



แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
ธันวาคม ๒๕๖๖

แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เห็นชอบแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อมูลพื้นฐาน กิจกรรม ตัวชี้วัด กลุ่มเป้าหมาย และรายละเอียดอื่น ๆ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ

ผาณิต มั่งมี

(นางผาณิต มั่งมี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติ

ณ

(นายปัญญา ชูพานิช)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

๒๘ ธ.ค. ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้จัดทำภายใต้กรอบแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร สนข. ตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) (ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมถึงการนำผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังกล่าว

สบก. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้จะเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรใน สนข. เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จนเกิดเป็นความผูกพันในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	๑
สรุปสาระสำคัญแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
ส่วนที่ ๒	๔
สรุปผลการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
ส่วนที่ ๓	๘
แผนงานความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ส่วนที่ ๔	๑๕
การติดตามและประเมินผลแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ภาคผนวก	
บันทึกเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. รายงานผลการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และรายงานผลการประเมิน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	

ส่วนที่ ๑

สรุปสาระสำคัญแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้กำหนดให้แผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร สนข. เป็นแนวทางการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผูกพันให้กับบุคลากร สนข. ภายใต้แผนปฏิบัติการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยคำนึงถึงกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อสร้างความผูกพันและความผูกพันให้กับบุคลากร สนข. ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

สบก. ได้จัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เสนอ ผอ.สนข. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนฯ ดังกล่าว ก่อนดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ผอ.สนข. ได้ให้ความเห็นชอบแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๑๔ แผนงาน/โครงการ ดังนี้

ปัจจัย	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ปีงบประมาณ ดำเนินการ
ด้านองค์กร	๑. การจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๖๖
	๒. การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๐
	๓. การจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	จัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
	๔. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ปัจจัย	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ปีงบประมาณ ดำเนินการ
ด้านโอกาส ในการเรียนรู้ และพัฒนา	๕. สร้าง สนข. ให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๕.๑ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๖๖
		๕.๒ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
		๕.๓ ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนการจัดการ ความรู้ ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จัดทำแผนการจัดการ ความรู้ ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๖๖
		๕.๔ ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	จัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ด้านทีมงาน	๖. การปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข.	ร้อยละการดำเนินการจัด กิจกรรมปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข.	จัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข.	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ด้านผู้บริหาร	๗. การส่งเสริมให้ บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และการเพิ่ม ขีดความสามารถ	ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนาและการเพิ่ม ขีดความสามารถ	การมอบหมายงานเพื่อให้ บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถ	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ด้านสุขภาพ และความ เป็นอยู่ที่ดี	๘. การส่งเสริมสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี ของบุคลากร สนข.	ระดับความสำเร็จในการ ส่งเสริมสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี ของบุคลากร สนข.	จัดให้มีการตรวจสุขภาพ บุคลากร สนข. ประจำปี	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ด้าน สภาพแวดล้อม และการทำงาน เชิงบวก	๙. การยกย่องชมเชย เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับ บุคลากร สนข.	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการยกย่องชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร สนข.	ดำเนินการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่งจูงใจ แก่บุคลากรของ สนข.	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
	๑๐ การจัดสวัสดิการที่ เหมาะสมสอดคล้องกับ ความต้องการให้กับ บุคลากร สนข.	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการจัดสวัสดิการ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความต้องการให้กับ บุคลากร สนข.	ดำเนินการจัดสวัสดิการ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความต้องการให้กับ บุคลากร สนข.	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ปัจจัย	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม	ปีงบประมาณ ดำเนินการ
ด้านตัวงาน	๑๑. การส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ความมั่นคงในอาชีพ	๑๒. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.	ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.	พ.ศ. ๒๕๖๖
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID - 19 (การทำงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน)	๑๓. การบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน	จัดให้มีแผนการดำเนินการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ด้านหัวหน้างาน	๑๔. การสร้างโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการใช้ความรู้ความสามารถ	ระดับความสำเร็จในการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ	การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๒

สรุปผลการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผอ.สนข. เห็นชอบแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๑๕ กิจกรรม โดยมีกิจกรรมและผลการดำเนินการตามแผนฯ ดังกล่าว ดังนี้

ปัจจัย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
ด้านองค์กร	๑. จัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้วเสร็จ โดย ผอ.สนข. เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
	๒. ประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดย สบก. ได้มีหนังสือที่ คค ๐๘๐๑.๒/๙๕๓ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลดำเนินการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	๓. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แล้วเสร็จ โดย ผอ.สนข. เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
	๔. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ	ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้วเสร็จ โดย ผอ.สนข. เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖
	๕. จัดทำแผนการจัดการความรู้ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แล้วเสร็จ โดย ผอ.สนข. เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ปัจจัย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา (ต่อ)	๖. จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้วเสร็จ โดย ผอ.สนข. เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
ด้านทีมงาน	๗. จัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากร สนข.	ร้อยละการดำเนินการจัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากร สนข.	จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร “การบริหารงานแบบ Agile กับความผูกพันขององค์กร” ในระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมดี วารี จอมเทียน บีช จังหวัดชลบุรี และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ อาคาร สนข. อนุมัติรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ วันที่ ๑๘ - ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมดี วารี จอมเทียน บีช จังหวัดชลบุรี จำนวน ๑๖๙ คน และวิทยากรภาครัฐ จำนวน ๑ คน วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ อาคาร สนข. จำนวน ๒๒๕ คน วิทยากรจากศูนย์อำนวยการใหญ่จิตอาสาพระราชทาน (ศอญ.จอส.๙๐๔) จำนวน ๔๐ คน และผู้สังเกตการณ์จากศูนย์ประสานงานจิตอาสากระทรวงคมนาคม จำนวน ๓ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๖๘ คน ใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งสิ้น ๔๓๕,๓๘๐.๐๐ บาท
ด้านผู้บริหาร	๘. การมอบหมายงานเพื่อให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถ	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถ	สนข. ได้มีการมอบหมายงานเพื่อให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถ ผ่านการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหนึ่งหน้าที่หนึ่ง ได้แก่ - สนข. ได้มีคำสั่ง ๑๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมอบหมายให้ข้าราชการจำนวน ๒ ราย ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหนึ่งหน้าที่หนึ่ง

ปัจจัย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
ด้านผู้บริหาร (ต่อ)	๘. การมอบหมายงานเพื่อให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถ (ต่อ)		- สนข. ได้มีคำสั่ง ๓๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมอบหมายให้ข้าราชการจำนวน ๑ ราย ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง - สนข. ได้มีคำสั่ง ๑๓๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมอบหมายให้ข้าราชการจำนวน ๑ ราย ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง
ด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ ที่ดี	๙. จัดให้มีการตรวจสุขภาพบุคลากร สนข. ประจำปี	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร สนข.	สนข. ได้จัดการตรวจสุขภาพเพื่อติดตามผลรอบ ๔ เดือน เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ และได้จัดการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖
ด้าน สภาพแวดล้อม การทำงาน เชิงบวก	๑๐. ดำเนินการยกย่องชมเชยการให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่บุคลากรของ สนข.	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการยกย่องชมเชยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของ สนข.	สนข. ได้ดำเนินการยกย่องชมเชยการให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่บุคลากรของ สนข. ดังนี้ ๑. สนข. ได้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่น จำนวน ๑ ราย และมีหนังสือส่งรายชื่อให้กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๒. สนข. ได้พิจารณาคัดเลือกคนต้นแบบคมนาคม จำนวน ๑ ราย และมีหนังสือส่งรายชื่อให้กระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖
	๑๑. ดำเนินการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการให้กับบุคลากร สนข.	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการให้กับบุคลากร สนข.	สนข. มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบสวัสดิการภายใน สนข. พ.ศ. ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการให้กับบุคลากร สนข. โดยได้ประกาศใช้ระเบียบสวัสดิการภายใน สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
ด้านตัวงาน	๑๒. ดำเนินการส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สนข. มีคำสั่ง ที่ ๑๒๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ย้ายข้าราชการ โดยย้ายข้าราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการภายใน สนข. จำนวน ๑๓ คน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัย	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
ความมั่นคงในอาชีพ	๑๓. ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.	สบก. ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข. เสนอ ผอ.สนข. พิจารณา โดยเสนอ ผอ.สนข. ให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID - 19 (การทำงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน)	๑๔. จัดให้มีแผนการดำเนินการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน	ในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 สนข. ได้ดำเนินการตามหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๐๑๒.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางสำหรับให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติราชการในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) และหนังสือเวียนของกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๘.๓/ว๑๓๓๒ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางสำหรับให้ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการปฏิบัติราชการในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19)
ด้านหัวหน้างาน	๑๕. การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน	ระดับความสำเร็จในการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ	สนข. ได้มีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน ได้แก่ - คำสั่ง สนข. ที่ ๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - คำสั่ง สนข. ที่ ๑๓๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประธานอำนวยการ - คำสั่ง สนข. ที่ ๓๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษา วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ส่วนที่ ๓

แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีกิจกรรมที่จะดำเนินการ รวมจำนวน ๑๓ กิจกรรม สบก. ได้จัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้กรอบแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร สนข. ตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) (ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมถึงการนำผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรใน สนข. เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จนเกิดเป็นความผูกพันในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สนข. มีแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนข. และยกระดับคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้กับบุคลากร สนข. และ สนข. มีการเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของ สนข. ให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จนเกิดเป็นความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร

ขั้นตอนการจัดทำแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ศึกษากรอบแนวทางตามแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒. จัดทำ (ร่าง) แผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. นำเสนอ (ร่าง) แผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อขอความเห็นชอบ

๔. นำแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปสู่การปฏิบัติ

๕. การติดตามและประเมินผล



แผนสร้างความพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. จัดทำ แผนสร้างความพอใจ และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ แผนสร้างความพอใจ และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ด้านองค์กร	←→			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สบก.
๒. ประเมิน ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ของการประเมิน ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	←→		บุคลากร สนข.	สบก.

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๓. จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ด้านโอกาส ในการเรียนรู้ และพัฒนา	←					→	-	-	-	-	-	-	-	สบก.
๔. จัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ แผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ		←		→	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สบก.
๕. จัดกิจกรรมปลูกฝัง ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข.	ร้อยละการดำเนินการ จัดกิจกรรมปลูกฝัง ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข.	ด้านทีมงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	←	→	บุคลากร สนข.	สบก.

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๖. การมอบหมายงาน เพื่อให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และเพิ่ม ขีดความสามารถ	ระดับความสำเร็จ ในการส่งเสริม ให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และเพิ่มขีด ความสามารถ	ด้านผู้บริหาร	←												บุคลากร สนข.	สบก.
๗. จัดให้มีการตรวจ สุขภาพบุคลากร สนข. ประจำปี	ระดับความสำเร็จ ในการส่งเสริม สุขภาพ และความเป็นอยู่ ที่ดีของบุคลากร สนข.	ด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	-	-	-	↔	-	-	-	-	-	-	-	↔	บุคลากร สนข.	สบก.
๘. ดำเนินการยกย่อง ชมเชย การให้รางวัล และสิ่งจูงใจ แก่บุคลากร ของ สนข.	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ยกย่องชมเชย สร้างขวัญ และกำลังใจให้กับ บุคลากรของ สนข.	ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	↔	บุคลากร สนข.	สบก.

[illegible]

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	กลุ่ม เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑๒. จัดให้มี แผนการดำเนินการ บริหารจัดการ หน่วยงานภายใต้ สถานการณ์ฉุกเฉิน	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ บริหารจัดการ หน่วยงานภายใต้ สถานการณ์ฉุกเฉิน	ด้านการทำงาน ในช่วงการแพร่ระบาด ของ COVID - 19 (การทำงานภายใต้ สถานการณ์ฉุกเฉิน)													-	สบก.
๑๓. การสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการเข้าร่วม เป็นคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน	ระดับความสำเร็จ ในการสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ	ด้านหัวหน้างาน													บุคลากร สนข.	สบก.

ส่วนที่ ๔

การติดตามและประเมินผลแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้ สนข. มีแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร สนข. ซึ่งเป็นการเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของ สนข. ให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จนเกิดเป็นความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้กับบุคลากร สนข. นั้น สนข. ต้องมีการวางแผนและมีการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สนข. ขึ้น โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมที่ชัดเจน และมีการถ่ายทอดแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ ให้บุคลากรภายใน สนข. ทราบ ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ในการนี้ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ ด้วย ทั้งนี้ สบก. จะเป็นผู้ติดตามการดำเนินการดังกล่าว โดยมีระยะเวลาการติดตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ ทุก ๖ เดือน และจัดทำรายงานผลฯ ดังกล่าว เสนอ ผอ.สนข. ทราบ ก่อนแจ้งเวียนให้บุคลากรของ สนข. ทราบ ต่อไป และนำผลจากการติดตามมาทบทวน ปรับปรุง แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ ของ สนข. ต่อไป

ภาคผนวก



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

สำนักบริหารกลาง
 เลขรับที่ ๒๒๙๐
 วันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๖
 เวลา ๑๐.๕๖ น.

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๐๑๑๑

ที่ คค ๐๘๐๑๑.๒/๓๑๓ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช.

ฝ่ายช่วยสำนักงาน
 และประสานงาน (ผอ.)
 เลขรับที่ ๒๒๕
 วันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๖
 เวลา ๑๕.๕๖ น.

เรียน ผอ.สนช.

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ผอ.สนช. เห็นชอบแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ไว้ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ทำหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑๑.๒/๒๙๒ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓ แผน ดังนี้

๑.๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑.๑.๒ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑.๑.๓ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๗ กิจกรรม/หลักสูตร

ทั้งนี้ แผนทั้ง ๓ ฉบับ ดังกล่าวได้หมดระยะเวลาของแผน เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒ สผง. มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๘.๓/๗๓๘ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง แผนปฏิบัติราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มอบหมายให้สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กพร./กตส. ใช้แผนปฏิบัติราชการของ สนช. ดังกล่าวเป็นกรอบการดำเนินงานและการเบิกจ่ายประจำปีงบประมาณ (เอกสารแนบ ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ สบก. ได้จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล สนช. ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องตามเป้าหมายในประเด็นตามแผนปฏิบัติราชการ สนช. และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ มาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) รวมถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

๒.๒ สบก. มีหนังสือ ที่ คค ๐๘๐๑๑.๒/๗๔ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แจ้งเวียนคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. พิจารณาให้ความเห็นต่อ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (เอกสารแนบ ๒)

๒.๓ สบก. ได้ปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ข้างต้น ตามข้อเสนอของคณะทำงาน ข้อ ๒.๒ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกำกับดูแลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนช.

๒.๔ สบก. ได้นำเสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนช. ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว และมอบหมายให้ สบก. นำเสนอแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว ต่อ ผอ.สนช. ให้ความเห็นชอบ เพื่อดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ต่อไป (เอกสารแนบ ๓)

๒.๕ สบก. ...

๒.๕ สบก. ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการฯ ตามข้อ ๒.๔ แล้ว มีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

“กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ
และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ
ในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาประเทศไทยสู่อนาคต”

- ๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
๒) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำ และบุคลากรทุกระดับ
ผ่านแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย
๓) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นสู่ความเป็นหนึ่ง (TOP)
๔) พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความพึงพอใจ
ความภาคภูมิใจ และความผูกพันในงาน

๕ พันธกิจ

๕ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

- สร้างระบบและกลไกการมีเอกฉันท์ (Changul) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)
สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล
ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม
เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับคิดค้นทรัพยากรบุคคล
สานสู่และ ความภาคภูมิใจในองค์กร

๑๕ กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตราจ้างที่เหมาะสมกับการกิจขององค์กร
จำนวน ๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)
จำนวน ๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและการงานในอนาคต
จำนวน ๑ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.
จำนวน ๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก
จำนวน ๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ
จำนวน ๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล
จำนวน ๖ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation
จำนวน ๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)
จำนวน ๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic
จำนวน ๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สนข.
จำนวน ๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปฏิรูปค่านิยม OTP to TOP
จำนวน ๑ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันสูงสุดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้
จำนวน ๑ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้บริหารภายใต้การปฏิบัติงานภายในองค์กร
จำนวน ๑ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ
จำนวน ๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๓๕

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

แผนกลยุทธ์...

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ต่อ)

๑๕ กลยุทธ์

๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรทรัพยากรกำลังคนตามระดับภารกิจขององค์กร

๑) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒) การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

๔) การดำเนินการตามแผนติดตามกำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ที่กำหนดไว้และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนบริหารองค์ความรู้ เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในองค์กร (Succession Planning)

๑) จัดทำแผนบริหารองค์ความรู้ของ สนข.

๒) การดำเนินการตามแผนบริหารองค์ความรู้ของ สนข. และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงค่าตอบแทนและระดับเงินเดือนให้สะท้อนถึงภาระงานและภาระงานในขนาด

๑) การจัดทำค่าตอบแทนปรับปรุงการกำหนดค่าตอบแทนของ สนข.

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนงานด้านสุขภาพจิตที่ใช้งานเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.

๑) การจัดทำแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งงานกลางต้น และด้านวิชาการสูง)

๒) การติดตามผลการปฏิบัติงานของแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งงานกลางต้นและด้านวิชาการสูง)

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้

๑๑) การพัฒนาศักยภาพ "ยกระดับศักยภาพของบุคลากรผ่านระบบการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Skill Based Competence Development Program: SBED) ในองค์กร สนข.

๑๒) การประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงงานด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้สู่ผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่เป็น อัตลักษณ์ขององค์กร

๑๓) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

๑๔) การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

๑๕) การจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

๑๖) การดำเนินการตามแผนจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

๑๗) การประเมินผลแผนพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร จากค่าเฉลี่ย และเป้าหมายของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้ดำเนินการจัดการความรู้ KM ของ สนข.

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้

๑๒) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

๑๓) การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

๑๔) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

๑๕) การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

๑๖) แสวงหาทรัพยากรบุคคล (Innovative Development Fund: IDFF) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๑๗) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. (Innovative Development Fund: IDFF) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ พัฒนาระบบข้อมูลการเติบโต (Digital Transformation)

๑๒) แสวงหาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ (พิจารณาจาก Digital)

กลยุทธ์ที่ ๒.๖ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาไทย (Talent)

๑๒) การตรวจและประเมินผลโครงการวิจัยในสาขา HRD

๑๓) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบแผนการดำเนินงานด้านบุคลากรของสำนักงานวิจัยและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๗ ส่งเสริมการเรียนรู้ การเติบโต และขีดความสามารถในการเติบโตของ สนข.

๑๒) โครงการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

๑๓) การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

กลยุทธ์ที่ ๒.๘ ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP

๑๒) โครงการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP

กลยุทธ์ที่ ๒.๙ ขยายผลและปรับปรุงประสิทธิภาพที่เป็นระบบ ทันสมัย และยั่งยืนด้วยคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรที่โดดเด่น

๑๒) การประเมินผลแผนพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑๐ การสร้างเป็นต้นแบบที่ดีและนวัตกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

๑๒) โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๑๑ สร้างความผูกพันและดึงดูดใจ

๑๒) โครงการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

๑๓) การดำเนินการตามแผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

๑๔) โครงการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ปีงบประมาณ

๑๕) การดำเนินการตามแผนการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ปีงบประมาณ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

๒.๖ สนข. ได้ตรวจสอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่ผ่านความเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ตามข้อ ๒.๔ แล้ว ปรากฏว่า

แผนกลยุทธ์...

[illegible]

ภาคผนวก ๔

๒.๖.๒ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง
และจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐		ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ตัวชี้วัดและกลไกการประเมินผล (Change) ด้วยนวัตกรรม (Innovation) สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบ ทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรม เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับ ด้านทรัพยากรบุคคล สนับสนุนความสามัคคีในองค์กร	๕ ยุทธศาสตร์
๕ ยุทธศาสตร์	๑๗ แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบหลักการทำงานเป็นทีม (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)	- จัดดำเนินการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ - การดำเนินการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ที่กำหนดไว้ - จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ - การดำเนินการพัฒนาระบบวัฒนธรรมทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ - จัดทำแผนพัฒนาระบบการระดมทุน (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ - การดำเนินการพัฒนาระบบพัฒนาระบบการระดมทุน (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ได้รับ ความเห็นชอบจาก สอ.สนข. ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก สอ.สนข. ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ แผนพัฒนาระบบการระดมทุน (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ได้รับความเห็นชอบจาก สอ.สนข. ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล	- สนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาระบบและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - การประเมินความพร้อมในการพัฒนาของทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และพัฒนาระบบการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ "โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร"	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ ผลการประเมินความพร้อมในการพัฒนาของทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และพัฒนาระบบการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ "โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร" ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม	- การพัฒนาบุคลากร กอ.ปราชญ์ ประจำปีงบประมาณ ด้าน Digital - การประเมินความพร้อมในการพัฒนาของทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และพัฒนาระบบการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ "การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล"	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ ผลการประเมินความพร้อมในการพัฒนาของทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และพัฒนาระบบการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ "การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล" ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับด้านทรัพยากรบุคคล	- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM) - การดำเนินการตามปฏิญญาค่านิยมองค์กร - จัดทำแผนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ - การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ - การเสริมสร้างค่านิยม ทักษะชีวิตในบุคลากร ภายในองค์กร - แผนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ สนข. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น ปีละ ๓ กิจกรรม แผนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก สอ.สนข. ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับด้านทรัพยากรบุคคล	- การดำเนินการตามปฏิญญาค่านิยมองค์กรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ - การดำเนินการตามปฏิญญาค่านิยมองค์กรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ แผนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมของ สนข. ประจำปี งบประมาณได้รับความเห็นชอบ จาก สอ.สนข. ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐		

๒.๖.๓ แผน...

10.5.4 UNW...

๒.๖.๔ แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผน
การขนส่งและการขนส่ง (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ด้านองค์กร / ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา / ด้านทีมงาน / ด้านผู้บริหาร /
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี / ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก /
ด้านทีมงาน / การมีคุณค่าในอาชีพ / ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ
COVID ๑๙ (การทำงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน) / ด้านชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้าน	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย
ด้านองค์กร	๑. การให้คำปรึกษาทางกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	แผนปีงบประมาณของกรมการขนส่งทางบก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ได้รับการสนับสนุนจาก สนข. และได้รับการสนับสนุนจาก สนข. ไม่ต่ำกว่า ๕๐%
	๒. การดำเนินการตามแผนสร้างเสริมสุขภาพและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	ดำเนินการตามแผนฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
	๓. การจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	แผนปีงบประมาณของกรมการขนส่งทางบก สนข. ประจำปีงบประมาณไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
	๔. ประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	มีการประเมินความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	๕. อบรม สนข. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แผนปีงบประมาณของกรมการขนส่งทางบก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ / แผนปีงบประมาณของกรมการขนส่งทางบก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ / แผนปีงบประมาณของกรมการขนส่งทางบก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ / แผนปีงบประมาณของกรมการขนส่งทางบก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗
ด้านทีมงาน	๖. การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากร สนข.	ได้ดำเนินการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากร สนข. อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ด้านผู้บริหาร	๗. การส่งเสริมให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และประเมินผลตามความสามารถ	ได้ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากร สนข. มีพัฒนาการตามความสามารถ
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๘. การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร สนข.	ได้ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร สนข. อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๙. การยกย่องเชิดชูเกียรติของบุคลากร สนข.	ได้ดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติของบุคลากร สนข. อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
	๑๐. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการให้กับบุคลากร สนข.	ได้ดำเนินการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการให้กับบุคลากร สนข. อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ด้านทีมงาน	๑๑. การส่งเสริมให้บุคลากรมีขีดความสามารถ ได้ดำเนินการประเมินผล	ได้ดำเนินการประเมินผลตามความสามารถของบุคลากร สนข. อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ความมั่นคงในอาชีพ	๑๒. การจัดทำแผนการพัฒนาระบบงาน (Career Path) ของ สนข.	ได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาระบบงาน (Career Path) ของ สนข. อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID ๑๙ (การทำงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน)	๑๓. การบริหารจัดการระบบงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน	ได้ดำเนินการบริหารจัดการระบบงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน
ด้านหัวหน้างาน	๑๔. การสร้างโอกาสให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจ	ได้ดำเนินการสร้างโอกาสให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๒.๖.๕ แผน...

๒.๖.๕ แผนสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผน
การขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		ปีงบประมาณ ๑๐ ด้าน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ด้านองค์กร / ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา / ด้านทีมงาน / ด้านผู้บริหาร / ด้านคุณภาพและความเป็นอยู่ที่ดี / ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก / ด้านความ / ความมั่นคงในอาชีพ / ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID ๑๙ (การทำงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน) / ด้านหัวหน้างาน
ปีงบประมาณ	แผนงาน/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย
ด้านองค์กร	๑. จัดทำแบบสำรวจและตรวจสอบของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ๒. ประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	
ด้านโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนา	๓. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๔. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ๕. จัดทำแผนการจัดการความรู้ ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๖. จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	
ด้านทีมงาน	๗. จัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากร สนข.	บุคลากร สนข.
ด้านผู้บริหาร	๘. การยกย่องเชิดชูให้กับบุคลากร สนข. มีการพัฒนา และส่งเสริมความสามารถ	บุคลากร สนข.
ด้านคุณภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	๙. จัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพบุคลากร สนข. ประจำปี	บุคลากร สนข.
ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก	๑๐. ดำเนินการยกย่องเชิดชู การให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกของ สนข.	บุคลากร สนข.
	๑๑. ดำเนินการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการให้กับบุคลากร สนข.	บุคลากร สนข.
ด้านความ ความมั่นคงในอาชีพ	๑๒. ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานประจำในหน่วยงาน	บุคลากร สนข.
	๑๓. ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.	บุคลากร สนข.
ด้านการทำงานในช่วง การแพร่ระบาดของ COVID ๑๙ (การทำงานภายใต้ สถานการณ์ฉุกเฉิน)	๑๔. จัดให้มีแผนการดำเนินการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน	
ด้านหัวหน้างาน	๑๕. การสนับสนุนให้กับผู้นำทีมให้มีความรู้ ความสามารถ ในการจูงใจและเป็น แบบอย่างที่ดี หรือ คนทำงาน	บุคลากร สนข.

๒.๖.๖ แผนการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง
และจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนการจัดการความรู้ ของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	วิสัยทัศน์ : สนข. มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) คำนิยามการจัดการความรู้ : สร้างเสริม พัฒนา วิชาการ และนวัตกรรม ส่วนงาน : สร้างระบบ KM ให้สามารถเข้าถึงองค์ความรู้และสารสนเทศได้อย่างกว้างขวาง พัฒนา : พัฒนาคำขวัญ ความสามารถของบุคลากร วิชาการ : วิชาการองค์ความรู้ให้เชื่อมโยงองค์กร แฟรนไชส์ : สร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในและนอก
---	--

พันธกิจ - กำหนดนโยบายการจัดการความรู้ - สร้างและพัฒนาระบบความรู้ด้านการขนส่งและจราจร - จัดการระบบบริหารจัดการการเรียนรู้โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม - สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ - พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อพัฒนา สนข. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ - พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อใช้ในการจัดการและเผยแพร่ความรู้	เป้าประสงค์ - สนข. มีระบบนโยบาย วิชาการ วิชาการ ที่มีแผนในการเป็น LO - จัดการสร้างและพัฒนาระบบความรู้ด้านการขนส่งและจราจรที่สำคัญเป็นสายรับองค์กร - มีเครือข่ายการจัดการความรู้ภายใน สนข. - องค์กรมีบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากทั้งในและภายนอก - บุคลากร สนข. มีศักยภาพและมีความพร้อมด้านการจัดการความรู้ - มีข้อเสนอการใช้อุปกรณ์ สารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ ภายใต้งานคุณภาพ พันธกิจ สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก และรวดเร็ว
---	---

๔ กลยุทธ์ **๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**

กลยุทธ์	๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย
กลยุทธ์ : สร้างกระบวนการในการ กำหนดระบบนโยบาย/แผนการจัดการ ความรู้ของ สนข.	๑) จัดทำแผนการจัดการความรู้ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนการจัดการความรู้ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒๕๖๖ ได้ให้คะแนนส่วนราชการ ของ สนข.
	๒) การดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พัฒนาและปรับปรุงระบบความรู้ด้านในของ สนข.	ดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการ ความรู้ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้มากกว่าร้อยละ ๘๐
	๓) จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้ให้คะแนนด้านวิชาการ ของ สนข.
	๔) การดำเนินการพัฒนาระบบปฏิบัติการการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พัฒนาระบบสนับสนุนความรู้ด้านในของ สนข.	ดำเนินการพัฒนาระบบปฏิบัติการ การจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้มากกว่าร้อยละ ๘๐
กลยุทธ์ : สร้างและพัฒนาระบบความรู้ ด้านการขนส่งและจราจรที่สำคัญ เป็นสายรับองค์กร	๕) ทบทวน ปรับปรุง ขบวนการ และ จัดทำองค์ความรู้แบบเว็บของ KM ของ สนข.	ดำเนินการทบทวน ปรับปรุง ขบวนการ และ จัดทำองค์ความรู้ แบบเว็บของ KM ของ สนข. ในปี ๒๕๖๖ ปีงบประมาณ
กลยุทธ์ : ทบทวน ปรับปรุงระบบความรู้ ด้านในของ สนข.	๖) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายใน/ภายนอกองค์กร	ดำเนินการจัดการระบบ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ภายใน/ภายนอกองค์กร โดย สนข. ปีงบประมาณ
กลยุทธ์ : ส่งเสริมการนำใช้ระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลในการ สร้าง และ พัฒนาระบบการรับรู้ การตัดสินใจ การ สื่อสาร และเผยแพร่องค์ความรู้ที่ ทันสมัย	๗) สื่อสารประชาสัมพันธ์ขั้นตอนด้านการจัดการความรู้ของ สนข. ให้บุคลากร สนข. ทราบผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น Facebook, Line, Email, ฯลฯ	ดำเนินการสื่อสารงานด้านการ จัดการความรู้ของ สนข. โดย สนข. ปีงบประมาณ
	๘) สร้างความรู้ใหม่ในการจัดการความรู้ของ สนข.	บุคลากร สนข. มีความ พึงพอใจต่อการจัดการความรู้ ของ สนข. ได้มากกว่าร้อยละ ๘๐

๒.๖.๗ แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผน
การขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้
ของสำนักงานนโยบายและแผน
การขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

วิสัยทัศน์ : สนข. มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

ค่านิยมการจัดการความรู้ : สร้างเสริม พัฒนา รักษา และแบ่งปัน

สร้างเสริม : สร้างระบบ KM ให้สามารถเข้าถึงองค์ความรู้และสารสนเทศได้อย่างกว้างขวาง

พัฒนา : พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

รักษา : รักษาองค์ความรู้ให้อยู่กับองค์กร

แบ่งปัน : สร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

พันธกิจ

- กำหนดนโยบายการจัดการความรู้
- สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการขนส่งและจราจร
- สร้างระบบบริหารจัดการการเรียนรู้โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์
- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร สนข. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อใช้ในการจัดการและเผยแพร่ความรู้

เป้าหมาย

- สนข. มีระบบนโยบาย จัดทำ แผนงาน ที่ชัดเจนในการเป็น LO
- เกิดการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการขนส่งและจราจรที่จำเป็นสำหรับองค์กร
- มีเครือข่ายการจัดการความรู้ภายใน สนข.
- องค์กรเกิดบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในที่มีและครอบคลุม
- บุคลากร สนข. มีศักยภาพและมีความพร้อมด้านการจัดการความรู้
- มีสื่อทางการจัดเก็บ สื่อสาร และเผยแพร่องค์ความรู้ หลากหลาย มีคุณภาพ ทันสมัย สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก และรวดเร็ว

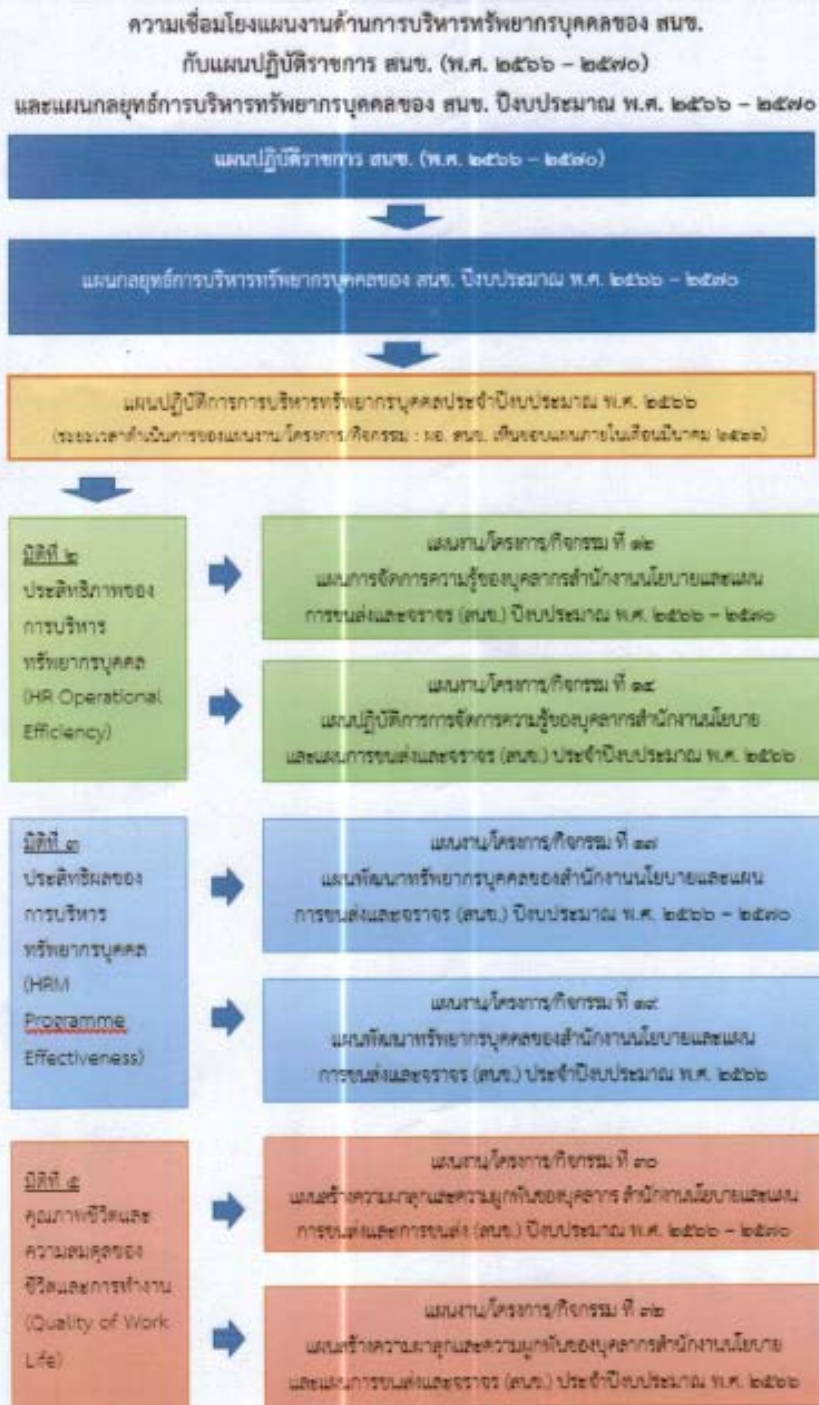
๕ กลยุทธ์

๖ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๕ กลยุทธ์	๖ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ : สร้างกระบวนการในการกำหนดระบบนโยบาย/แผนการจัดการความรู้ของ สนข.	๑) จัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ
	๒) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ จัดทำและประเมินผลความสำเร็จของแผน	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ
กลยุทธ์ : สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการขนส่งและจราจรที่จำเป็นสำหรับองค์กร	๑) ทบทวน ปรับปรุง รวบรวม และจัดเก็บองค์ความรู้ภายใน/ภายนอก KM ของ สนข.	มีการทบทวน ปรับปรุง รวบรวม และจัดเก็บองค์ความรู้บนเว็บไซต์ KM ของ สนข.
กลยุทธ์ : ขยายพื้นที่ขยายบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านการจัดการความรู้	๑) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายใน/ภายนอกองค์กร ๑.๑) จัดทำทะเบียนแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	๑.๒) แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานภายนอก เช่น การส่งบุคลากร สนข. เข้าร่วมงานสัมมนา/ประชุม/เสวนา กับหน่วยงานภายนอก	มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานภายนอก ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
กลยุทธ์ : ส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ สร้าง และพัฒนาสื่อทางการเรียนรู้ การจัดเก็บ การสื่อสาร และเผยแพร่องค์ความรู้ที่ทันสมัย	๑) ใช้สารประชาสัมพันธ์ผ่านด้านการจัดการความรู้ของ สนข. ให้บุคลากร สนข. ทราบดีว่าช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น Facebook, Line, Email ฯลฯ ที่สามารถติดต่อได้	มีการประชาสัมพันธ์ผ่านด้านการจัดการความรู้ของ สนข. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	๒) สร้างความพึงพอใจในการจัดการความรู้ของ สนข.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อการจัดการความรู้ของ สนข.

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ แผนงานทั้ง ๗ ฉบับ ข้างต้น มีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้



๓. ข้อเสนอ...

๓. ข้อเสนอและข้อพิจารณา

สภก. พิจารณาแล้วเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. บรรลุตามเป้าหมายภายใต้แผนปฏิบัติราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงเห็นควรนำเสนอแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. จำนวน ๘ ฉบับ ต่อ ผอ.สนช. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงานทั้ง ๘ ฉบับ ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป ดังนี้

๓.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓.๒ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๓ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓.๔ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๕ แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓.๖ แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๗ แผนการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓.๘ แผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบ ตามที่เสนอในข้อ ๓ ขอได้โปรดลงนามในแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ดังกล่าว ที่แนบมาพร้อมนี้ ก่อน สภก. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จักขอบคุณยิ่ง

เรียน ผอ.สนช.

เพื่อโปรดทราบ
งานเลขานุการ
ทางเห็นชอบต่อไป
จึงแนบมาทั้ง ๘ ฉบับ
ต่อไปด้วย ถิ่นทศน.แจ้ง

(นางวิไลรัตน์ ศรีโสภณกิจนิต)
รอง ผอ.สนช.
๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖

(นางผาณิต มั่งมี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
๒๙ มี.ค. ๒๕๖๖

เรียน รอง ผอ.สนช. (นางวิไลรัตน์)
ลงนามแล้ว

(นายปัญญา ขุพานิช)
ผอ.สนช.
๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖

เรียน ผอ.สนช.

เพื่อดำเนินการต่อไป

(นางวิไลรัตน์ ศรีโสภณกิจนิต)
รอง ผอ.สนช.
๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖

ที่ ๒๙ มี.ค. ๖๖
ภิกขุภิกขุ ๒๙ มี.ค. ๖๖



รายงานผลการดำเนินการตามแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของ
บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
กันยายน ๒๕๖๖

รายงานผลการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณ รวมเป็นจำนวนเงิน ๔๓๕,๓๘๐.๐๐ บาท

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. จัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	ด้านองค์กร														สภ.ก.
	ผลการดำเนินงาน		ดำเนินการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้วเสร็จ โดย สนช. เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖													

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ตามสำนักงาน ก.พ. ด้านองค์กร	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
๒. ประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	ด้านองค์กร													-	ส.บ.ก.
	ผลการดำเนินงาน		ดำเนินการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดย ส.บ.ก. ได้มีหนังสือ ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๕๕๓ ลว. ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลดำเนินการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. 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
๓. จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน พัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ด้านโอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนา													-	ส.บ.ก.
	ผลการดำเนินงาน		ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แล้วเสร็จ โดย ผอ.สนข. เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖													
๔. จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน พัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ประจำปี งบประมาณ														-	ส.บ.ก.
	ผลการดำเนินงาน		ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้วเสร็จ โดย ผอ.สนข. เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓๑ มี.ค. 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
๕. จัดทำแผน การจัดการความรู้ ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน การจัดการความรู้ ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	ด้านโอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนา													-	ส.บก.
	ผลการดำเนินงาน		ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แล้วเสร็จ โดย ผอ.สนช. เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖													
๖. จัดทำแผนปฏิบัติ การจัดการจัดการความรู้ ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ	ระดับความสำเร็จ ในการแผนปฏิบัติ การจัดการจัดการ ความรู้ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	ด้านโอกาสในการ เรียนรู้และพัฒนา													-	ส.บก.
	ผลการดำเนินงาน		ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้วเสร็จ โดย ผอ.สนช. เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖													

ค

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน ตามสำนักงาน ก.พ.	ด.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
๗. จัดกิจกรรมปลูกฝัง ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข.	ร้อยละการดำเนินงาน จัดกิจกรรมปลูกฝัง ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ให้กับบุคลากร สนข.	ด้านทีมงาน													บุคลากร สนข.	ส.บก.
ผลการดำเนินงาน			จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร “การบริหารงานแบบ Agile กับความผูกพัน ขององค์กร” ในระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ ส.ค. ๒๕๖๖ ณ โรงแรมดี วารี จอมเทียน บีช จังหวัดชลบุรี และวันที่ ๒๑ ส.ค. ๒๕๖๖ ณ อาคาร สนข. อนุมัติรายชื่อผู้เข้าร่วม โครงการฝึกอบรมฯ วันที่ ๑๘ - ๑๙ ส.ค. ๒๕๖๖ ณ โรงแรมดี วารี จอมเทียน บีช จังหวัดชลบุรี จำนวน ๑๖๙ คน และวิทยากรภาครัฐ จำนวน ๑ คน วันที่ ๒๑ ส.ค. ๒๕๖๖ ณ อาคาร สนข. จำนวน ๒๒๕ คน วิทยากรจากศูนย์อำนวยความสะดวก อาสาพระราชทาน (ศอญ.จอส.๙๐๔) จำนวน ๔๐ คน และผู้สังเกตการณ์จาก ศูนย์ประสานงานจิตอาสากระทรวงคมนาคม จำนวน ๓ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๖๘ คน ใช้จ่าย งบป. รวมทั้งสิ้น ๔๓๕,๓๘๐.๐๐ บาท													

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
๘. การมอบหมายงาน เพื่อให้บุคลากร สนช. มีการพัฒนา และเพิ่ม ขีดความสามารถ	ระดับความสำเร็จ ในการส่งเสริมให้ บุคลากร สนช. มีการพัฒนา และการเพิ่มขีด ความสามารถ	ด้านผู้บริหาร													บุคลากร สนช.	ส.บ.ก.
			ผลการดำเนินงาน	สนช. ได้มีการมอบหมายงานเพื่อให้บุคลากร สนช. มีการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถ ผ่านการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง ได้แก่ - สนช. ได้มีคำสั่ง ๑๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๔ พ.ย. ๒๕๖๕ เรื่อง มอบหมายให้ ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมอบหมายให้ข้าราชการ จำนวน ๒ ราย ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง - สนช. ได้มีคำสั่ง ๓๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ มี.ค. ๒๕๖๖ เรื่อง มอบหมายให้ ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมอบหมายให้ข้าราชการจำนวน ๑ ราย ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง - สนช. ได้มีคำสั่ง ๑๓๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ ส.ค. ๒๕๖๖ เรื่อง มอบหมายให้ ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมอบหมายให้ข้าราชการจำนวน ๑ ราย ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง												

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน	ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	พ.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๙. จัดให้มีการตรวจสุขภาพบุคลากร สนช. ประจำปี	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร สนช.	ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี												บุคลากร สนช.	สภก.
	ผลการดำเนินงาน	สนช. ได้จัดการตรวจสุขภาพเพื่อติดตามผลรอบ ๔ เดือน เมื่อวันที่ ๙ ก.พ. ๒๕๖๖ และวันที่ ๒ มี.ย. ๒๕๖๖ และได้จัดการตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๕ ก.ย. ๒๕๖๖													
๑๐. ดำเนินการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่บุคลากรของ สนช.	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการยกย่องชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร สนช.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก												บุคลากร สนช.	สภก.
	ผลการดำเนินงาน	สนช. ได้ดำเนินการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่บุคลากรของ สนช. ดังนี้ ๑. สนช. ได้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่น จำนวน ๑ ราย และมีหนังสือส่งรายชื่อให้กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๑๗ ก.พ. ๒๕๖๖ ๒. สนช. ได้พิจารณาคัดเลือกคนต้นแบบคมนาคม จำนวน ๑ ราย และมีหนังสือส่งรายชื่อให้กระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ ๑๙ ก.ค. ๒๕๖๖													

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน	ด.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									
๑๑. ดำเนินการจัด สวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ให้การให้กับ บุคลากร สนข.	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ จัดสวัสดิการที่ เหมาะสมสอดคล้อง กับความต้องการ ให้กับบุคลากร สนข.	ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก													บุคลากร สนข.	ส.บ.ก.									
	ผลการดำเนินงาน สนข. มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบสวัสดิการภายใน สนข. พ.ศ. ๒๕๕๗ และแก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการให้กับบุคลากร สนข. โดยได้ ประกาศใช้ระเบียบสวัสดิการภายใน สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ มิ.ย. ๒๕๖๖																								
๑๒. ดำเนินการ ส่งเสริมให้มีการ หมุนเวียนงาน ภายในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ส่งเสริมให้บุคลากร ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ด้านตัวงาน													บุคลากร สนข.	ส.บ.ก.									
	ผลการดำเนินงาน สนข. มีคำสั่ง ที่ ๑๒๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ ส.ค. ๒๕๖๖ เรื่อง ย้ายข้าราชการ โดยย้ายข้าราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการภายใน สนข. จำนวน ๑๓ คน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ																								

๘.

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	สอดคล้องกับปัจจัย ๑๐ ด้าน	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	
๑๓. ดำเนินการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนช.	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ เส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนช.	ความมั่นคงในอาชีพ													บุคลากร สนช.	ส.บ.ก.	
	ผลการดำเนินงาน		ส.บ.ก. ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนช. เสนอ ผอ.สนช. พิจารณา โดยเสนอ ผอ.สนช. ให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖														
๑๔. จัดให้มีแผน การดำเนินการ บริหารจัดการ หน่วยงานภายใต้ สถานการณ์ฉุกเฉิน	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ บริหารจัดการ หน่วยงานภายใต้ สถานการณ์ฉุกเฉิน ผลการดำเนินงาน	ด้านการทำงาน ในช่วงการแพร่ระบาด ของ COVID-19 (การทำงานภายใต้ สถานการณ์ฉุกเฉิน)													-	ส.บ.ก.	
			ในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 สนช. ได้ดำเนินการตามหนังสือเรียน ของสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๒.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๖ ส.ค. ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการพลเรือนสามัญปฏิบัติราชการ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) และหนังสือเวียนของกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๘๓/ว๑๓๓๒ ลงวันที่ ๒๕ ต.ค. ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการสำหรับให้ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ของส่วนราชการปฏิบัติตามการปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)														

๑

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	ด้านหัวหน้างาน													บุคลากร สนช.	สปก.
	ผลการดำเนินงาน	สนช. ได้มีการสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน ได้แก่ - คำสั่ง สนช. ที่ ๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ ม.ค. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - คำสั่ง สนช. ที่ ๑๓๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ พ.ย. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงาน ในการดำเนินการจัดทำแผนสืบพหุองค์แห่งประเพณีอำนาวยการ - คำสั่ง สนช. ที่ ๓๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ ก.พ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงาน ศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังของสำนักงานนโยบายและแผนการ ขนส่งและจราจร														

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ขอข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
ขอสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



**รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของ สำนักงาน ก.พ. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. แผนการจัดการความรู้ของ สนข. แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สนข. และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของ สนข. โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมในองค์กร ด้านตัวงาน (MY WORK) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กทบ.) ด้านการจัดการความรู้ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ด้านคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการพลเรือนใน สนข. ความโปร่งใสในการดำเนินงานใน สนข. รวมถึงความผูกพันของบุคลากร สนข.

สบก. ได้ขอความร่วมมือให้บุคลากรในสังกัดสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร. ตอบแบบประเมินตามความเป็นจริง ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำรายงานผลการประเมินฯ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์นำไปสู่การพัฒนางานองค์กรด้านระบบบริหารงานบุคคล การเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ต่อไป

ข้อมูลทั่วไป

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทบริหารระดับบริหารต้น และระดับบริหารสูง ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการระดับต้น และระดับสูง ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโสลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๔๗ คน (ข้อมูล ณ เดือน ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖)

ผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจฯ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทบริหารในระดับบริหารต้น และระดับบริหารสูง ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการในระดับต้น และระดับสูง ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการในระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภททั่วไปในระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโสลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๒๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๑๖ ของจำนวนประชากรในการประเมินความพึงพอใจ ในครั้งนี้สามารถสรุปผลการประเมินฯ ได้ ดังนี้

ส่วนที่ ๑...

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินฯ

มีผู้ตอบแบบประเมินฯ จำนวนทั้งหมด ๒๔๐ คน สรุปข้อมูลในแต่ละหัวข้อได้ ดังนี้

๑.๑ เพศ

เพศ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ชาย	๗๘	๓๒.๕๐
หญิง	๑๕๖	๖๕.๐๐
ไม่ระบุ	๖	๒.๕๐
รวม	๒๔๐	๑๐๐

๑.๒ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๑	๑๒.๙๒
ปริญญาตรี	๘๒	๓๔.๑๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๒๒	๕๐.๘๓
ไม่ระบุ	๕	๒.๐๘
รวม	๒๔๐	๑๐๐

๑.๓ ประเภทบุคลากรและประเภทตำแหน่ง

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการ (ประเภทบริหาร ระดับบริหารต้น และระดับบริหารสูง)	๑	๐.๔๒
ข้าราชการ (ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ)	๐	๐
ข้าราชการ (ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง)	๕	๒.๐๘
ข้าราชการ (ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ)	๓	๑.๒๕
ข้าราชการ (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)	๑๔๐	๕๘.๓๓
ข้าราชการ (ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส)	๑๗	๗.๐๘
ลูกจ้างประจำ	๒๒	๙.๑๗
พนักงานราชการ	๔๘	๒๐.๐๐
ไม่ระบุ	๔	๑.๖๗
รวม	๒๔๐	๑๐๐

๑.๔ อายุ...

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๔ อายุราชการ/อายุการทำงาน

อายุราชการ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่า ๕ ปี	๕๙	๒๔.๕๘
๖-๑๐ ปี	๓๖	๑๕.๐๐
๑๑-๑๕ ปี	๒๙	๑๒.๐๙
๑๖-๒๐ ปี	๓๔	๑๔.๑๗
๒๑-๒๕ ปี	๓๐	๑๒.๕๐
๒๖-๓๐ ปี	๑๗	๗.๐๘
๓๐ ปีขึ้นไป	๓๒	๑๓.๓๓
ไม่ระบุ	๓	๑.๒๕
รวม	๒๔๐	๑๐๐

๑.๕ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
บริหารราชการส่วนกลาง	๑	๐.๔๑
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๒	๐.๘๓
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖	๒.๕๐
สำนักบริหารกลาง	๖๑	๒๕.๔๒
กองจัดระบบการจราจรทางบก	๒๔	๑๐.๐๐
กองพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร	๒๗	๑๑.๒๕
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร	๒๔	๑๐.๐๐
สำนักงานโครงการบริหารจัดการระบบตัวร่วม	๑๖	๖.๖๗
สำนักแผนความปลอดภัย	๒๓	๙.๕๘
สำนักแผนงาน	๓๔	๑๔.๑๗
สำนักส่งเสริมระบบการขนส่งและจราจร ในภูมิภาค	๒๒	๙.๑๗
รวม	๒๔๐	๑๐๐

ส่วนที่ ๒...

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของท่านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ

สรุปข้อมูลในแต่ละหัวข้อ ได้ดังนี้

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๑. เกี่ยวกับภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กร			
๑.๑ องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์นโยบาย แผนงาน ที่เหมาะสมและมีความชัดเจน	๔.๒๔	๘๔.๗๕	เห็นด้วย
๑.๒ องค์กรมีการกำหนดโครงสร้าง สายบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	๔.๑๐	๘๑.๙๒	เห็นด้วย
๑.๓ องค์กรมีลักษณะการมอบอำนาจภายในอย่างเหมาะสม	๔.๐๐	๘๐.๐๐	เห็นด้วย
๑.๔ ผู้บริหารระดับสูงเป็นต้นแบบที่ดีและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้	๔.๐๘	๘๑.๕๐	เห็นด้วย
๑.๕ ผู้บริหารระดับกลาง (ผอ.สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ) เป็นต้นแบบที่ดี และสามารถนำพาส่วนงานที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จได้	๔.๑๓	๘๒.๕๘	เห็นด้วย
๑.๖ ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/งาน เป็นต้นแบบที่ดี และสามารถนำพาส่วนงานที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จได้	๔.๑๕	๘๒.๙๒	เห็นด้วย
๑.๗ บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีม การร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมกันแก้ไขปัญหาตามวัฒนธรรมองค์กร	๔.๐๘	๘๑.๕๐	เห็นด้วย
๑.๘ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ - ไม่มี -			
ภาพรวม	๔.๑๑	๘๒.๑๗	เห็นด้วย
๒. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวงาน			
๒.๑ ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย	๔.๐๗	๘๑.๔๒	เห็นด้วย
๒.๒ งานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความหลากหลาย	๔.๐๙	๘๑.๘๓	เห็นด้วย
๒.๓ ท่านมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ และท่านได้ใช้ความสามารถของท่านได้อย่างเต็มที่ในการทำงาน	๓.๙๗	๗๙.๔๒	เห็นด้วย
๒.๔ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ	๓.๘๘	๗๗.๕๘	เห็นด้วย
๒.๕ ท่านมีอิสระในการทำงาน ทั้งในเรื่องการควบคุมเวลา วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน	๓.๙๔	๗๘.๘๓	เห็นด้วย
๒.๖ ท่านรู้ขอบเขตงานของท่าน รู้ว่าต้องใช้สิ่งใดบ้างเพื่อให้งานสำเร็จ รวมถึงเห็นที่มา และผลลัพธ์ของงานที่ท่านรับผิดชอบ	๔.๑๒	๘๒.๔๒	เห็นด้วย
๒.๗ ท่านรู้ความสำเร็จในงานของท่านจะส่งผลต่อใครและอะไร	๔.๑๘	๘๓.๕๐	เห็นด้วย
๒.๘ ท่านรู้เป้าหมายหรือผลผลิตของงานที่ท่านรับผิดชอบคือสิ่งใด	๔.๒๐	๘๔.๐๘	เห็นด้วย
๒.๙ ท่านรู้ว่งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร	๔.๒๑	๘๔.๑๗	เห็นด้วย

รายการประเมิน...

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๒.๑๐ ท่านมีโอกาส/มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน	๔.๐๖	๘๑.๑๗	เห็นด้วย
๒.๑๑ เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน	๓.๗๑	๗๔.๒๕	เห็นด้วย
๒.๑๒ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา ศึกษาดูงานและฝึกอบรม เป็นต้น	๓.๘๘	๗๙.๕๘	เห็นด้วย
๒.๑๓ ท่านรับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ทักษะการเรียนรู้ เป็นต้น	๔.๐๖	๘๑.๒๕	เห็นด้วย
๒.๑๔ องค์กรมีการปรับเปลี่ยน โยกร้ายหน้าที่เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านมีโอกาสการเรียนรู้มากกว่างานที่ท่านทำในปัจจุบัน	๓.๘๕	๗๗.๐๐	เห็นด้วย
๒.๑๕ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่า มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๔.๑๐	๘๒.๐๐	เห็นด้วย
๒.๑๖ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ ๑) การพัฒนาบุคลากรของ สนข. ควรดำเนินการในหัวข้อ ดังนี้ ๑.๑) ภาษา โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรใน สนข. อย่างทั่วถึง ๑.๒) ทักษะในด้านวิเคราะห์นโยบายและแผนที่เป็น เช่น การจัดทำแผน การวิเคราะห์โครงการ การจัดทำงบประมาณ ฯลฯ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยไม่ต้องรอให้สถาบันการศึกษาที่จัดอบรมหลักสูตรเหล่านั้นแจ้งเชิญมา ซึ่ง สนข. สามารถส่งผู้เข้าร่วมอบรมได้จำนวนน้อย เพราะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๒) ผู้บริหารระดับสูงควรมอบหมายงานให้ตรงตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/ฝ่าย โดยเสนอให้จัดทำเป็นข้อสั่งการที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อความชัดเจนการมอบหมายงานให้ ๓) มีเส้นทางการเติบโตในสายงานสนับสนุนที่มากขึ้นกว่าเดิม			
ภาพรวม	๔.๐๓	๘๐.๕๗	เห็นด้วย

รายการประเมิน...

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๓. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี			
๓.๑ หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็น/ความต้องการของบุคลากรในสังกัดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	๓.๘๐	๗๖.๐๐	เห็นด้วย
๓.๒ หน่วยงานได้จัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด/นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้เหมาะสมกับความต้องการ เช่น การตรวจสอบสุขภาพ การเบิกค่าใช้จ่ายตามสิทธิ เป็นต้น	๔.๐๖	๘๑.๑๗	เห็นด้วย
๓.๓ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพกายที่ช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายที่ดี เช่น การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การติดตามผลการตรวจสุขภาพ เป็นต้น	๔.๑๐	๘๒.๐๐	เห็นด้วย
๓.๔ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเช่น ระบบแสงสว่าง อุณหภูมิ และ/หรือสาธารณูปโภค ส่งเสริมให้ท่านมีความสะดวกสบาย และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน	๓.๘๙	๗๗.๘๓	เห็นด้วย
๓.๕ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป	๓.๘๔	๗๖.๗๓	เห็นด้วย
๓.๖ หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในหน่วยงานที่หลากหลาย เช่น การประชุมกับหน่วยงานภายในหรือภายนอก การจัดเวทีถ่ายทอดองค์ความรู้ กิจกรรมเสี่ยงตามสาย หนังสือเวียน เป็นต้น	๔.๑๓	๘๒.๕๘	เห็นด้วย
๓.๗ ท่านรับรู้ด้านด้านการจัดการความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน แอปพลิเคชันไลน์ กลุ่มข่าวสาร สนข. แพลตฟอร์ม เพชบุรี OTP Thailand เป็นต้น	๔.๑๕	๘๓.๐๘	เห็นด้วย
๓.๘ ท่านมีความพอใจต่อการจัดการความรู้ของหน่วยงาน	๓.๙๘	๗๙.๕๘	เห็นด้วย
๓.๙ ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๓.๙๐	๗๘.๐๐	เห็นด้วย
๓.๑๐ ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน	๓.๘๑	๗๖.๑๗	เห็นด้วย
๓.๑๑ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ ๑) สภาพแวดล้อมและสถานที่ค่อนข้างแออัดไม่มีพื้นที่ให้นั่งพักอย่างเป็นส่วนตัว ๒) ไม่มีอุปกรณ์ที่ป้องกันแสงแดดที่เหมาะสม ส่งผลต่อการทำงาน ๓) อยากให้มีแนวทางช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าครองชีพแก่เจ้าหน้าที่ เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง อาหาร ในรายจ่ายยืมยืมแต่ต้องมีคุณภาพ ๔) เมื่อมีอุปกรณ์สำนักงานชำรุดไม่สามารถใช้ได้ เช่น เครื่องพิมพ์ (Printer) เป็นต้น ควรพิจารณาหาวิธีการและดำเนินการให้เครื่องใช้สำนักงานสามารถใช้งานได้โดยเร็ว			
ภาพรวม	๓.๙๗	๗๙.๓๓	เห็นด้วย

รายการประเมิน...

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๔. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก			
๔.๑ คนที่ทำงานได้ดีในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับ ชื่นชม ยกย่องชมเชยได้อย่างเหมาะสม	๓.๘๓	๗๖.๖๗	เห็นด้วย
๔.๒ ท่านได้รับการยอมรับและชื่นชมจากการทำงานตามที่ท่านคาดหวังไว้	๓.๗๖	๗๕.๑๗	เห็นด้วย
๔.๓ หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ของท่านกับคนในองค์กร เช่น การจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างค่านิยมขององค์กร เป็นต้น	๓.๙๗	๗๙.๓๓	เห็นด้วย
๔.๔ ท่านกับคนในหน่วยงานมีความสามัคคีพร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง เช่น กิจกรรมสาธารณกุศลเนื่องในโอกาสสำคัญ เป็นต้น	๓.๙๗	๗๙.๔๒	เห็นด้วย
๔.๕ ท่านรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในหน่วยงานของท่าน	๓.๗๑	๗๔.๒๕	เห็นด้วย
๔.๖ หน่วยงานของท่านมีพื้นที่สำหรับสถานที่พักที่ทำให้ท่านได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับคนในองค์กร เช่น ห้องอาหาร ชั้น ๑ เป็นต้น	๓.๖๗	๗๓.๓๓	เห็นด้วย
๔.๗ ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ IT การเชื่อมต่อระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น	๔.๐๕	๘๑.๐๘	เห็นด้วย
๔.๘ วัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่หน่วยงานจัดให้ท่านมีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน	๓.๙๑	๗๘.๒๕	เห็นด้วย
๔.๙ หน่วยงานของท่านมีมาตรการการจัดการสถานการณ์การระบาดเชื้อไวรัส โควิด - ๑๙ (COMD - 19) ในสถานที่ทำงาน อย่างเหมาะสม	๓.๙๖	๗๙.๒๕	เห็นด้วย
๔.๑๐ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ ๑) วัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่หน่วยงานจัดให้มีไม่เพียงพอ ๒) กรณีวัสดุอุปกรณ์เสียใช้เวลาในการซ่อมแซมนาน ๒) ไม่มีพื้นที่สำหรับพักผ่อนที่มีความเป็นส่วนตัว ๓) ห้องอาหารชั้น ๑ ที่นั่งไม่เพียงพอ ไม่มีพัดลม ไม่เปิดเครื่องปรับอากาศ อากาศร้อนอบอ้าว อึดอัด ควรจัดหาพัดลมไว้ใช้ในห้องอาหารชั้น ๑			
ภาพรวม	๓.๘๗	๗๗.๔๒	เห็นด้วย

รายการประเมิน...

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๕. เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กทบ.) สำนักบริหารกลาง			
๕.๑ ท่านได้รับบริการข้อมูลที่เกี่ยวข้องตรงกับความต้องการจากกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๙๙	๗๙.๗๕	เห็นด้วย
๕.๒ ท่านได้รับข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือเวียนการแจ้งข้อมูลส่วนบุคคล การสอบถามด้วยตนเองหรือทางโทรศัพท์ และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น แอปพลิเคชันไลน์ กลุ่มข่าวสาร สนข. เป็นต้น	๔.๑๒	๘๒.๔๒	เห็นด้วย
๕.๓ การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใสเสมอภาค และเป็นธรรม	๓.๙๖	๗๙.๑๗	เห็นด้วย
๕.๔ การปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม	๔.๐๔	๘๐.๗๕	เห็นด้วย
๕.๕ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ - ไม่มี -			
ภาพรวม	๔.๐๓	๘๐.๕๒	เห็นด้วย
๖. เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการพลเรือนใน สนข. และความโปร่งใสในการดำเนินงานใน สนข.			
๖.๑ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนใน สนข. เช่น กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม (เสียงธรรมออนไลน์) เป็นต้น	๓.๙๔	๗๘.๗๕	เห็นด้วย
๖.๒ การประกาศเจตนารมณ์ของหน่วยงานที่พร้อมจะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส เช่น ประกาศนโยบายการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น	๔.๐๒	๘๐.๔๒	เห็นด้วย
๖.๓ กระบวนการคัดเลือกคนต้นแบบคมนาคม ข้าราชการพลเรือนดีเด่น คนดีศรี สนข.	๓.๙๐	๗๗.๙๒	เห็นด้วย
๖.๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ ๑) มีการประกาศเจตนารมณ์แต่ยังไม่ถูกนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ๒) กระบวนการคัดเลือกคนต้นแบบคมนาคม ไม่ควรมาจากการเขียนใบสมัคร ควรเลือกจากผลงาน/การพิจารณาของผู้บังคับบัญชา			
ภาพรวม	๓.๙๕	๗๙.๐๓	เห็นด้วย

รายการประเมิน...

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๗. เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายใน สนช.			
๗.๑ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพใน สนช. ของเจ้าหน้าที่หญิงและชายมีความเสมอภาค	๓.๙๙	๗๙.๘๓	เห็นด้วย
๗.๒ สิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอต่อความต้องการ/ความจำเป็นสำหรับหญิงชาย	๔.๐๖	๘๑.๑๗	เห็นด้วย
๗.๓ การดูแลปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานมีความเหมาะสม	๔.๐๖	๘๑.๑๗	เห็นด้วย
๗.๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ - ไม่มี -			
ภาพรวม	๔.๐๔	๘๐.๗๒	เห็นด้วย

หมายเหตุ : ค่าระดับความคิดเห็น ข้อ ๑ - ข้อ ๗ เป็นการวัดระดับคะแนนเต็ม ๕ คะแนน แปลความหมายได้ดังนี้
 ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๑ - ๕.๐๐ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ - ๔.๕๐ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย
 ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ - ๓.๕๐ อยู่ในเกณฑ์เฉยๆ
 ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ - ๒.๕๐ อยู่ในเกณฑ์ไม่เห็นด้วย
 ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ๑.๕๐ อยู่ในเกณฑ์ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นของท่านที่เกี่ยวข้องกับภาพรวมของความผาสุกและความผูกพัน
 สรุปข้อมูลในแต่ละหัวข้อ ได้ดังนี้

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๑. ท่านมีความผาสุกและรู้สึกผูกพันกับงานในสังกัด (สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.) ในระดับใด			
๑.๑ ท่านรู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๓.๗๘	๗๕.๕๘	พึงพอใจมาก
๑.๒ ท่านมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๓.๘๕	๗๗.๐๐	พึงพอใจมาก
๑.๓ ท่านมักจะอดทนและบากบั่นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายเพื่อให้งานสำเร็จ	๓.๘๕	๗๗.๐๘	พึงพอใจมาก
๑.๔ ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำ	๓.๗๕	๗๕.๐๘	พึงพอใจมาก
ภาพรวม	๓.๘๑	๗๖.๑๙	พึงพอใจมาก

รายการประเมิน...

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๒. ท่านมีความสุขและรู้สึกผูกพันองค์กรในระดับใด			
๒.๑ ท่านบอกกล่าวกับผู้อื่นว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วยอย่างยิ่ง	๓.๗๒	๗๔.๔๒	พึงพอใจมาก
๒.๒ ท่านภาคภูมิใจในหน่วยงานของท่าน	๓.๘๐	๗๖.๐๘	พึงพอใจมาก
๒.๓ ท่านยินดีทำงานส่วนรวมของหน่วยงานเมื่อหน่วยงานต้องการ	๓.๙๖	๗๙.๒๕	พึงพอใจมาก
๒.๔ ท่านเชื่อในเป้าหมาย พันธกิจ และการทำงานของหน่วยงานของท่าน	๓.๘๗	๗๗.๓๓	พึงพอใจมาก
ภาพรวม	๓.๘๔	๗๖.๗๗	พึงพอใจมาก
๓. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล สนข.			
๑) ระบบการส่งเสริมคนดีและคนเก่งไม่มีความชัดเจน			
๒) มีระบบการพัฒนาคัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่ควบคู่กันไประหว่างระบบอาวุโสกับความรู้ความสามารถ จัดระบบอุปถัมภ์ พกพ้อง			
๓) อยากให้มีการปรับรอบเวลาการเข้า - ออกงาน เนื่องจากต้องการลดเวลาการเดินทางกลับต่างจังหวัด			
๔) การประเมินความพึงพอใจ อาจจะต้องถามหน่วยงานที่สังกัด			

หมายเหตุ : ค่าระดับความพึงพอใจ ข้อ ๑ - ข้อ ๒ เป็นการวัดระดับคะแนนเต็ม ๕ คะแนน แปลความหมายได้ดังนี้
 ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๑ - ๕.๐๐ อยู่ในเกณฑ์พึงพอใจมากที่สุด
 ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ - ๔.๕๐ อยู่ในเกณฑ์พึงพอใจมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ - ๓.๕๐ อยู่ในเกณฑ์พึงพอใจปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ - ๒.๕๐ อยู่ในเกณฑ์พึงพอใจน้อย
 ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ๑.๕๐ อยู่ในเกณฑ์พึงพอใจน้อยที่สุด

จากผลการประเมินฯ ข้างต้น ทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยและพึงพอใจมาก ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาที่ได้ในแต่ละประเด็นจะพบได้ว่าไม่มีประเด็นใดที่อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยหรือพึงพอใจน้อย แสดงว่าหน่วยงานสามารถดำเนินการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ วัฒนธรรมในองค์กร ตัวงาน สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี สภาพแวดล้อมการทำงาน การปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการพลเรือนใน สนข. ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สนข. ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายใน สนข. และภาพรวมของความผูกพันและความผูกพัน สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร สนข. ได้แล้วในระดับหนึ่ง ในการนี้ เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร สนข. ในปัจจุบันประมาณถัดไป สบก. เห็นควรดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในประเด็นที่มีอัตราความคิดเห็นต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ เช่น เรื่องสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการพลเรือนใน สนข. และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สนข. เป็นต้น

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖