



แผนสร้างความสนุกสนานและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
มีนาคม ๒๕๖๖

แผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เห็นชอบแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อมูลพื้นฐาน กิจกรรม ตัวชี้วัด กลุ่มเป้าหมาย และรายละเอียดอื่น ๆ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ

ผศ.ดร. มิ่งมี

(นางผาณิต มิ่งมี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติ

ศ

(นายปัญญา ชูพานิช)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้จัดทำภายใต้กรอบแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร สนข. ตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมถึงการนำผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ดำเนินการสำรวจโดยสำนักงาน ก.พ. ทั้ง ๑๐ ปัจจัย และผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังกล่าว

สบก. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้จะเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรใน สนข. เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จนเกิดเป็นความผูกพันในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	๓
ส่วนที่ ๓ แผนงานความสุขและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๕

ส่วนที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

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

สบก. ได้จัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยได้พิจารณาจัดทำแผนฯ ภายใต้กรอบแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร สนข. ตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งการสร้างความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสามารถรองรับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมถึงการนำผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ดำเนินการสำรวจโดยสำนักงาน ก.พ. ทั้ง ๑๐ ปัจจัย และผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนดังกล่าวด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ สนข. มีแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร สนข. ซึ่งเป็นการเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของ สนข. ให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จนเกิดเป็นความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้กับบุคลากร สนข.

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สนข. มีแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนข. และยกระดับคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้กับบุคลากร สนข.
๒. สนข. มีการเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของ สนข. ให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จนเกิดเป็นความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร

ขั้นตอนการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ศึกษากรอบแนวทางตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
๒. การจัดทำ (ร่าง) แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. นำเสนอ (ร่าง) แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อขอความเห็นชอบ
๔. นำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปสู่การปฏิบัติ
๕. การติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ ๒

กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

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



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

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

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

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

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



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

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

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

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

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

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

๓. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

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

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

PMQA 4.0



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

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

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

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

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๔. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

การบริหารทรัพยากรบุคคลจะบรรลุเป้าหมายตามแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานได้นั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ คือ “กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ ”

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

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

วิสัยทัศน์ สนช.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลผลิตเป็นเลิศ
และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ
ในการกำหนดทิศทาง
และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคม
ของประเทศ

๕ 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)
เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ (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 สนช.

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
ดูแลองค์กรที่ดีของ สนช.

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 การสร้างสัมพันธ์ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

ภาพสรุปสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

๕. ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของ สำนักงาน ก.พ.

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

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

ร้อยละข้าราชการที่ทำแบบสำรวจ

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

๕.๒ คะแนนความผูกพันรวมของ สนข. คิดเป็น ๗๓.๐๑ (อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคะแนน ความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการซึ่งมีคะแนน ๗๘.๗๐)

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

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

๕.๓.๑ ด้านตัวงาน

๕.๓.๒ ด้านความมั่นคงในอาชีพ

๕.๓.๓ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก

สำนักงาน ก.พ. มีความเห็นให้หน่วยงานเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยเน้นให้ความสำคัญกับ ๓ ปัจจัยข้างต้นเป็นลำดับแรก ยกตัวอย่าง เช่น

ด้านตัวงาน เช่น การปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก

ด้านความมั่นคงในอาชีพ เช่น การสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการ ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก เช่น การให้รางวัลและการยอมรับชื่นชมบุคลากรในสังกัดที่มีผลงานยอดเยี่ยมอย่างเหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน การบริหารจัดการและสร้างช่องทางการเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญสำหรับบุคลากรเพื่อใช้วิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม

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

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

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

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

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

ตารางจัดลำดับความสำคัญเพื่อจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข.

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

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

สบก. ได้ดำเนินการ ดังนี้

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

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

๖.๒.๑ รายละเอียดผู้ตอบแบบประเมินฯ แยกตามประเภทบุคลากรและประเภทตำแหน่ง รายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

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

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

๖.๒.๒ อายุราชการของผู้ตอบแบบประเมินฯ รายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

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

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

๖.๒.๓ ความคิดเห็นระดับความพึงพอใจและรู้สึกผูกพัน ในภาพรวมรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

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

๖.๒.๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ที่ได้จากการตอบแบบประเมินฯ

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

(๒) ควรจัดการฝึกอบรมเพิ่มความรู้แก่บุคลากรใน สนข. และจัดให้มีทุนสำหรับการฝึกอบรมมากขึ้น

(๓) ความโปร่งใสในการคัดเลือกคนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ หากใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนโดยไม่ยึดหลักเกณฑ์ หรือตั้งเกณฑ์ขึ้นมาโดยไม่เหมาะสม ก็จะได้คนที่ไม่เหมาะสม และทำให้เกิดวิกฤตศรัทธาในการคัดเลือกคน

จากผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของ สนข. ที่ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ. และผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้างต้น สบก. ได้นำผลการสำรวจดังกล่าว มาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน นโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งสอดคล้องตามกลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรความผูกพัน และความผูกพันให้กับบุคลากร ภายใต้แผนปฏิบัติการของ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร สนข. บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สบก. จึงได้จัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีรายละเอียดปรากฏตามส่วนที่ ๓

ส่วนที่ ๓ แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. จัดทำแผนสร้างความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน สร้างความผูกพัน และความสำเร็จ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ด้านองค์กร													-	สปก.
๒. ประเมินความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ของการประเมิน ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ด้านองค์กร													-	สปก.

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๓. จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน พัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ด้านโอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนา													-	สบก.
๔. จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน พัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ประจำปี งบประมาณ														-	สบก.
๕. จัดทำแผน การจัดการความรู้ ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน การจัดการความรู้ ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐														-	สบก.

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๖. จัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ในการแผนปฏิบัติการ การจัดการจัดการ ความรู้ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ด้านโอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนา													-	สบก.
๗. จัดกิจกรรมปลูกฝัง ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข.	ร้อยละการดำเนินการ จัดกิจกรรมปลูกฝัง ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข.	ด้านทีมงาน													บุคลากร สนข.	สบก.
๘. การมอบหมายงาน เพื่อให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และเพิ่ม ขีดความสามารถ	ระดับความสำเร็จ ในการส่งเสริมให้ บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และการเพิ่มขีด ความสามารถ	ด้านผู้บริหาร													บุคลากร สนข.	สบก.

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๙. จัดให้มีการตรวจ สุขภาพบุคลากร สนข. ประจำปี	ระดับความสำเร็จ ในการส่งเสริม สุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดีของ บุคลากร สนข.	ด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี													บุคลากร สนข.	สปก.
๑๐. ดำเนินการยก ย่องชมเชย การให้ รางวัลและสิ่งจูงใจ แก่บุคลากร ของ สนข.	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ยกย่องชมเชย สร้าง ขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร สนข.	ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก													บุคลากร สนข.	สปก.
๑๑. ดำเนินการจัด สวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ความต้องการ บุคลากร สนข.	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ จัดสวัสดิการที่ เหมาะสมสอดคล้อง กับความต้องการ ให้กับบุคลากร สนข.														บุคลากร สนข.	สปก.

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	ท.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	อ.ค. ๖๕	ม.ค ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑๒. ดำเนินการส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ด้านตัวงาน													บุคลากร สนข.	สปก.
๑๓. ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.	ความมั่นคงในอาชีพ													บุคลากร สนข.	สปก.
๑๔. จัดให้มีแผนการดำเนินการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน	ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 (การทำงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน)													-	สปก.

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑๕. การสนับสนุน ผู้ได้บังคับบัญชา ให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการเข้าร่วม เป็นคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน	ระดับความสำเร็จ ในการสนับสนุน ผู้ได้บังคับบัญชา ให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการเข้าร่วม	ด้านหัวหน้างาน													บุคลากร สนข.	สบก.