าหมาย
และรายละเอียดอื่น ๆ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ

ผอ.สนข. มั่งมี

(นางผาณิต มั่งมี)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติ

ช

(นายปัญญา ชูพานิช)
ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จัดทำโดย : สำนักบริหารกลาง

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ถนนเพชรบุรี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

โทรศัพท์ : ๐ ๒๒๑๕ ๑๕๑๕ ต่อ ๑๐๑๑

โทรสาร : ๐ ๒๒๑๖ ๒๘๔๘

เว็บไซต์ : <http://www.otp.go.th>

คำนำ

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแนวทางการประเมินสมรรถนะระบบบริหารบุคคล (Human Resource Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. โดยมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) รวมถึงมีความสอดคล้องตามแผนปฏิบัติการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้แผนปฏิบัติการราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของ สนข.

ในการนี้ สำนักบริหารกลาง คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางสนับสนุนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของ สนข. ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลกับการดำเนินงานของ สนข. เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สนข. พร้อมทั้งเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรในทุกระดับให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา	๑
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์	๓
๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์	๓
๒.๒ การวิเคราะห์ SWOT/TOWS	๖
๒.๓ บริบทของการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕	๘
- แผนปฏิบัติราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของ สนช.	๘
- ประเด็นยุทธศาสตร์ สนช. ตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานนโยบาย และแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๙
- ภารกิจและหน้าที่ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.)	๑๒
- โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	๑๒
- นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร	๑๖
- สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบาย และแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔	๒๒
ส่วนที่ ๓ ผลการรับฟังความคิดเห็นผู้บริหาร บุคลากร และคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๒๕
ส่วนที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๘
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๘
๔.๒ พันธกิจ (Mission Statement)	๒๘
๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	๒๘
๔.๔ แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕	๓๐
๔.๕ ตารางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๓๑
๔.๖ ค่านิยมหรือวิธีการคำนวณตัวชี้วัด	๓๙
ส่วนที่ ๕ การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติ	๔๗

ส่วนที่ ๑

ความเป็นมา

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) มีวิสัยทัศน์ให้องค์กรเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนนาคมของประเทศ โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ไว้ใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ แต่เนื่องจากในปัจจุบัน สนข. ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ไว้ใช้เป็นกรอบสำหรับการดำเนินงานของสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ ดำเนินงานร่วมกันในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนนาคมของประเทศ

เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาปัจจัยสนับสนุน การบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง สบก. จึงได้มีการติดตามผลการดำเนินงานและทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และนำผลการดำเนินงานจากแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าวมาปรับปรุงพัฒนาแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้มีความทันสมัยทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องตามเป้าหมายในประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้นตลอดทั้งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ มาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) รวมถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) รวมถึงมีความสอดคล้องตามแผนปฏิบัติการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้แผนปฏิบัติการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของ สนข.

๒.๒ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๒.๓ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงหลักการ ขั้นตอน วิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และการนำไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ ๒

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้กำหนด แนวทางการพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ ในทุกระดับให้ได้รับความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเฉพาะ การสร้างภาวะผู้นำ และการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงของราชการให้เกิดประโยชน์ และคุ้มค่าต่อการบริหารราชการอย่างแท้จริง รวมทั้งให้มีการประเมินความคุ้มค่าและประสิทธิภาพ ในการพัฒนาข้าราชการในมิติต่าง ๆ

๓. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นการบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐแผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงาน รับผิดชอบต่อชาติและประชาชน

๔. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้เป็นแนวทางแก่ส่วนราชการเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นกรอบในการติดตามตรวจสอบประเมินผล ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

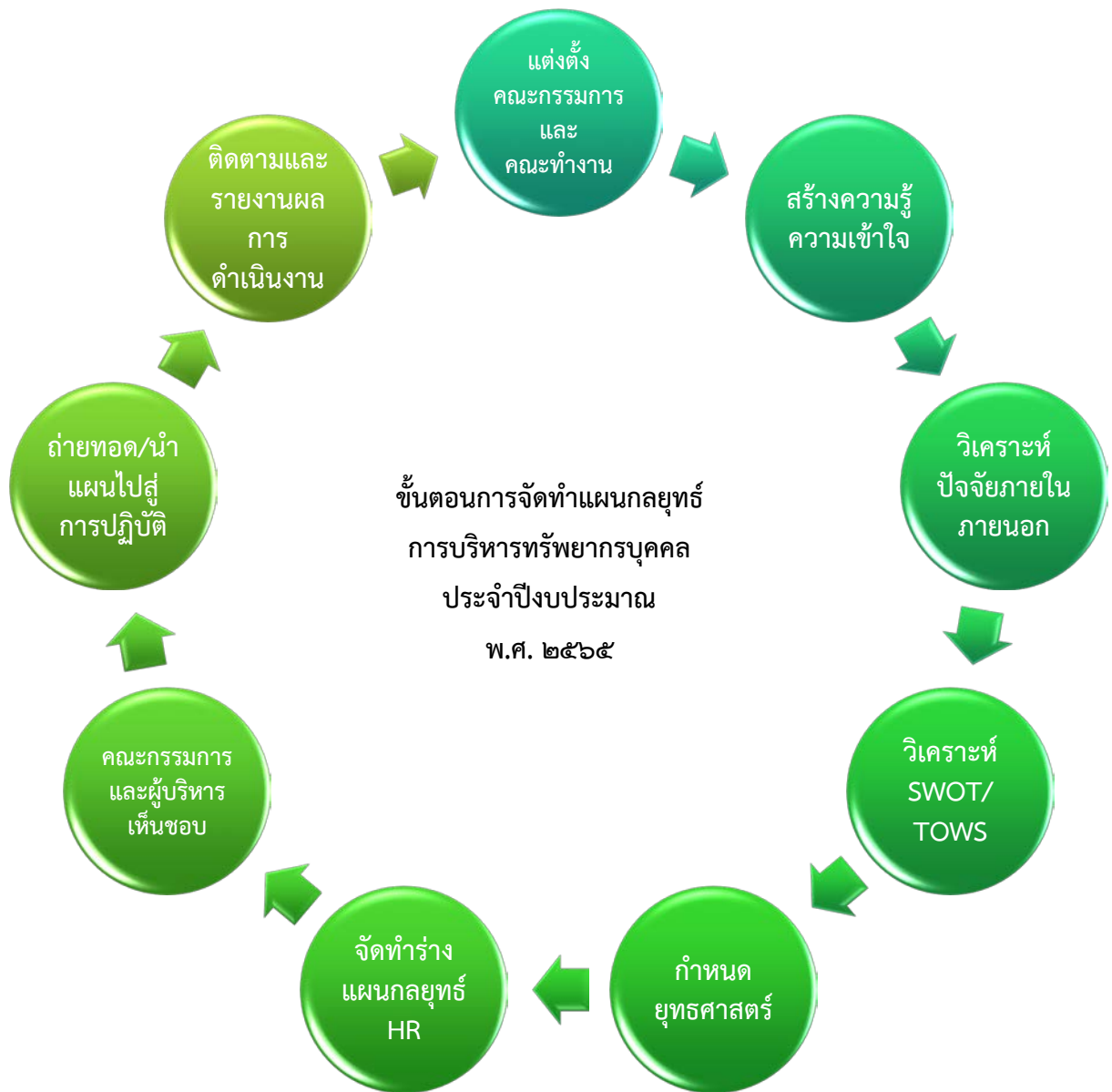
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๕. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

๖. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๗. การวิเคราะห์ TOWS โดยการนำข้อมูลของ SWOT Analysis มาวิเคราะห์เพื่อสร้าง กลยุทธ์ในการดำเนินงานไปใช้กับองค์กร

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ มีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้



๑. จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. และ คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

๒. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แก่

๒.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยมองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ ภารกิจ และหน้าที่ของ สนข.

๒.๒ สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

๒.๓ นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. และเกณฑ์ PMQA ๔.๐ สำนักงาน ก.พ.ร.

๒.๔ จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗) โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องและเพื่อรับฟังความคิดเห็น/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ บุคลากรของ สนข. เกี่ยวกับการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์วิเคราะห์ SWOT การยกย่องเป้าประสงค์ กำหนดทางเลือกกลยุทธ์ กำหนดแผนงาน/โครงการ หลักการและเหตุผลของแผนงาน/โครงการ และจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗)

๓. วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก แนวโน้มด้าน HR และการวิเคราะห์ปัจจัยภายในผลการวิเคราะห์แผนของ สนข. ผลประเมินด้าน HR ที่ผ่านมา และข้อเสนอแนะ

๔. การวิเคราะห์ SWOT/TOWS ที่มีการต่อยอดมาจาก SWOT Analysis ด้วยการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร

๕. พิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. รวมถึงแผนงาน/งบประมาณ (หากมี) โดยกำหนดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในข้อ ๓ และ ๔ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องตามข้อ ๒

๖. พิจารณากำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๕ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานแต่ละเป้าประสงค์ โดยนำผลจากการวิเคราะห์ SWOT/TOWS ที่ได้ตามข้อ ๔ มาพิจารณากำหนดจัดทำรายละเอียดเป็นร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้สอดคล้องกับมิติมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ทั้ง ๕ มิติ (HR Scorecard) พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ของแต่ละเป้าประสงค์ และกำหนดโครงการที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์

๗. นำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๕ แก่คณะกรรมการกำกับดูแลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. และผู้บริหาร เพื่อรับข้อเสนอแนะและขอความเห็นชอบ

๘. ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. พ.ศ. ๒๕๖๕ แก่บุคลากร สนข. เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ ไปในทิศทางเดียวกัน

๙. ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

๒.๒ การวิเคราะห์ SWOT/TOWS

สนข. มีคำสั่งที่ ๒๔๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ คณะทำงานฯ ได้ร่วมกับตัวแทนสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ วิเคราะห์ TOWS โดยการนำข้อมูลของ SWOT Analysis มาวิเคราะห์เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการดำเนินงานไปใช้กับองค์กร SWOT ในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) ระหว่างวันที่ ๒๓ และวันที่ ๒๕ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มีรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยภายใน

Strengths (จุดแข็ง)

- S๑ มีนาเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ
- S๒ มีการส่งเสริมบรรยากาศของนวัตกรรม
- S๓ มีนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของ สนข.
- S๔ มีรูปแบบในการส่งเสริม Talent
- S๕ ให้ความสำคัญการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลในหลาย ๆ หลักสูตร
- S๖ มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ที่ครบถ้วนและทันสมัย
- S๗ มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
- S๘ มีปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP
- S๙ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่เป็นมาตรฐาน
- S๑๐ มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
- S๑๑ มีระบบฐานข้อมูล (MIS) เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่
- S๑๒ มีบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดเทคโนโลยี
- S๑๓ มีช่องทางการสื่อสารจำนวนมากในการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารให้กับบุคลากร
- S๑๔ บุคลากรระดับกลางขึ้นไปมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผนจราจรและระบบคมนาคม เป็นที่ยอมรับในวงการ

Weakness (จุดอ่อน)

- W๑ ยังไม่มีการจัดทำแผนอัตรากำลังคน
- W๒ ยังไม่ชัดเจนในการเตรียมการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต (Succession Planning)
- W๓ ขาดการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจน
- W๔ ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์และการสรรหาเชิงรุก
- W๕ ยังไม่มีการจัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรม
- W๖ ค่างานและตำแหน่งงานยังไม่สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต
- W๗ ยังไม่เกิดแผนและระบบในการพัฒนาผู้น้ององค์กร เพื่อรองรับ Digital Transformation
- W๘ ยังไม่มีการกำหนดเวลาในการสรรหาบุคคลทดแทนตำแหน่งว่าง และดำเนินการเชิงรุกที่ชัดเจน
- W๙ ยังไม่เกิดการผลักดันให้มีการดำเนินการตามหลักสูตรเฉพาะ
- W๑๐ เทคโนโลยีเครื่องมืออาจยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในยุค New Normal

- W๑๑ การถ่ายทอดงาน/ตัวชี้วัดลงสู่บุคคล อาจยังไม่สะท้อนการปฏิบัติงานจริง
 W๑๒ ระบบแรงจูงใจและการปลูกฝังจิตสำนึก/ทัศนคติที่ให้ทุกคนมุ่งมั่นทุ่มเท อาจยังไม่เพียงพอ
 W๑๓ มีบุคลากรใหม่ จำนวนมากต้องได้รับการพัฒนาและเรียนรู้งานเชิงลึกจากผู้มีประสบการณ์สูง
 W๑๔ ขาดพื้นที่และโอกาสในการแสดงศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่
 W๑๕ ควรมีการกำหนดขีดความสามารถที่จำเป็นและตอบโจทย์ภารกิจในอนาคต

ปัจจัยภายนอก

Opportunities (โอกาส)

- O๑ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้การบริหารจัดการคนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 O๒ ระบบประเมินผล PMQA ทำให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานด้าน HR
 O๓ นโยบายภาครัฐสนับสนุนให้เกิดการยกระดับทักษะและศักยภาพของบุคลากร
 O๔ นโยบายภาครัฐสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรม
 O๕ เทคโนโลยีในการเรียนรู้สมัยใหม่ เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา
 O๖ การเกิด New normal หรือ ความปกติใหม่ (รวมถึง Next Normal) จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น
 O๗ ภาครัฐให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ HPO และ Digital Organization

Threats (อุปสรรค)

- T๑ ความไม่คล่องตัวและกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จากหน่วยงานกำกับมีจำนวนมากและยุ่งยากซับซ้อนขึ้น ส่งผลต่อการบริหารจัดการกำลังคน
 T๒ ความหลากหลายและความซับซ้อนของ Generation ต่าง ๆ ทำให้การดึงดูดสร้างขวัญกำลังใจและเก็บรักษาบุคลากรที่มีความสามารถทำได้ยากยิ่งขึ้น
 T๓ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทำให้ระบบงานปรับตัวตามได้ยากและซับซ้อนมากขึ้น
 T๔ ข้อจำกัดด้านการจ่ายผลตอบแทนและการเพิ่มอัตราค่าจ้างตามมติ ครม.
 T๕ โรคทางกายและจิตที่มีความซับซ้อน จึงต้องการดูแลมากขึ้น
 T๖ ภัยคุกคามทางเทคโนโลยี (Cybersecurity, PDPA ฯลฯ)
 T๗ ความไม่สะดวกราบรื่นในการติดต่อประสานงาน

ทั้งนี้ เมื่อนำปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมาจับคู่กัน จะทำให้เกิดเป็นการวิเคราะห์ของ TOWS ดังนี้

ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO Strategy) ๑. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม (S๑ - ๒, S๔ - ๖, S๙, S๑๒ - ๑๕, O๑, O๓ - O๗) ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับมือด้านทรัพยากรบุคคล (S๓, S๘, S๑๑, O๒-๓)	ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ๔. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (W๓ - ๕, W๗, W๙ - ๑๒, O๑ - ๓, O๕ - ๖)
ยุทธศาสตร์เชิงรับ (ST Strategy) ๓. สานสุขและความสามัคคีในองค์กร (S๗, T๓ - ๗)	ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (WT Strategy) ๕. สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ (Productivity) (W๑ - ๒, W๖, T๑ - T๒, T๔ - ๕, T๖ - ๗)

๒.๓ บริบทของการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕

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

๑.๑ วิสัยทัศน์

“องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

๑.๒ พันธกิจ

พันธกิจของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร มี ๔ ประการ ได้แก่

- (๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบคมนาคมและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ
- (๒) ศึกษา วิจัย และพัฒนางานคมนาคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- (๓) ส่งเสริมความปลอดภัยและคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม
- (๔) พัฒนา และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม

๑.๓ ค่านิยมองค์กร

ค่านิยมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่ยึดถือปฏิบัติ คือ

“OTP to TOP”

ทีมงานเป็นเลิศ ร่วมเปิดใจกว้าง สานสร้างเครือข่าย

ทีมงานเป็นเลิศ	T-Teamwork	มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
ร่วมเปิดใจกว้าง	O-Open-mind	มุ่งเน้นการทำงานแบบเปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เกิดการบูรณาการและแลกเปลี่ยนความรู้
สานสร้างเครือข่าย	P-Partnership	มุ่งเน้นการประสานความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน กับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

๑.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ สนข. ตามแผนปฏิบัติการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

● **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑**

พัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

● **เป้าประสงค์**

มีนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมให้มีประสิทธิภาพ (Transport Efficiency) ทุกคนเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม (Inclusive Transport) มีความปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)

● **ตัวชี้วัดเป้าประสงค์**

ร้อยละการดำเนินงานนโยบายและแผนการพัฒนาระบบคมนาคมที่นำไปสู่ระบบคมนาคมที่มีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

● **กลยุทธ์**

กลยุทธ์ที่ ๑ มุ่งเน้นการดำเนินงานนโยบายและแผนพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบคมนาคมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Transport Efficiency : TE)

กลยุทธ์ที่ ๒ มุ่งเน้นการดำเนินงานนโยบายและแผนพัฒนาเพื่อยกระดับการเข้าถึงระบบคมนาคมของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport : IT)

กลยุทธ์ที่ ๓ มุ่งเน้นการดำเนินงานนโยบายและแผนพัฒนาระบบคมนาคมที่ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport : GST)

● **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒**

ผลักดันนโยบายและแผนงานคมนาคมสู่การปฏิบัติ

● **เป้าประสงค์**

สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายและแผนการพัฒนาระบบคมนาคมให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

● **ตัวชี้วัดเป้าประสงค์**

๑. ร้อยละรายงานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนที่นำไปสู่ระบบคมนาคมที่มีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒. ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อนโยบายและแผนด้านคมนาคมของ สนข.

- กลยุทธ์
 - กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างกลไกและขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานคมนาคมไปสู่การปฏิบัติ ด้วยกระบวนการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation : ME)
 - กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างการรับรู้และเข้าใจร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานคมนาคมไปสู่การปฏิบัติ (Network Cognition : NC)
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
พัฒนาปัจจัยสนับสนุนการบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ
- เป้าประสงค์
 - ๑. สนข. เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยพร้อมรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
 - ๒. บุคลากร สนข. มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามภารกิจ
 - ๓. สนข. มีงานวิจัยเพื่อนวัตกรรม (Innovation) สนับสนุนการจัดทำนโยบายและแผนด้านคมนาคม
- ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
 - ๑. ระดับความสำเร็จของ สนข. ในการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ
 - ๒. ร้อยละบุคลากร สนข. ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข.
 - ๓. มีผลงาน ศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีการขนส่งและจราจร/นวัตกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดทำนโยบายและแผนด้านคมนาคม
- กลยุทธ์
 - กลยุทธ์ที่ ๖ สร้างเสริมแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Organization Development : OD)
 - กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. (Human Resource Development Plan : HRD)
 - กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริมการศึกษา วิจัย และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างสรรค์งานด้านคมนาคม (Technology and Innovation : TI)



ภาพสรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๑.๕ การกิจและหน้าที่ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘ กำหนดให้ สนข. มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่งของประเทศ โดยให้อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท แผนการลงทุนด้านการขนส่งและจราจร ในระดับประเทศ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๒) ศึกษา เสนอแนะนโยบายและกำหนดมาตรการ มาตรฐานด้านการจัดระบบการจราจรทางบกให้สอดคล้องกับแผนหลักด้านการขนส่งและจราจร วิเคราะห์หากลั่นกรองความเหมาะสมของแผนงานและโครงการจัดระบบการจราจรทางบกเสนอต่อคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานด้านการขนส่งและจราจร ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่ง

๔) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อจัดทำรายงานและแนวโน้มของการขนส่งและจราจร ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศของการขนส่งและจราจร รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ

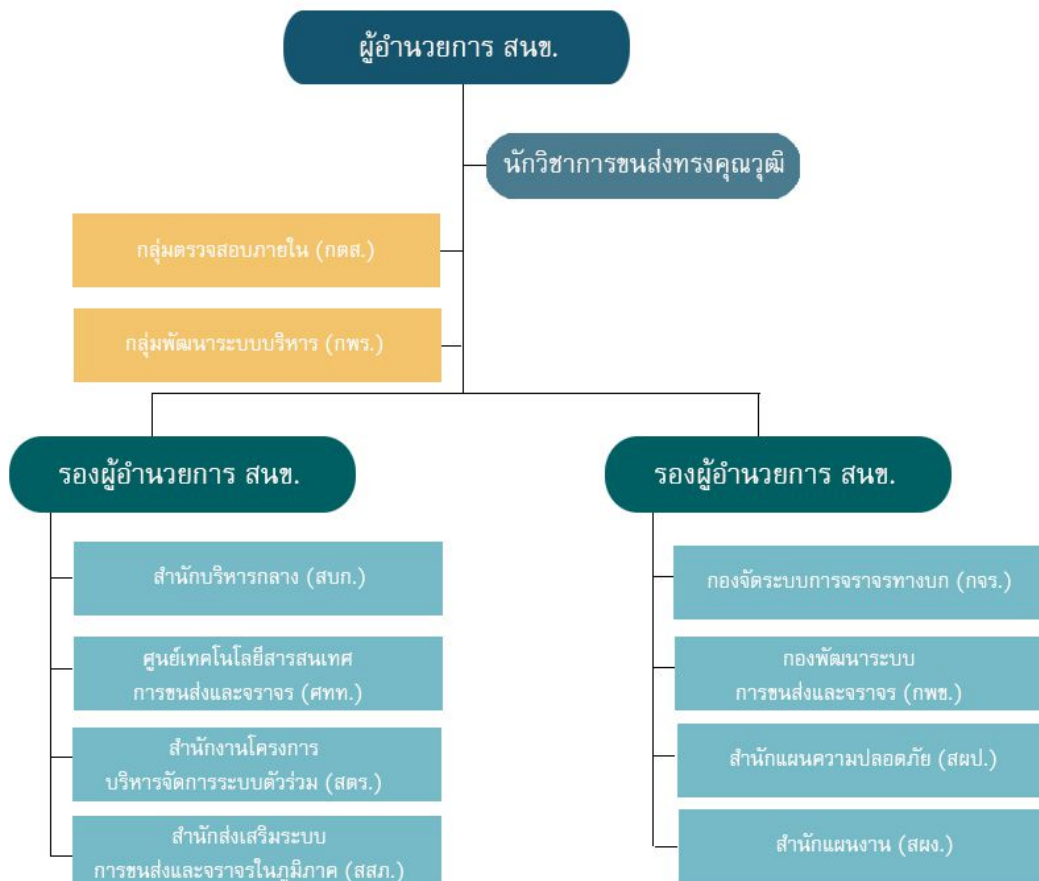
๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๖ โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

การแบ่งส่วนราชการของ สนข. ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร 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 และยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบมีความยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจได้อย่างทันท่วงทีเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเกิดการเรียนรู้ขององค์กร โดยผู้อำนวยการ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรได้มีการมอบอำนาจให้รองผู้อำนวยการฯ กำกับดูแลหน่วยงาน ภายในสังกัด



แผนผังองค์กร

๑.๗ อัตรากำลังบุคลากร สนข. จำแนกตามสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/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 (กตส.)	๓	-	-	๓	๓	-	-	๓	-	-	-	-
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	๕	-	๑	๖	๕	-	๑	๖	-	-	-	-
สำนักบริหารกลาง (สบก.)	๔๑	๑๔	๑๗	๗๒	๓๐	๑๔	๑๖	๖๐	๑๑	-	๑	๑๒
กองจัดระบบการจราจรทางบก (กจร.)	๒๐	-	๙	๒๙	๑๖	-	๙	๒๕	๔	-	-	๔
กองพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร (กพข.)	๒๑	๓	๖	๓๐	๑๖	๓	๔	๒๓	๕	-	๒	๗
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร (ศทท.)	๒๔	๒	๓	๒๙	๑๖	๒	๓	๒๑	๘	-	-	๘
สำนักงานโครงการบริหารจัดการระบบตัวร่วม (สตร.)	๑๗	-	-	๑๗	๑๓	.	-	๑๓	๔	-	-	๔
สำนักแผนความปลอดภัย (สผป.)	๒๐	๒	๗	๒๙	๑๗	๒	๖	๒๕	๑	-	๑	๒
สำนักแผนงาน (สผง.)	๓๗	-	๕	๔๒	๓๒	.	๕	๓๖	๖	-	-	๖
สำนักส่งเสริมระบบการขนส่งและจราจรในภูมิภาค (สสภ.)	๑๘	๑	๕	๒๔	๑๖	๑	๔	๒๑	๒	-	๑	๓
รวมทั้งสิ้น	๒๑๐	๒๒	๕๓	๒๘๕	๑๖๗	๒๒	๔๘	๒๓๗	๔๑	-	๕	๔๖

ตำแหน่งปัจจุบันของข้าราชการของ สนข. จำแนกตามสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กลุ่ม (ณ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕)

หน่วย : คน

หน่วยงาน	บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			รวม
	บริหารต้น	บริหารสูง	อำนวยการต้น	อำนวยการสูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ทว.	ปง.	ชง.	อาวุโส	
ผู้บริหาร	๒	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตส.)	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	๓
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	-	-	-	-	๓	๑	๑	-	-	-	-	-	๕
สำนักบริหารกลาง (สบก.)	-	-	-	๑	๑๑	๑๓	๒	-	-	๒	-	๑	๓๐
กองจัดระบบการจราจรทางบก (กจร.)	-	-	๑	-	๓	๑๐	๑	-	-	-	๑	-	๑๖
กองพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร (กพข.)	-	-	-	๑	๔	๕	๓	๑	-	๑	๑	-	๑๖
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร (ศทท.)	-	-	-	๑	๓	๘	๑	-	-	-	๓	-	๑๖
สำนักงานโครงการบริหารจัดการระบบตัวร่วม (สตร.)	-	-	๑	-	๔	๖	๑	-	-	-	๑	-	๑๓
สำนักแผนความปลอดภัย (สผป.)	-	-	-	๑	๔	๘	๓	๑	-	-	๑	-	๑๘
สำนักแผนงาน (สผง.)	-	-	-	๑	๙	๑๕	๒	๑	-	๒	๑	-	๓๑
สำนักส่งเสริมระบบการขนส่งและจราจรในภูมิภาค (สสภ.)	-	-	-	๑	๕	๗	๒	-	-	-	๑	-	๑๖
รวมทั้งสิ้น	๒	๑	๒	๖	๔๖	๗๕	๑๗	๓	-	๕	๙	๑	๑๖๗

๑.๘ วุฒิการศึกษาของบุคลากร สนข.

หน่วย : คน

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

๒. นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร.

เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นหน้าที่ของแต่ละองค์กรที่จะต้องสร้างกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาและดูแลทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นๆ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นการปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองตามหลักปรัชญาการบริหารงานสมัยใหม่ที่ว่า “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 หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

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

การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่าจะใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และช่วยให้องค์กร บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร 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 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



รายละเอียดในแต่ละมิติ มีดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ และความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้เข้ามา พัฒนาและรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน ของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความร่วมมือในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคคลและผลงาน ของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ใน ทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบ การใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อม ที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

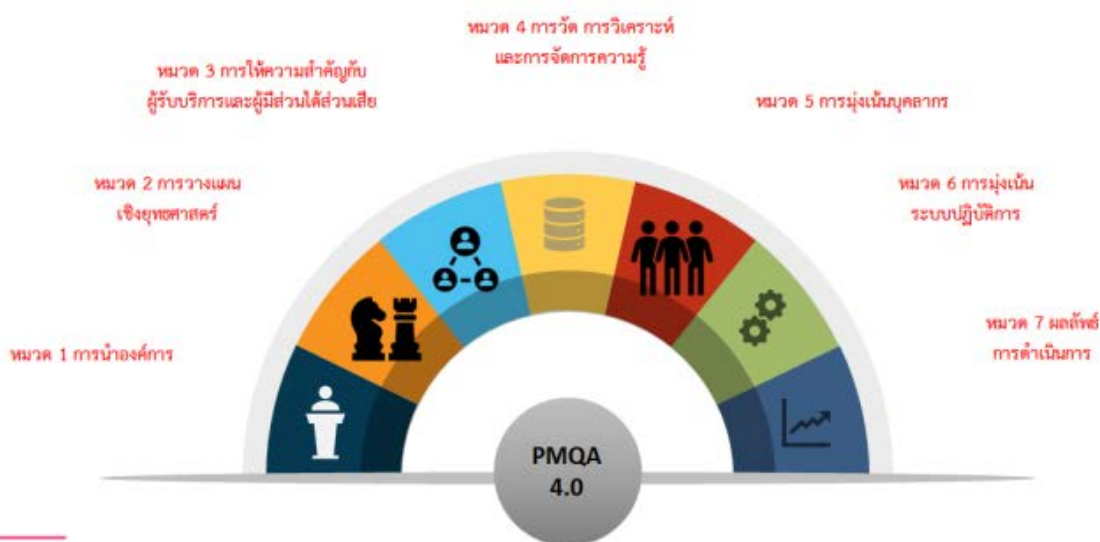
มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือให้ส่วนราชการ ใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ

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

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนากระบวนการไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย ๗ หมวด คือ

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

PMQA4.0



โดยการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องคำนึงถึงเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔ หมวด คือ

หมวดที่ ๑ การนำองค์การ สาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ สนข.จะต้องมีรายงานการมอบอำนาจและติดตามประเมินทบทวนการมอบอำนาจในองค์กร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างความผูกพันและแรงจูงใจโดยผู้บริหารเป็นตัวหลัก

หมวดที่ ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ สาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ สนข.จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี

หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ สาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ สนข.จะต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำแผนไปปฏิบัติ

หมวดที่ ๕ ซึ่งเป็นหมวดที่มุ่งเน้นบุคลากรโดยตรง สาระสำคัญโดยสังเขปของหมวด ๕ คือ การมุ่งเน้นทรัพยากร เป็นการตรวจประเมินว่า ระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงาน ที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ

ในหมวดนี้ครอบคลุมข้อกำหนดด้านการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรบุคคลในลักษณะบูรณาการ เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์โดยรวมของส่วนราชการ

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลเป็นการตรวจประเมินเกี่ยวกับระบบงาน การเรียนรู้ของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจแก่บุคลากร ดังนี้

- ๑) ระบบงาน (Work System) หมายถึง วิธีการจัดโครงสร้างหรือออกแบบระบบการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ พันธกิจและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด
- ๒) การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ (Learning and Motivation) การเรียนรู้ ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ การเรียนรู้ขององค์กร และการเรียนรู้ของบุคลากร
 - การเรียนรู้ขององค์กรได้มาจากการวิจัย และพัฒนางานจรรยาบรรณ และการปรับปรุง ความคิด และปัจจัยนำเข้าจากบุคลากรและผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การแลกเปลี่ยน วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศและการจัดระดับเทียบเคียง
 - การเรียนรู้ของบุคลากรได้มาจากการศึกษา การฝึกอบรม และโอกาสในการพัฒนา เพื่อความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรพัฒนา ตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ๓) การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจแก่บุคลากร (Well-Being and Satisfaction) เพื่อสนับสนุนความผูกพัน ความพึงพอใจ และการจูงใจบุคลากรทุกคน โดยคำนึงถึง ความหลากหลายของบุคลากร รวมถึงความสามารถขององค์กรในการรับมือกับภาวะฉุกเฉิน หรือภัยพิบัติ เพื่อปกป้องบุคลากรและสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย

การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล (Human Resource Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นนโยบายสำคัญที่ส่วนราชการจะต้องถือปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ	ผลการ ดำเนินงาน	ร้อยละการ ดำเนินการ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ที่ ๑.๑	๒	๐	๐
	การบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคลมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกัน กับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง			
	กลยุทธ์ที่ ๑.๒	๑	๑	๑๐๐
	ทบทวนโครงสร้างองค์กรให้สะท้อนถึง กลยุทธ์ และภารกิจขององค์กร			
	กลยุทธ์ที่ ๑.๓	๒	๐	๐
	ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ ในการวางแผนและจัดสรรอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร			
	กลยุทธ์ที่ ๑.๔	๑	๐	๐
	เตรียมการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับ ตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต (Succession Planning)			
	กลยุทธ์ที่ ๑.๕	๒	๒	๑๐๐
	การสรรหาและใช้ประโยชน์จาก ข้าราชการพลสมัณธ์สูง (HiPPs)			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	กลยุทธ์ที่ ๒.๑	๕	๒	๔๐
	มีการนำแผนทางเดินสายอาชีพ ที่ชัดเจนมาใช้กับข้าราชการ			
	กลยุทธ์ที่ ๒.๒	๑	๑	๑๐๐
	มีการสร้างงานและหน้าที่รับผิดชอบ ที่เหมาะสมกับความต้องการของ องค์กร			

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ	ผลการ ดำเนินงาน	ร้อยละการ ดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	กลยุทธ์ที่ ๒.๓	๑	๐	๐
	มีกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ในการประเมินค่างานเพื่อปรับระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น			
	กลยุทธ์ที่ ๒.๔	๓	๑	๓๓
	การสร้างภาพลักษณ์และการให้ทุน เพื่อการสรรหาเชิงรุก			
	กลยุทธ์ที่ ๒.๕	๒	๒	๑๐๐
	มีฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทันสมัย ครบถ้วน และสามารถ นำไปใช้ประกอบการงานบุคลากร ของผู้บริหารได้			
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	กลยุทธ์ที่ ๓.๑	๒	๒	๑๐๐
	สร้างแนวทางและแผนการพัฒนา ที่ต่อเนื่อง (Training Roadmap) ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับ อันจะสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้			
	กลยุทธ์ที่ ๓.๒	๑	๐	๐
	เกิดแผนและระบบในการพัฒนาผู้นำ องค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งประเภทบริหาร) ให้เป็นผู้นำ ที่ดีขององค์กร			
	กลยุทธ์ที่ ๓.๓	๑	๑	๑๐๐
	สร้างหลักเกณฑ์ กระบวนการบริหาร ผลงานประจำปีและระบบในการ ประเมินที่ชัดเจนและยุติธรรม			
	กลยุทธ์ที่ ๓.๔	๒	๒	๑๐๐
	พัฒนาระบบการจัดการความรู้ ที่เหมาะสม			

มิติตามกรอบ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ	ผลการ ดำเนินงาน	ร้อยละการ ดำเนินการ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	กลยุทธ์ที่ ๔.๑	๔	๔	๑๐๐
	การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล			
	กลยุทธ์ที่ ๔.๒	๓	๓	๑๐๐
	การสร้างเครื่องมือในการคัดสรรบุคคล ให้เลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นไปอย่างยุติธรรม ชัดเจนและโปร่งใส			
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ของชีวิต และการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๕.๑	๑	๑	๑๐๐
	ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการ ที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูด และเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้			
	กลยุทธ์ที่ ๕.๒	๔	๔	๑๐๐
	การสร้างสัมพันธ์ดีทุกระดับและมี บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายใน องค์กร			
	กลยุทธ์ที่ ๕.๓	๓	๓	๑๐๐
	มีการทบทวนค่านิยมองค์กร OTP to TOP ให้สอดคล้องกับยุค Thailand ๔.๐			
รวม		๔๑	๒๙	๗๐.๗๓

ภาพรวมของการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ทั้ง ๕ มิติ พบว่าได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการในมิติที่ ๔ และมิติที่ ๕ ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จที่กำหนด สำหรับในมิติที่ ๑ มิติที่ ๒ และมิติที่ ๓ ยังไม่ได้ดำเนินการ ไม่ครบตามแผนงาน/โครงการ ทั้งนี้ เพื่อให้ยกระดับเป้าหมายของมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละมิติ สบก. จะต้องมีการดำเนินการในแต่ละมิติให้ครบถ้วนต่อไป

ทั้งนี้ สนข. ได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT/TOWS และบริบทของการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕ มาวิเคราะห์และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏในส่วนที่ ๔

ส่วนที่ ๓

ผลการรับฟังความคิดเห็นผู้บริหาร บุคลากร และคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ได้อนุมัติให้สำนักบริหารกลาง (สบก.) จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) ระหว่างวันที่ ๒๓ และวันที่ ๒๕ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๔๐๑ อาคาร สนข. และจังหวัดสมุทรสงคราม มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๕๐ คน เพื่อรับฟังความคิดเห็น/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในหัวข้อการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ SWOT การยกร่างเป้าประสงค์ กำหนดทางเลือกกลยุทธ์กำหนดแผนงาน/โครงการ หลักการและเหตุผลของแผนงาน/โครงการ สาระสำคัญโครงการ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้รับบริการคือบุคลากรภายใน สนข. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายใน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวิสัยทัศน์ของ สนข. ในระยะยาวได้ และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) ซึ่งมีสาระสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

๑. การดำเนินการตามโครงการฯ

วิทยากรได้ให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ (HR Scorecard) และเกณฑ์ PMQA ๔.๐ สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

๑.๑ สำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่าใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และช่วยให้องค์กร บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ มี ๕ มิติ คือ

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นเครื่องมือผลักดันให้พัฒนาระบบราชการไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น 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

หมวดที่ ๕ ซึ่งเป็นหมวดที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง สาระสำคัญโดยสังเขปของหมวด ๕ คือ การมุ่งเน้นทรัพยากร เป็นการตรวจประเมินว่า ระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ ในหมวดนี้ครอบคลุมข้อกำหนดด้านการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรบุคคลในลักษณะบูรณาการ เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์โดยรวมของส่วนราชการ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลเป็นการตรวจประเมินเกี่ยวกับระบบงาน การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจแก่บุคลากร

๑.๓ แบ่งกลุ่มเพื่อรับฟังความคิดเห็น/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในหัวข้อการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ SWOT การยกร่างเป้าประสงค์ กำหนดทางเลือกกลยุทธ์ กำหนดแผนงาน/โครงการ หลักการและเหตุผลของแผนงาน/โครงการ สาระสำคัญโครงการ

๒. ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้เข้าร่วมสัมมนาเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗)

- เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ของ สนข. จึงเห็นควรเสนอให้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ออกเป็น ๒ ช่วงระยะเวลา คือ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้แผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนยุทธศาสตร์ สนข. ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ของสำนักแผนงาน

- ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. เป็นประจำทุกสิ้นปีงบประมาณ

๓. ผลการประเมินการสัมมนา

สบก. ได้สรุปผลการประเมินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) จากแบบประเมินผลการสัมมนาที่ได้รับคืน คิดตามระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ระดับน้อยที่สุด (๐.๐๕ – ๑.๕๐) ระดับน้อย (๑.๕๑ – ๒.๕๐) ระดับปานกลาง (๒.๕๑ – ๓.๕๐) ระดับมาก (๓.๕๑ – ๔.๕๐) และระดับมากที่สุด (๔.๕๑ – ๕.๐๐) โดยสรุปผลการประเมินแบ่งเป็น ๖ หัวข้อ ดังนี้

๓.๑ ความพึงพอใจต่อเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของโครงการฯ หัวข้ออภิปรายให้ความรู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) และเกณฑ์ PMQA ๔.๐ และวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ โดยมีรายละเอียดความพึงพอใจในแต่ละหัวข้อย่อย ดังนี้

๓.๑.๑ ความพึงพอใจต่อเนื้อหาการอภิปรายมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอภิปราย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑

๓.๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้ออภิปรายนี้ "ก่อน" การสัมมนา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๘

๓.๑.๓ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหัวข้ออภิปรายนี้ "หลัง" การสัมมนามีมากขึ้นกว่า "ก่อน" การสัมมนาคิดเป็นร้อยละ ๒๕ และอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๐

๓.๑.๔ ความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ และข้อเสนอแนะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๘

๓.๒ ความพึงพอใจต่อกิจกรรมแบ่งกลุ่มสัมมนาจับฟังความคิดเห็น/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หัวข้อการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ SWOT การยกกว้างเป้าประสงค์และทางเลือกกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๔ ทั้งนี้ มีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะในกิจกรรมฯ ข้างต้น ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๗

๓.๓ ความพึงพอใจต่อกิจกรรมแบ่งกลุ่มสัมมนาจับฟังความคิดเห็น/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อกำหนดแผนงาน/โครงการ หลักการ และเหตุผลของแผนงาน/โครงการ สำคัญโครงการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ ทั้งนี้ มีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และข้อเสนอแนะในกิจกรรมฯ ข้างต้น ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๔

๓.๔ ความพึงพอใจต่อกิจกรรมแบ่งกลุ่มจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ ทั้งนี้ มีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์และข้อเสนอแนะในกิจกรรมฯ ข้างต้น ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑

๓.๕ ผลการประเมินระดับความพึงพอใจในความสามารถของวิทยากรและทีมโดยรวม (นายอดิศักดิ์ กุญชร ณ อยุธยา และนายธรรมศักดิ์ โชคชัยเจริญพร) ผู้เข้ารับการสัมมนา มีความคิดโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๖

๓.๖ ผลการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของการจัดสัมมนา ผลการประเมินพบว่าผู้ตอบประเมินเห็นว่าอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๗

ส่วนที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕

สนข. ได้นำผลจากการวิเคราะห์ในส่วนที่ ๒ และผลจากการรับฟังความคิดเห็นผู้บริหาร บุคลากร และคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ในส่วนที่ ๓ มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

ผลิตภาพ หรือ Productivity คือ ตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการต้นทุนทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ พันธกิจ (Mission Statement)

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

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญ
ในอนาคต (Succession Planning)



กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทาง
และภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของ
ระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของ
บุคลากรใน สนข.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรม
เพื่อเป็นองค์รณำของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของ
บุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง
(Talent)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัล
เทคโนโลยี และ HR Analytic

มิติที่ ๔: ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อม
รับผิดชอบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบาย
การกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ 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

๔.๔ แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕



วิสัยทัศน์ สทอ.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ
และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ
ในการกำหนดทิศทาง
และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคม
ของประเทศ

๔ พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕ มิติ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change)
เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
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 สทอ.
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร
ให้เป็นมาตรฐานสากล
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)
กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี
และ HR Analytic

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนา
ความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับ
ดูแลองค์การที่ดีของ สทอ.
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 การสร้างสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ



๔.๕ ตารางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)	เป้าหมาย	เชื่อมโยง กับ ยุทธศาสตร์ สนข.	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์							
๑. สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)	๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร	๑) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	มีนาคม ๒๕๖๕	มีแผนกลยุทธ์และภารกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ที่ ๗	สบก.
		๑.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร	๒) การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรที่กำหนดไว้และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร	กันยายน ๒๕๖๕	ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรได้ร้อยละ ๘๐		
		๑.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจในอนาคตของ สนข.	๓) โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข.	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	มีการสัมมนาเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังเพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลังของ สนข.		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)	เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)							
๑. สร้างระบบ และกลไก การเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่ม ผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)	๑.๒ การวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง เพื่อรองรับ ตำแหน่งสำคัญ ในอนาคต (Succession Planning)	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	๔) การกำหนดตำแหน่ง หลักที่สำคัญที่ต้องการหา ผู้สืบทอดตำแหน่ง	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	มีการกำหนด ตำแหน่งที่สำคัญ ที่ต้องการหา ผู้สืบทอด ตำแหน่ง เพื่อจัดทำแผน สืบทอดตำแหน่ง	กลยุทธ์ที่ ๗	สบก.
	๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่ง งานและระดับชั้นงานให้ สะท้อนทิศทางและภาระ งานในอนาคต	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงตำแหน่งงานที่สะท้อน ทิศทางและภาระงานในอนาคต	๕) การจัดทำคำขอ การปรับปรุงตำแหน่ง	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	การจัดทำคำขอ การปรับปรุง ตำแหน่ง ได้รับ การเห็นชอบ จาก อ.ก.พ. กระทรวง		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)	เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๒. สนับสนุน ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ และ ประสิทธิภาพของ ระบบทรัพยากร บุคคล	๒.๑ วางแผนทางเดินสาย อาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริม การเติบโตของบุคลากรใน สนช.	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การทบทวน Career Path ของ สนช.	๖) การทบทวน Career Path	สิงหาคม ๒๕๖๕	จัดทำรายงาน ผลการทบทวน Career Path เสนอต่อ ผอ.สนช.	กลยุทธ์ที่ ๗	สบก.
	๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์ และพัฒนารูปแบบการ สรรหาเชิงรุก	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการขอทุน UIS ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของหน่วยงานและเชื่อมโยงกับ ภารกิจในอนาคตของ สนช.	๗) การเสนอขอทุน UIS	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	มีการดำเนินการ พิจารณาเสนอ ขอทุน UIS ที่มี ความสอดคล้อง กับความต้องการ ของหน่วยงาน และเชื่อมโยงกับ ภารกิจในอนาคต ของ สนช.		
		๒.๒.๒ จำนวนครั้งในการ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘) การจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	จัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ งานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อยจำนวน ๖ ครั้ง		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)	เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)							
๒. สนับสนุน ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ และ ประสิทธิภาพของระบบ ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่ งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นองค์การนำของประเทศ	๒.๓.๑ ระดับ ความสำเร็จของการ จัดการ KM	๙) กิจกรรมจัดทำ แผนการจัดการความรู้ KM ประจำปี งบประมาณ	พฤษภาคม ๒๕๖๕	แผนการจัดการความรู้ KM ได้รับความ เห็นชอบจากหัวหน้า ส่วนราชการ	กลยุทธ์ที่ ๗	สบก.
		๒.๓.๒ ร้อยละ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการจัดการ ความรู้ KM	๑๐) การประเมิน ความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ	กันยายน ๒๕๖๕	ผลการประเมินความ พึงพอใจต่อหัวข้อ การจัดการความรู้ KM ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐		
๓. ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และ สร้างสรรค์นวัตกรรม	๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ของบุคลากร ให้เป็นมาตรฐานสากล	๓.๑.๑ ร้อยละ ความสำเร็จของ การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	๑๑) จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	มีนาคม ๒๕๖๕	แผนพัฒนาบุคลากร ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ ได้รับความ เห็นชอบจาก หัวหน้าส่วนราชการ		
		๓.๑.๒ ร้อยละ ความสำเร็จ การดำเนินการโครงการ กิจกรรมตามแผนพัฒนา บุคลากรของ สนช.	๑๒) แผนพัฒนาบุคลากร ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ	กันยายน ๒๕๖๕	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ โครงการ กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร ของ สนช. ร้อยละ ๗๐		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)	เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)							
๓. ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และ สร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ของการส่งผู้นำองค์กร ในระดับกลางเข้ารับ การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล	๑๓) แผนพัฒนา บุคลากรของ สนช. ประจำปีงบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)	มีนาคม ๒๕๖๕	ระดับความสำเร็จ ของการส่งผู้นำองค์กร ในระดับกลางเข้ารับ การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลได้ตามระยะเวลา ที่กำหนด	กลยุทธ์ที่ ๗	สบก.
	๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จ ของการสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการ ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	๑๔) การสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	รายงานผลการสรรหาและ คัดเลือกของ สนช. ให้ สำนักงาน ก.พ. ตามระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนด		
		๓.๓.๒ ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาให้ ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs เป็นที่ยอมรับ และเกิดประโยชน์จริง ต่อ สนช.	๑๕) การติดตามผล การปฏิบัติงานตาม กรอบส่งเสริมประสบการณ์ รายบุคคลของข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	กันยายน ๒๕๖๕	มีการมอบหมาย งานตาม Experience Accumulation Framework (EAF) แก่ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs และมีความพึงพอใจ ต่อผลงานของข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ร้อยละ ๗๐		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)	เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)							
๓. ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และ สร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่าน การใช้ประโยชน์จากดิจิทัล เทคโนโลยี และ HR Analytic	๓.๔.๑ จำนวนครั้งที่ ผู้บริหารนำข้อมูล ส่วนบุคคลมาวิเคราะห์ ประกอบการ บริหารงานทรัพยากร บุคคล	๑๖) โครงการปรับปรุง ข้อมูลในระบบ DPIS	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	ผู้บริหารนำข้อมูลประวัติ และประสบการณ์ในการทำงาน ของข้าราชการแต่ละราย ไปประกอบการตัดสินใจ คัดเลือกบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งสำคัญใน สนช. อย่างน้อย ๔ ครั้งใน ๑ ปี	กลยุทธ์ที่ ๗	สภก.
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)							
๔. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อม รับผิดชอบด้านทรัพยากร บุคคล	๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อน นโยบายการกำกับดูแล องค์การที่ดีของ สนช.	๔.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จในการ จัดทำแผนการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม	๑๗) โครงการจัดทำ แผนการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ	พฤษภาคม ๒๕๖๕	แผนยุทธศาสตร์ การส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของ สนช. ได้รับความเห็นชอบ จากหัวหน้าส่วนราชการ	กลยุทธ์ที่ ๗	สภก.
		๔.๑.๒ ระดับ ความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามแผนการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม	๑๘) การดำเนินการตาม แผนการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ	กันยายน ๒๕๖๕	ร้อยละ ๘๐ ของระดับ ความสำเร็จในการ ดำเนินการตามแผน การส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม		
		๔.๑.๓ ร้อยละของผล การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๑๙) การดำเนินการ ยกระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)	กันยายน ๒๕๖๕	คะแนน ITA เพิ่มขึ้น จากปีงบประมาณ ที่ผ่านมา		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)	เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)							
๔. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อม รับผิดชอบด้านทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP	๔.๒.๑ ร้อยละ ความสำเร็จ ของการปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่	๒๐) โครงการ ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๕	ร้อยละ ๑๐๐ ของ ข้าราชการที่บรรจุใหม่ และพนักงานราชการ ที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ ได้รับการปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	กลยุทธ์ที่ ๗	สบก.
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)							
๕. สุขภาพและความ สามัคคีในองค์กร	๕.๑ ทบทวนและปรับปรุง สวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัย และแข่งขันดึงดูดและเก็บ รักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้	๕.๑.๑. ระดับความพึง พอใจของบุคลากร สนช. ต่อการปรับปรุง สวัสดิการ	๒๑) การประเมิน ความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ ในหัวข้อ การปรับปรุงสวัสดิการ	กันยายน ๒๕๖๕	ผลการประเมิน ความพึงพอใจต่อหัวข้อ การปรับปรุงสวัสดิการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กลยุทธ์ที่ ๗	สบก.
	๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ดี ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงานภายใน องค์กร	๕.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินงานตาม โครงการส่งเสริมค่านิยม องค์กรเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	๒๒) โครงการส่งเสริม ค่านิยมองค์กร	สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๕	วัดความสำเร็จของการ ดำเนินการตามโครงการฯ		

ประเด็นยุทธศาสตร์	เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)	เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)							
๕. สุขและสามัคคีในองค์กร (ต่อ)	๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ	๕.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนช.	๒๓) โครงการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ของ สนช.	มิถุนายน ๒๕๖๕	สร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนช. ได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ	กลยุทธ์ที่ ๗	สบก.

๔.๖ คำนิยามหรือวิธีการคำนวณตัวชี้วัด

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันและความสำเร็จในการติดตามประเมินผลแผนฯ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงได้กำหนดคำอธิบาย หรือวิธีการคำนวณตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับภารกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรวัดความสำเร็จจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับ ๑ สบก. จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสนข.

ระดับ ๒ มีการสัมมนาเพื่อจัดทำร่างแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

ระดับ ๓ มีร่างแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

ระดับ ๔ แผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับดูแลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

ระดับ ๕ แผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดจำนวนร้อยละของการดำเนินการตามแผนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร โดยกำหนดว่า

ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐ ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐ ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐ ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐ ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐ ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์องค์กร

- ตัวชี้วัดที่ ๓** **ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการกิจในอนาคตของ สนข.**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการกิจในอนาคตของ สนข. ดังนี้
 ระดับ ๑ -
 ระดับ ๒ -
 ระดับ ๓ มีการจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง
 ระดับ ๔ มีการทบทวนอัตรากำลังของ สนข.
 ระดับ ๕ มีการสัมมนาเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลัง เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลังของ สนข.
- ตัวชี้วัดที่ ๔** **ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ดังนี้
 ระดับ ๑ -
 ระดับ ๒ -
 ระดับ ๓ ศึกษา รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (การกำหนดตำแหน่งสำคัญ)
 ระดับ ๔ วิเคราะห์ประเมินอัตรากำลัง
 ระดับ ๕ มีการกำหนดตำแหน่งสำคัญที่ต้องการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง
- ตัวชี้วัดที่ ๕** **ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงตำแหน่งงานที่สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 ระดับ ๑ -
 ระดับ ๒ -
 ระดับ ๓ รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งที่เสนอ
 ระดับ ๔ การจัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่ง ได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรม
 ระดับ ๕ การจัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่ง ได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง
- ตัวชี้วัดที่ ๖** **ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน Career Path ของ สนข.**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดระดับความสำเร็จของการทบทวน Career Path ของ สนข. ดังนี้
 ระดับ ๑ -
 ระดับ ๒ -
 ระดับ ๓ รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำ Career Path
 ระดับ ๔ ทบทวน Career Path
 ระดับ ๕ จัดทำรายงานการทบทวน Career Path เสนอต่อ ผอ.สนข.

- ตัวชี้วัดที่ ๗** **ระดับความสำเร็จในการดำเนินการขอทุน UIS ที่สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละสายของหน่วยงาน และเชื่อมโยงกับภารกิจในอนาคตของ สนข.**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดความสำเร็จในการดำเนินการขอทุน UIS ที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน และเชื่อมโยงกับภารกิจในอนาคตของ สนข. ดังนี้
 ระดับ ๑ ประสาน สำนัก/กอง/ศูนย์ เพื่อพิจารณาจัดทำข้อมูลประกอบการขอรับการจัดสรรทุน UIS
 ระดับ ๒ รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบ และวิเคราะห์ภารกิจ เพื่อกำหนดรายละเอียดการขอรับการจัดสรรทุนการศึกษา UIS
 ระดับ ๓ มี (ร่าง) รายละเอียดการขอรับการจัดสรรทุนการศึกษา UIS
 ระดับ ๔ การขอรับการจัดสรรทุนการศึกษา UIS ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาการจัดสรรทุนรัฐบาลฯ
 ระดับ ๕ ส่วนราชการมีหนังสือขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาลฯ UIS
- ตัวชี้วัดที่ ๘** **จำนวนครั้งของการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 วัดจำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์สื่อประชาสัมพันธ์งานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้
 ระดับ ๑ -
 ระดับ ๒ -
 ระดับ ๓ อย่างน้อย ๒ ครั้งใน ๑ ปี
 ระดับ ๔ อย่างน้อย ๔ ครั้งใน ๑ ปี
 ระดับ ๕ อย่างน้อย ๖ ครั้งใน ๑ ปี
- ตัวชี้วัดที่ ๙** **ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ KM**
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ
 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM วัดความสำเร็จจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้
 ระดับ ๑ ศึกษา รวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ของ สนข.
 ระดับ ๒ คณะทำงานการจัดการความรู้ ของ สนข. พิจารณา (ร่าง) แผนการจัดการความรู้ KM
 ระดับ ๓ มีร่างแผนการจัดการความรู้ KM
 ระดับ ๔ แผนการจัดการความรู้ KM ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของ สนข.
 ระดับ ๕ แผนการจัดการความรู้ KM ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดการความรู้ KM

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ต่อการจัดการความรู้ KM ดังนี้

ระดับ ๑ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ต่อการจัดการความรู้ KM

ระดับ ๒ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๕ ต่อการจัดการความรู้ KM

ระดับ ๓ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อการจัดการความรู้ KM

ระดับ ๔ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อการจัดการความรู้ KM

ระดับ ๕ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ต่อการจัดการความรู้ KM

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

วัดความสำเร็จจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข.

ระดับ ๔ มีร่างแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

ระดับ ๕ แผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบ
จาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการโครงการ กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับจำนวนโครงการ กิจกรรม ที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ดังนี้

ระดับ ๑ ร้อยละ ๓๐

ระดับ ๒ ร้อยละ ๔๐

ระดับ ๓ ร้อยละ ๕๐

ระดับ ๔ ร้อยละ ๖๐

ระดับ ๕ ร้อยละ ๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ระดับความสำเร็จของการส่งผู้นำองค์กรในระดับกลางเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการส่งผู้นำองค์กรในระดับกลางเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
 วัดความสำเร็จจากขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับ ๑ ศึกษารายละเอียดของหลักสูตร/โครงการ ให้ตรงกับภารกิจ
 ของส่วนราชการ/แผนพัฒนาบุคลากร

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเสนอฝ่ายบริหารให้ความเห็นชอบ

ระดับ ๔ -

ระดับ ๕ ส่งรายชื่อบุคลากร (ผู้นำองค์กรในระดับกลาง) ที่ได้รับเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแล้วเสร็จได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลสมัฤทธิ์สูง (HiPPs)
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลสมัฤทธิ์สูง (HiPPs) ดังนี้

ระดับ ๑ มีคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือก HiPPs รวมถึงแนวทาง
 ในการใช้ประโยชน์

ระดับ ๒ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ระดับ ๓ ดำเนินการสรุปผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ระดับ ๔ จัดทำรายงานผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ระดับ ๕ จัดส่งรายงานผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาให้ข้าราชการผู้มีสมัฤทธิ์สูง HiPPs เป็นที่ยอมรับ
 และเกิดประโยชน์จริงต่อ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความพึงพอใจต่อผลงานในการพัฒนาให้ข้าราชการผู้มีสมัฤทธิ์สูง HiPPs เป็นที่ยอมรับ
 และเกิดประโยชน์จริงต่อ สนข. ดังนี้

ระดับ ๑ ร้อยละ ๓๐

ระดับ ๒ ร้อยละ ๔๐

ระดับ ๓ ร้อยละ ๕๐

ระดับ ๔ ร้อยละ ๖๐

ระดับ ๕ ร้อยละ ๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ จำนวนครั้งที่ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลมาวิเคราะห์ประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จในการที่ผู้บริหารนำข้อมูลประวัติและประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการแต่ละรายมาวิเคราะห์ประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ระดับ ๑ มีการนำเสนอข้อมูลแก่คณะผู้บริหารในการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งใหม่
- ระดับ ๒ อย่างน้อย ๑ ครั้งใน ๑ ปี
- ระดับ ๓ อย่างน้อย ๒ ครั้งใน ๑ ปี
- ระดับ ๔ อย่างน้อย ๓ ครั้งใน ๑ ปี
- ระดับ ๕ อย่างน้อย ๔ ครั้งใน ๑ ปี

ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

การวัดระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข. ดังนี้

- ระดับ ๑ มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข.
- ระดับ ๒ กลุ่มงานจริยธรรมพิจารณา (ร่าง) แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข.
- ระดับ ๓ มี (ร่าง) แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข.
- ระดับ ๔ แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการจริยธรรมฯ
- ระดับ ๕ แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

การวัดระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

- ระดับ ๑ ร้อยละ ๔๐
- ระดับ ๒ ร้อยละ ๕๐
- ระดับ ๓ ร้อยละ ๖๐
- ระดับ ๔ ร้อยละ ๗๐
- ระดับ ๕ ร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๙ ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับคะแนนของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ดังนี้

ระดับ ๑ คะแนน ๙๑

ระดับ ๒ คะแนน ๙๒

ระดับ ๓ คะแนน ๙๓

ระดับ ๔ คะแนน ๙๔

ระดับ ๕ คะแนน ๙๕

ตัวชี้วัดที่ ๒๐ ระดับความสำเร็จของการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ -

ระดับ ๔ -

ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๒๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ ดังนี้

ระดับ ๑ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

ระดับ ๒ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๕ ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

ระดับ ๓ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

ระดับ ๔ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

ระดับ ๕ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ต่อการปรับปรุงสวัสดิการ

ตัวชี้วัดที่ ๒๒ ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กรเสร็จภายใน
ระยะเวลาที่กำหนด

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการฯ ดังนี้

- ระดับ ๑ ศึกษารายละเอียดและแนวทางการจัดโครงการฯ
- ระดับ ๒ กำหนดรายละเอียดและจัดทำโครงการฯ
- ระดับ ๓ จัดทำบันทึกเสนอ ผอ.สนช. เพื่อพิจารณาอนุมัติการดำเนินการโครงการฯ
- ระดับ ๔ ผอ.สนช. เห็นชอบอนุมัติโครงการฯ
- ระดับ ๕ ดำเนินงานตามโครงการฯ ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒๓ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนช.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

การวัดระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนช. ดังนี้

- ระดับ ๑ -
- ระดับ ๒ -
- ระดับ ๓ รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร
ของ สนช.
- ระดับ ๔ จัดทำ (ร่าง) แผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ของ สนช.
- ระดับ ๕ แผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ของ สนช.ได้รับความเห็นชอบ
จาก ผอ. สนช.

ส่วนที่ ๕

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕ สู่การปฏิบัติ

การบริหารงานด้วยการวางแผนการดำเนินการและการควบคุมการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ถือเป็น “การบริหารเชิงกลยุทธ์” อันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานปัจจุบันเพราะสามารถทำให้การดำเนินงานขององค์กรมุ่งไปสู่ทิศทางตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจนและมีเป้าหมาย ซึ่งกระบวนการสำคัญของการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย ๓ กระบวนการ ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation) เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเพื่อตอบสนองต่อการดำเนินงานขององค์กรจึงจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ด้วย เพื่อบริหารคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ต้องมีการวางแผน และมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้โดยกระบวนการหรือขั้นตอนที่จำเป็นการดำเนินการในลำดับต่อไปคือ

๑. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้นโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
๒. กระบวนการติดตาม (Monitoring) เพื่อให้สามารถทราบถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ ที่ได้นำไปปฏิบัติ
๓. พิจารณาทบทวน ปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้เหมาะสมและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรประสบความสำเร็จ