



สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

(ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของ

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



ภาพจาก <https://nbsl.org.uk/>

สำนักบริหารกลาง

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อมูลพื้นฐาน กิจกรรม/หลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย และรายละเอียดอื่น ๆ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ

นางฉวี งามมี

(นางผาณิต มั่งมี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๑๓ ก.พ. ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติ

ศ

(นายปัญญา ชูพานิช)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

๒๐ ก.พ. ๒๕๖๗

คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) และจัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพ ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป อีกทั้งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบบริหารจัดการด้านบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของ สนข. และพร้อมรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรของ สนข. ให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สนข. จึงได้มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. และเพื่อให้การดำเนินงานภายใต้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สนข. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น ไว้สำหรับใช้เป็นแนวทางในการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข.

เรื่อง		หน้า
ส่วนที่ ๑	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑
ส่วนที่ ๒	ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๔
ส่วนที่ ๓	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๙
ส่วนที่ ๔	การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน นโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๕
ส่วนที่ ๕	ภาคผนวก รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๖

ส่วนที่ ๑

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้พิจารณาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของ สำนักงาน ก.พ. แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของสำนักงาน ก.พ.ร. แผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน) ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี และเก่ง ยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

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

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีมีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ



กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)

ที่มา : สำนักงาน ก.พ.

๓. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับประเทศดังกล่าว ภายใต้บริบทที่มีความท้าทาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตาม มาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงได้จัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และเพื่อให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และการพัฒนาการประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ
๒. หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ภายใต้แนวคิด “การเรียนรู้ได้เร็ว เข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย นำไปใช้งานได้จริง สร้างประโยชน์ และติดตามผลได้เร็วอย่างเป็นระบบ” โดยมีบุคลากรภาครัฐ ๕ กลุ่มเป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และได้กำหนดประเด็นการพัฒนา ไว้ ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว องค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี และองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาเช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว : กำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ / กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ท้าทายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

กลยุทธ์การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี : กำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน / แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กลยุทธ์การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม : กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสมรรถภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตที่ตรงตาม ความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

: กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจ ที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

: กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึง มีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

: กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้จำแนกบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่มตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

- (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry)
- (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel)
- (๓) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager)
- (๔) บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง (Functional Manager)
- (๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทรบบริหาร (Organization & Business Leader)

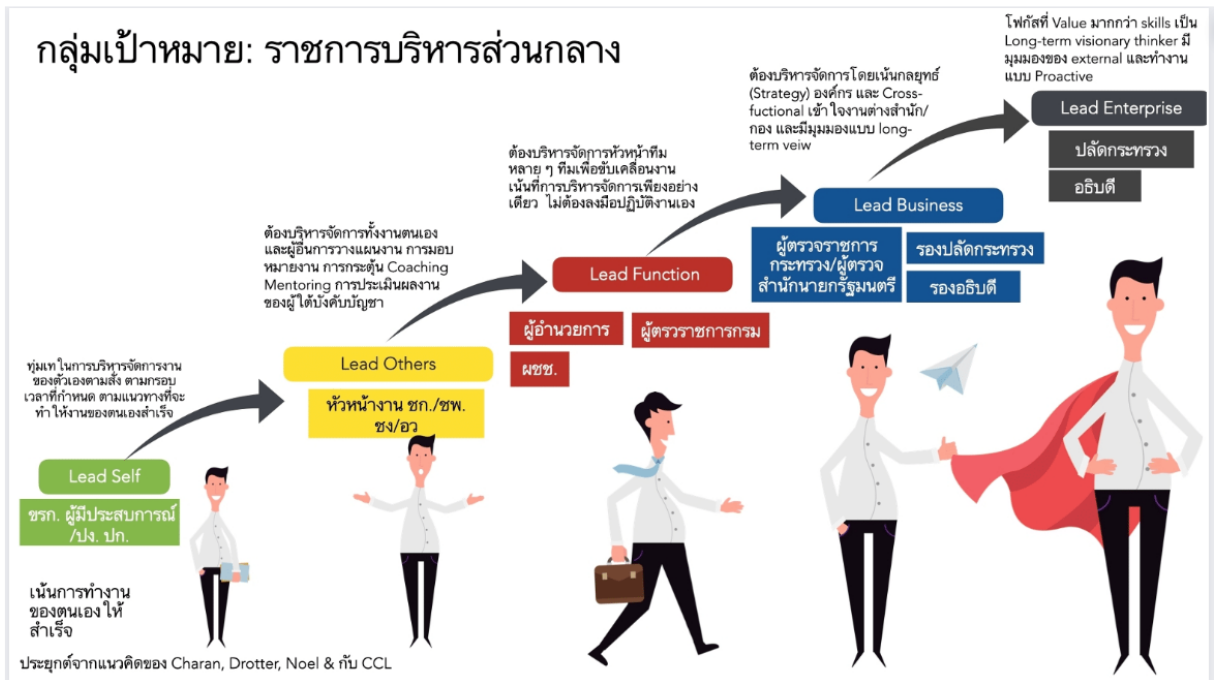
การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ นี้ ได้กำหนดกรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด ประกอบด้วย



ภาพจาก : แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

การกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงนี้ จะครอบคลุมประเด็นทักษะต่าง ๆ ดังนี้

๑. ทักษะทางการคิด (Cognitive Skills)
๒. ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills)
๓. ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill)
๔. ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)



ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

: กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

: กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

: ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จำแนกกลุ่มเป้าหมายของบุคลากรเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำแนกกลุ่มตามการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในการนี้ ได้จำแนกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ

(๑) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) โดยจำแนกเป็น

(๑.๑) ผู้ปฏิบัติงาน

(๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน

(๑.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวง กรม

(๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) โดยจำแนกเป็น

(๒.๑) ผู้ปฏิบัติงาน

(๒.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน

(๒.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร

และจำแนกตามภารกิจด้านดิจิทัลและการขับเคลื่อนการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) *

๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) *

- ๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) *
- ๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)
- ๕) การพัฒนาวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service)
- ๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)
- ๗) ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

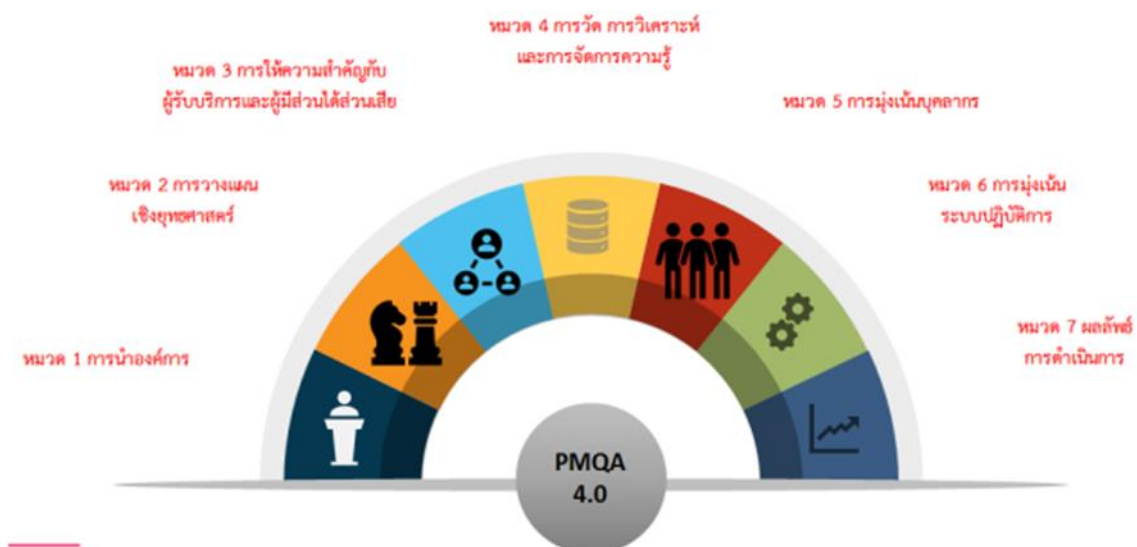
หมายเหตุ * กำหนดให้เป็นประเด็นการพัฒนาด้านดิจิทัลพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย

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

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นเครื่องมือผลักดันให้พัฒนาระบบราชการไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย 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

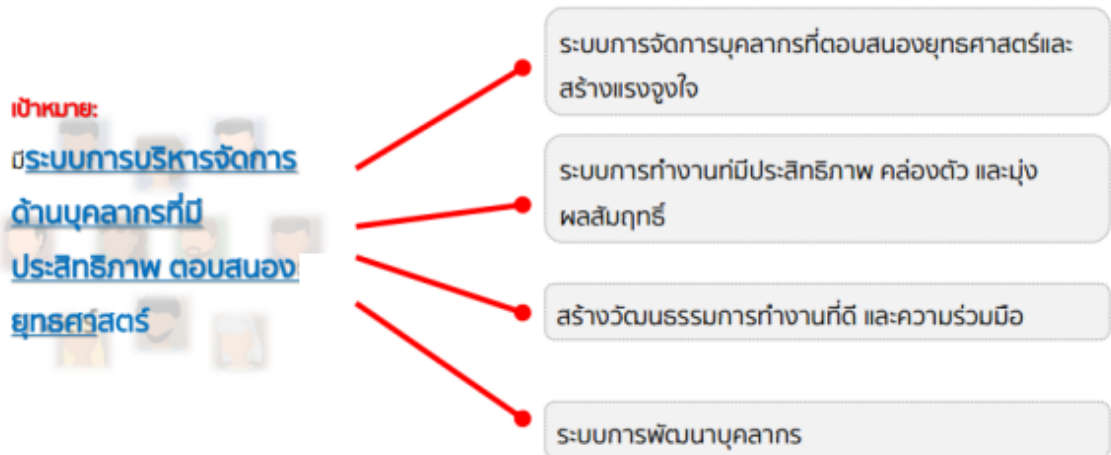


ที่มา : คู่มือการตรวจสอบความพร้อมสำหรับการดำเนินการตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

หมวดที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง คือหมวด ๕ มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม

และความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ ระบบการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการจะต้องเป็นระบบการพัฒนาที่สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร



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

๕. แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้กำหนดให้มีการบริหารงานบุคคลของ สนข. มีระบบที่ได้มาตรฐานรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจในเชิงรุกและบุคลากร สนข. มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามภารกิจพร้อมรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงเป็นเป้าประสงค์ของแนวทางการพัฒนาที่ ๓ ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน และกำหนดให้ สนข. เป็นหน่วยงานที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ และบุคลากร สนข. มีความผูกพันกับองค์กรเป็นเป้าประสงค์ของแนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัยกลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนางค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และกลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนข.



4 แนวทางการพัฒนา

1 พัฒนาระบบนโยบายและแผนงาน ระบบคมนาคมให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

2 ขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานสู่การปฏิบัติ

3 ยกระดับการบริหารงานบุคคล และพัฒนาบุคลากรของ สนช. อย่างมีประสิทธิภาพ

4 พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย

6 เป้าประสงค์

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

2 นโยบายและแผนพัฒนาระบบคมนาคมนำไปสู่การปฏิบัติและเกิดผลเป็นรูปธรรม

3 การบริหารงานบุคคลของ สนช. มีระบบที่ได้มาตรฐานรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจในเชิงรุก

5 สนช. เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4 บุคลากร สนช. มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ สอดคล้องตามการก้าวพร้อมรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

6 บุคลากร สนช. มีความผูกพันกับองค์กร

10 กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ

1 มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบคมนาคม (Transport Efficiency)

4 การขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมไปสู่การปฏิบัติ

7 พัฒนาการบริหารงานบุคคล และพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน

8 พัฒนาและเผยแพร่ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านคมนาคมของ สนช. ให้เป็นที่ยอมรับ

2 มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผน เพื่อยกระดับการเข้าถึงระบบคมนาคมของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport)

5 การขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานคมนาคมด้วยการบูรณาการพัฒนาระหว่างพื้นที่

9 พัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

3 มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผน เพื่อพัฒนาระบบคมนาคมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)

6 การขับเคลื่อนตัวชี้วัดเป้าหมายย่อย โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ สนช.

10 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความภาคภูมิใจกับบุคลากร สนช.



ภาพสรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ที่มา : แผนปฏิบัติการราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ทั้งนี้ สนข. ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการฯ ดังกล่าว โดยจัดทำแผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน) ขึ้นเป็นกรอบการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวทางการพัฒนา โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งภารกิจหน้าที่ไว้ ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ : “องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

๒) พันธกิจ

๒.๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบคมนาคม และขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ

๒.๒) ศึกษา วิจัย และพัฒนางานคมนาคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๒.๓) ส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม

๒.๔) พัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม

๓) ภารกิจและหน้าที่ของ สนข.

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ สนข. มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนหลัก แผนแม่บทและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการขนส่งและจราจรความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่งของประเทศ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๓.๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท แผนการลงทุนด้านการขนส่งและจราจรในระดับประเทศ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๓.๒) ศึกษา เสนอแนะนโยบายและกำหนดมาตรการ มาตรฐานด้านการจัดระบบการจราจรทางบกให้สอดคล้องกับแผนหลักด้านการขนส่งและจราจร วิเคราะห์กลั่นกรองความเหมาะสมของแผนงานและโครงการจัดระบบการจราจรทางบกเสนอต่อคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๓) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานด้านการขนส่งและจราจร ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่ง

๓.๔) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อจัดทำรายงานและแนวโน้มของการขนส่งและจราจร ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศ

ของการขนส่งและจราจร รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ

๓.๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๔) ค่านิยมองค์กร

“OTP to TOP” สร้างทีมงานที่ดี สร้างโอกาส สร้างความเป็นมืออาชีพ

แผนปฏิบัติการราชการ สนข. พ.ศ. 2567

(ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน)

วิสัยทัศน์



“องค์กรนำในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

ค่านิยม **O T to O P**

Teamwork
สร้างทีมงานที่ดี



Opportunity
สร้างโอกาส



Professional
สร้างความเป็นมืออาชีพ



แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนาระบบนโยบายและแผนงานคมนาคมสู่ความยั่งยืน

กลยุทธ์

1. มุ่งเน้น การจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบคมนาคม (Transport Efficiency)
2. มุ่งเน้น การจัดทำนโยบายและแผนเพื่อยกระดับการเข้าถึงระบบคมนาคมของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport)
3. มุ่งเน้น การจัดทำนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)

แนวทางการพัฒนาที่ 2 ขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์

4. ขับเคลื่อน นโยบายและแผนคมนาคมไปสู่การปฏิบัติ
5. ขับเคลื่อน นโยบายและแผนงานคมนาคมด้วยการบูรณาการการพัฒนาเชิงพื้นที่
6. ขับเคลื่อน ตัวชี้วัดเป้าหมายย่อยโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ สนข.

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ผลักดันการบริหาร งานบุคคล และพัฒนาบุคลากรของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

7. พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ 4 พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย

กลยุทธ์

8. พัฒนาและเผยแพร่ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านคมนาคมของ สนข. ให้เป็นที่ยอมรับ
9. พัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
10. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผูกพันให้กับบุคลากร สนข.



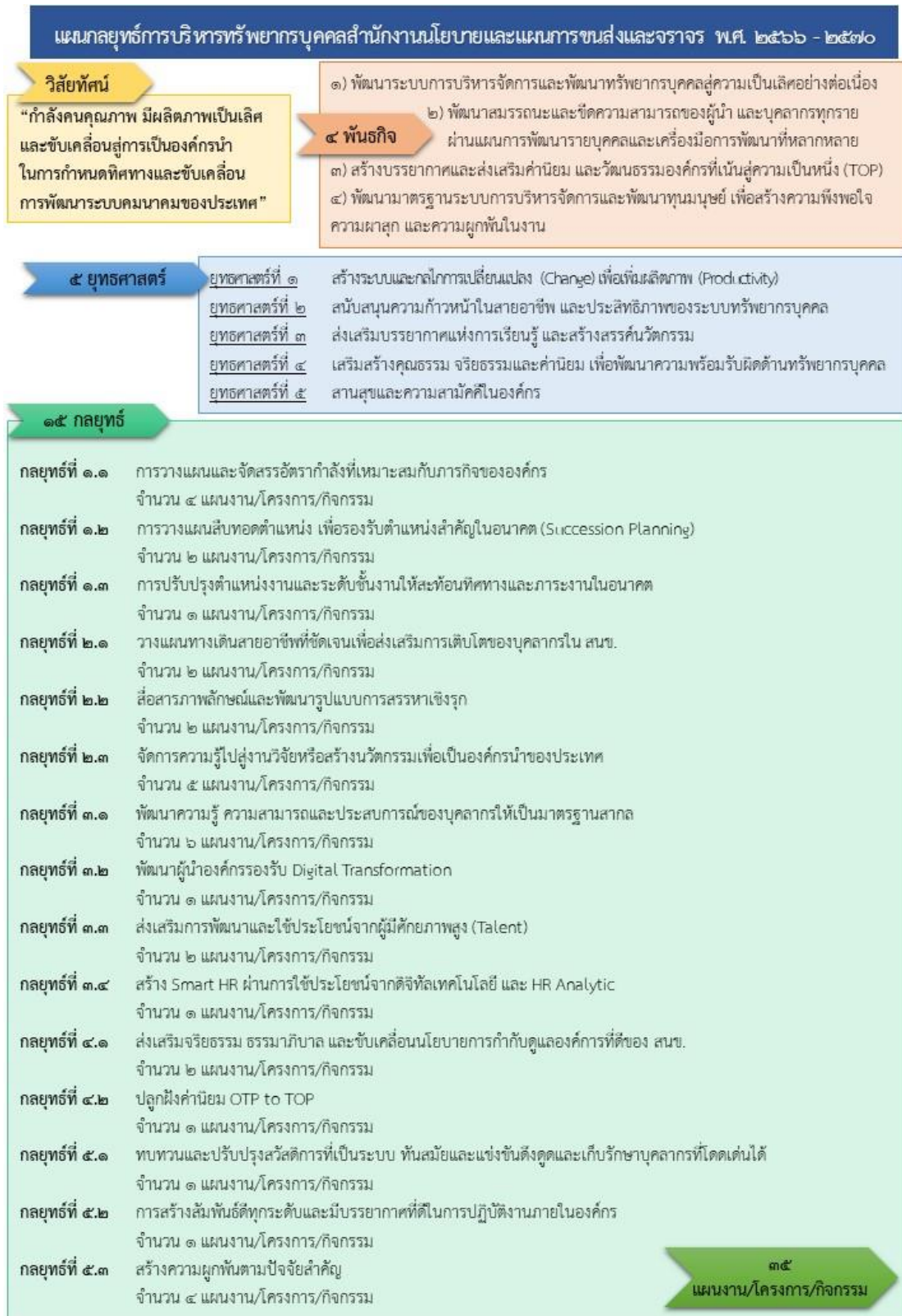
แผนปฏิบัติการราชการ สนข.
พ.ศ. 2567

กลุ่มติดตามและประเมินผล สำนักแผนงาน

ภาพสรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ ราชการ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗
ที่มา : แผนปฏิบัติการ ราชการ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน

๖. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของ สนข. บรรลุตามเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติราชการ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สนข. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้น โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ต่อ)

๑๕ กลยุทธ์

๓๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานขององค์กร

- ๑) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ๒) การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของ สนช.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ
- ๓) จัดทำแผนอัตรากำลังของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘
- ๔) การดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ที่กำหนดไว้และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)

- ๕) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนช.
- ๖) การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนช. และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและการงานในอนาคต

- ๗) การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนช.

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแนวทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนช.

- ๘) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนช. (ตำแหน่งอำนวยความสะดวก และอำนาจการสูง)
- ๙) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนช. (ตำแหน่งอำนวยความสะดวก และอำนาจการสูง)

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก

๑๐) การสรรหาเชิงรุก “การริเริ่มสรรหาบุคลากรในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service Executive development program: PSED)/กรมการขนส่งฯ

๑๑) การประชาสัมพันธ์สื่อทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์การนำของประเทศ

- ๑๒) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ๑๓) การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ
- ๑๔) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ
- ๑๕) การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ
- ๑๖) การประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ในหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนช.

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล

- ๑๗) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ๑๘) การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ
- ๑๙) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ
- ๒๐) การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ
- ๒๑) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐
- ๒๒) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : DP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

- ๒๓) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาสูง (Talent)

- ๒๔) การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีความรู้สูง HiPPs
- ๒๕) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบสิ่งสนับสนุนการดำเนินงานรายบุคคลของข้าราชการผู้มีความรู้สูง HiPPs

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic

- ๒๖) การนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนช. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สนช.

- ๒๗) โครงการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ
- ๒๘) การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

- ๒๙) โครงการส่งเสริมและปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัย และแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

- ๓๐) การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

- ๓๑) โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

- ๓๒) โครงการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ๓๓) การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ
- ๓๔) โครงการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ
- ๓๕) การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิ <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> สุขและสามัคคีในองค์กร ๕ ยุทธศาสตร์
--	--

๕ ยุทธศาสตร์	๑๗ แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)	• จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ • การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่กำหนดไว้ • จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ • การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ • จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ • การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช. ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช. ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช. ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล	• ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาระยะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน • การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร”	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร” ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม	• การพัฒนาบุคลากร สนช.ประจำปีงบประมาณ ด้าน Digital • การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล” • กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหัวข้อการให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิ	• การส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร • จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ • การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ • การส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชน ภายในองค์กร	สนช. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น ปีละ ๑ กิจกรรม แผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช. ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขและสามัคคีในองค์กร	• แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ • การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช. ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐

ส่วนที่ ๒

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้ดำเนินการ กิจกรรม/หลักสูตร จำนวน ๑๓ กิจกรรม/หลักสูตร ทั้งนี้ สนข. ได้ดำเนินการตามกิจกรรม/หลักสูตร ภายใต้แผนฯ ดังกล่าวแล้วจำนวน ๑๓ กิจกรรม/หลักสูตร คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐ มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)	
๑. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	
๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	
๓.๑ หลักสูตรนักบริหารระดับสูงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) หรือหลักสูตรนักบริหารคมนาคมระดับสูง (นบส.) หรือพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒)	สนข. ส่งข้าราชการ ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นบส. ๑ รุ่นที่ ๙๘ ระหว่างวันที่ ๑๙ มิถุนายน – ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓.๒ หลักสูตรนักบริหารคมนาคมระดับต้น	สนข. ส่งข้าราชการ ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นบต.คค. รุ่นที่ ๑๕ ระหว่างวันที่ ๑๐ พฤษภาคม – ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๓.๓ หลักสูตรนักบริหารคมนาคมระดับกลาง	สนข. ส่งข้าราชการ ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นบก.คค. รุ่นที่ ๑๘ ระหว่างวันที่ ๑๖ มกราคม – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
๓.๔ หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน	สนข. ส่งข้าราชการ ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ ๕๒ ระหว่างวันที่ ๒๐ มีนาคม – ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ และส่งข้าราชการ ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ ๕๓ ระหว่างวันที่ ๑๘ กันยายน – ๙ ธันวาคม ๒๕๖๖
๓.๕ หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์	สนข. ส่งข้าราชการ ๔ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร e-CPP รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๙ เมษายน – ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	
ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน (ต่อ)	
๓.๖ หลักสูตรด้าน การประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน	- สนข. ส่งข้าราชการ ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR รุ่นที่ ๑๔ ระหว่างวันที่ ๗-๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ - สนข. ส่งข้าราชการ ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นักประชาสัมพันธ์และสื่อสารของภาครัฐ (PR Change Agent Project) ระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๓.๗ หลักสูตรภาษาอังกฤษ	สนข. ส่งข้าราชการ ๖ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรทักษะ การสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ระหว่างวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ - ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖
๓.๘ หลักสูตรการบริหาร จัดการระบบสถิติ	สนข. ส่งข้าราชการ ๒ คน เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่อง การบริหาร จัดการระบบสถิติประเทศไทย ระดับพื้นฐาน รุ่นที่ ๕ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๓.๙ หลักสูตรด้านการจัดทำ ยุทธศาสตร์/การบริหาร เชิงยุทธศาสตร์	สนข. ส่งข้าราชการ ๔ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร “การบริหาร เชิงยุทธศาสตร์” รุ่นที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖
๓.๑๐ อบรมหลักสูตร ด้านการบัญชาการรัฐ	สนข. ส่งข้าราชการ ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ด้านการบัญชาการรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖
๓.๑๑ การตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหาร จัดการความเสี่ยง พระราชบัญญัติ วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑	สนข. ส่งข้าราชการ ๓ คน เข้ารับการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้ - หลักสูตรหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ไม่เคยได้รับวุฒิบัตรด้าน การตรวจสอบภายใน รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ คน - หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ และหลักสูตรพัฒนาความรู้ ต่อเนื่อง รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คน

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	
ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน (ต่อ)	
๓.๑๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	สนข. ส่งข้าราชการ ๒ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Transformation) ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. โดยอบรมแล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ และวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ และส่งข้าราชการ ๒ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเครื่องมือการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. โดยอบรมแล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ และวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖
๓.๑๓ การเขียนหนังสือราชการ : เสริมทักษะการเขียนหนังสือราชการ	สนข. ส่งข้าราชการ ๔ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ : เสริมทักษะการเขียนหนังสือราชการ ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. โดยอบรมแล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ และวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖
๓.๑๔ การพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรมระบบขนส่งทางราง /การขนส่งจราจรอัจฉริยะ	- สนข. ส่งข้าราชการ ๔ คน เข้าร่วมการสัมมนาหัวข้อ “Smart Mobility : Navigating the future of Low-Carbon and Sustainable Transportation” เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - สนข. ส่งข้าราชการ ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องนโยบายการขนส่ง ครั้งที่ ๑๗ ระหว่างวันที่ ๑๓ – ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕
๓.๑๕ การให้บริการที่เป็นเลิศ	สนข. ส่งข้าราชการใหม่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๒ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร “พัฒนาการคิด...พิชิตงานและการบริการอย่างไรให้ได้ใจประชาชน” ภายใต้โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ฉันทคือ...ข้าราชการที่ดี” รุ่นที่ ๗๐ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)	
๔. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร”	การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในหัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร” มีผลการประเมินฯ เท่ากับร้อยละ ๗๙.๘๓

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) (ต่อ)	
๕. การส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non – IT) เข้ารับการพัฒนาความรู้/ทักษะทางด้าน Digital	- สนข. ส่งข้าราชการ ๓ คน เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการพัฒนาเว็บไซต์หน่วยงานตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines) ระหว่างวันที่ ๑๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - สนข. ส่งข้าราชการ ๓ คน เข้ารับการฝึกอบรมในการใช้งานโปรแกรม DPIS ๖ ระหว่างวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ - สนข. จัดการฝึกอบรมการใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้แก่บุคลากรของ สนข. จำนวน ๒๙ คน เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ - สนข. ส่งข้าราชการ ๓ คน เข้ารับการฝึกอบรมการติดตั้งและใช้งานแพลตฟอร์มภาครัฐฯ ภายใต้โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มภาครัฐฯ เพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ระหว่างวันที่ ๗ ถึงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖
๖. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”	การประเมินความพึงพอใจในหัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล” ดังนี้ - ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา ศึกษาดูงานและฝึกอบรม เป็นต้น ผลการประเมินฯ เท่ากับร้อยละ ๗๙.๕๘ - ท่านรับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ทวนการศึกษา เป็นต้น ผลการประเมินฯ เท่ากับร้อยละ ๘๑.๒๕ - องค์กรมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านมีโอกาสดูแลงานที่มากกว่างานที่ท่านทำในปัจจุบัน ผลการประเมินฯ เท่ากับร้อยละ ๗๗.๐๐
๗. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	สนข. ได้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร สนข. ซึ่งเป็นการให้ความรู้ทางวิชาการและการสรุปผลรายงานทางวิชาการของโครงการศึกษา (Technical Paper) ระหว่างเดือนเมษายน – สิงหาคม ๒๕๖๖ ทั้งหมดจำนวน ๒๖ หัวข้อ และได้มีการเผยแพร่การถ่ายทอดองค์ความรู้ทางเว็บไซต์ สนข. ช่องทางการจัดการความรู้ของ สนข. เรียบร้อยแล้ว
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	
๘. จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร	สนข. ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร ผ่านโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร “การบริหารงานแบบ Agile กับความผูกพันขององค์กร” ขึ้นระหว่างวันที่ ๑๘ ถึงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) (ต่อ)	
๙. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ทำหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๖๕๗ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๐. การดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการดำเนินการ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๑๑. ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๒ คน เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนกลไกด้านการพัฒนาศตริ ระหว่างวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ถึงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ - สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนประเภทองค์กรภาครัฐ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)	
๑๒. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ทำหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๑๓. การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการดำเนินการ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐

เพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. บรรลุตามเป้าประสงค์ของแผนปฏิรูปราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สบก. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น โดยมีรายละเอียดปรากฏ ตามส่วนที่ ๓

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมจำนวน ๒๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม สบก. ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สนข. มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไว้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข.

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ศึกษากรอบแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
๒. จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓. นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามข้อ ๒ เพื่อขอความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.
๔. นำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฯ ที่ได้รับความเห็นชอบตามข้อ ๓ ไปสู่การปฏิบัติ
๕. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการตามแผนฯ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้งบประมาณ ๗๗๗,๕๐๐ บาท

ลำดับที่	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
		๖๖	๖๖	๖๖	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗		
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)															
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)															
๑	จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ				←-----→									-	สบก.
๒	การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ					←-----→								-	
๓	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐					←-----→								-	สบก. ร่วมกับสำนัก/ กอง/ศูนย์/ สำนักงาน โครงการ/กตส./ กพร.

ลำดับที่	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		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		
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)															
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล															
๔	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน (๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และคุณธรรม (นบส. ๑) หรือหลักสูตรนักบริหารคมนาคม ระดับสูง (นบส.) หรือพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหาร ส่วนราชการ (นบส. ๒)													ผู้มีคุณสมบัติ ตามประกาศ รับสมัคร	สบก.
	(๒) หลักสูตรนักบริหารคมนาคมระดับต้น														
	(๓) หลักสูตรนักบริหารคมนาคมระดับกลาง														
	(๔) หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน														
	(๕) หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์													นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ	
	(๖) หลักสูตรด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน													นักประชาสัมพันธ์	
	(๗) หลักสูตรภาษาอังกฤษ													นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	
	(๘) หลักสูตรด้านการจัดทำยุทธศาสตร์/การบริหาร เชิงยุทธศาสตร์													นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	
	(๙) หลักสูตรด้านการบัญชีภาครัฐ													นักวิชาการเงิน และบัญชี	
	(๑๐) หลักสูตรการป้องกันการทุจริต													บุคลากร สนข.	
	(๑๑) หลักสูตรการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน													บุคลากร สนข.	

ลำดับที่	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ		
		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				
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (ต่อ)																	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล																	
๔ (ต่อ)	(๑๒) หลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑													↔	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	สบก.	
	(๑๓) หลักสูตรการเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพด้าน HR						↔							↔	นักทรัพยากรบุคคล		
	(๑๔) หลักสูตรการสื่อสารและการประสานงาน													↔	นักจัดการงานทั่วไป		
	(๑๕) หลักสูตรการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษา ราคากลาง และการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษา				↔										บุคลากร สนข.		
	(๑๖) หลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรม เช่น วิศวกรรมระบบขนส่งทางราง /การขนส่งจรวดอัจฉริยะ เป็นต้น													↔	วิศวกร/ วิศวกรโยธา/ นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน		
	(๑๗) หลักสูตรการให้บริการที่เป็นเลิศ													↔	เจ้าพนักงานธุรการ		
	(๑๘) หลักสูตร “ฉันคือ...ข้าราชการที่ดี”	↔													↔		ข้าราชการที่ได้รับ การบรรจุใหม่
	(๑๙) ปฐมนิเทศ	↔													↔		ข้าราชการที่ได้รับ การบรรจุใหม่ / พนักงานราชการที่ ได้รับการจัดจ้างใหม่
๕	การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร”												↔	บุคลากร สนข.			

ลำดับที่	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		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		
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)															
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม															
๖	การส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non – IT) เข้ารับการพัฒนาความรู้/ทักษะทางด้าน Digital	←-----→												(๑) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล(IT) (๑.๑) ผู้ปฏิบัติงาน (๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือหัวหน้างาน (๑.๓) ตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวง กรม (๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) (๒.๑) ผู้ปฏิบัติงาน (๒.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือหัวหน้างาน (๒.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร	สบก.

ลำดับที่	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน												กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		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		
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) (ต่อ)															
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม															
๗	การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”													บุคลากร สนข.	สบก.
๘	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)													บุคลากร สนข.	สบก. ร่วมกับ สำนัก/กอง/ศูนย์/ สำนักงานโครงการ/ กพร./กตส.
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)															
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล															
๙	จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร													บุคลากร สนข.	สบก.
๑๐	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ													-	
๑๑	การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ													บุคลากร สนข.	
๑๒	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ทุจริต สติเสรีภาพ และสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง													บุคลากร สนข.	
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)															
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สานสุขและความสามัคคีในองค์กร															
๑๓	จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ													-	สบก.
๑๔	การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ													บุคลากร สนข.	

ส่วนที่ ๔

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ในเชิงปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สนข. ต้องมีการวางแผนและมีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณขึ้น โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการและเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการถ่ายทอดแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณให้บุคลากรภายใน สนข. ทราบก่อนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในการนี้ เพื่อให้ทราบถึง ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณด้วย ทั้งนี้ สำนักบริหารกลาง จะดำเนินการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณดังกล่าว เสนอต่อ ผอ.สนข. ก่อนแจ้งเวียนให้บุคลากรของ สนข. ทราบ ต่อไป โดยมีระยะเวลาการติดตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ปีละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนกันยายนของทุกปี โดยจะนำผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณจากการติดตามมาทบทวน ปรับปรุง แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ ต่อไป

ภาคผนวก



ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก
และประสานราชการ (ผ.ขอ.)
เลขรับที่ ๒๕๐๒
วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖
เวลา ๑๑.๐๕ น.

บันทึกข้อความ

สำนักบริหารกลาง
เลขรับที่ ๖๗๙๕
วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖
เวลา ๐๙.๔๕ น.

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๐๑๑
ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๙๙๒ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖)

๑) เรียน ผอ.สนข.

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แผนสร้างความผูกพันและผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๖๕๗ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๒)

๒. ข้อเท็จจริง

สบก. ได้ใช้แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ตามข้อ ๑ เป็นเครื่องมือและกรอบแนวทางในการยกระดับการบริหารงานและการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของ สนข. เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามภารกิจของ สนข. ในครั้งนี้ สบก. ได้ดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ข้างต้นแล้ว โดยสรุปสาระสำคัญและผลการดำเนินงาน ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๖ ได้ดังนี้

๒.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไว้จำนวน ๒๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ทั้งนี้ สบก. ได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังกล่าวแล้ว จำนวน ๒๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ความสำเร็จในการดำเนินการคิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีดังนี้

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)		
๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบ แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) (ต่อ)		
๒. จัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	แผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๙๗๕ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)
๓. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข.	แผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ สบก. มีหนังสือ ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๙๗๔ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการพิจารณาการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
๔. การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ทั้งนี้ การดำเนินการตามแผนฯ ที่ประชุมคณะทำงานในการดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้มีมติในคราวการประชุมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ให้ชะลอแผนการสืบทอดฯ ออกไปก่อน จนกว่าจะมีการบูรณาการระหว่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ กับหลักเกณฑ์การวางแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการ
๕. การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนข.	การจัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่งของ สนข. ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง	อ.ก.พ. กระทรวงเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น สนข. จึงมีคำสั่ง ดังนี้ - คำสั่งที่ ๑๔๖/๒๕๖๕ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ - คำสั่งที่ ๑๔๑/๒๕๖๖ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)		
๖. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่ง อำนาจการตัดสินใจ และ อำนาจการสูง)	เสนอ ผอ.สนข. เพื่อขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข. เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๕๓๗ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการประชุมผู้บริหาร สนข. เพื่อพิจารณาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ทั้งนี้ ที่ประชุมฯ มีมติมอบหมายให้ สบก. นำร่างเส้นทางฯ เสนอต่อที่ประชุม อ.ก.พ. สนข. เพื่อขอความเห็นชอบประกาศใช้ต่อไป
๗. การสรรหาเชิงรุก “การรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED)” มาบรรจุ ณ สนข.	สนข. มีหนังสือแจ้งผลการขอรับการสรรหาข้าราชการในโครงการฯ มาบรรจุ ณ สนข.	สนข. มีหนังสือที่ คค ๐๘๐๑.๒/๕๖๗ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ถึง สำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อแจ้งผลการพิจารณาการรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ ๑๕ ว่า สนข. ไม่มีความประสงค์ในการรับโอนเนื่องจาก สนข. อยู่ระหว่างกระบวนการสรรหานักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการด้วยการสอบแข่งขัน
๘. การประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย ๑๒ ครั้ง	กทบ. ได้ประชาสัมพันธ์งานด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้บุคลากร สนข. ทราบผ่านรายการเสียงตามสาย ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ กลุ่มข่าวสาร สนข. เป็นต้น จำนวน ๑๒ ครั้ง คือ - บอกข่าวเล่าเรื่องแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. - แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ - ขั้นตอนการขอรับบำเหน็จบำนาญ - พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - แผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๘. การประชาสัมพันธ์ สื่องานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)		- การปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน - ข้อกำหนดจริยธรรมของ สนข. - สวัสดิการให้เปล่า ให้สมาชิก สนข. - แนะนำหลักสูตร e Learning ของศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการของสำนักงาน ก.พ. - คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ - การจัดกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เป็นต้น
๙. การจัดทำแผนการจัดการ ความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ. สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบ แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๑๐. การจัดทำแผน การจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๑๑. การดำเนินการตามแผน การจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ และติดตามประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนฯ แล้วเสร็จ ๗ แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๗ แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการ ดำเนินการ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๑๒. การประเมินความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการของ สนข. ประจำปี งบประมาณ ในหัวข้อการ จัดการความรู้ KM ของ สนข.	บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข. บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจ ดังนี้ - หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ในหน่วยงานที่หลากหลาย เช่น การประชุม กับหน่วยงานภายในหรือภายนอกการจัดเวที ถ่ายทอดองค์ความรู้ กิจกรรมเสวนาตามสาย หนังสือเวียน เป็นต้น คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๒.๕๘

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๑๒. การประเมินความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการของ สนข. ประจำปี งบประมาณ ในหัวข้อ การจัดการความรู้ KM ของ สนข. (ต่อ)		- การรับรู้งานด้านการจัดการความรู้ผ่านช่องทาง การสื่อสารต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน แอปพลิเคชันไลน์กลุ่มข่าวสาร สนข. แพลตฟอร์มเฟซบุ๊ก OTP Thailand เป็นต้น คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๓.๐๘ - ความพึงพอใจต่อการจัดการความรู้ ของหน่วยงาน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๗๙.๕๘
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)		
๑๓. จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบ แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๑๔. จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบ แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๑๕. การดำเนินการตาม แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการตามแผนฯ แล้วเสร็จ ๑๓ กิจกรรม/หลักสูตร จากจำนวน ๑๓ กิจกรรม/หลักสูตร อัตราความสำเร็จ ของการดำเนินงาน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๑๖. แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ประจำปี งบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)	ส่งบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย (ผู้นำองค์กรใน ระดับกลาง) เข้ารับ การพัฒนาทักษะ ด้าน Digital ตามระยะเวลา ที่กำหนด	สนข. ส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT)) เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้าน Digital ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม Design Thinking for Policy Making and Public Service Delivery การจัดทำระบบ ต้นแบบ (Prototype) เพื่อการบริการภาครัฐ ในรูปแบบดิจิทัลสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นต้น

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๑๗. การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	จัดส่งรายงานผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs ส่งสำนักงาน ก.พ. เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	สนข. มีหนังสือที่ คค ๐๘๐๑.๒/๑๗๓๑ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงสำนักงาน ก.พ. เสนอรายชื่อข้าราชการในสังกัด สนข. จำนวน ๒ ราย คือ นางสาวสกุลหา ศุภกุลศรีศักดิ์ และนางสาวอรุณโรจน์ ชูสกุล เป็นผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๓/๑๒๙๒ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายชื่อข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แจ้งรายชื่อข้าราชการในสังกัด สนข. จำนวน ๒ ราย ตามที่ สนข. เสนอ เป็นผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๑๘. การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบสัมประสมการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	ระดับความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการต้นสังกัดได้ประเมินความพึงพอใจต่อผลงานของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ในแต่ละรายแล้ว ปรากฏว่ามีผลการประเมินฯ ดังนี้ ๑. นายกิตติภูมิ งามะลิษฐ์ HiPPs รุ่นที่ ๑๕ มีระดับความพึงพอใจร้อยละ ๙๖ ๒. นางสาวฟ้าสง ประยูรพันธ์ HiPPs รุ่นที่ ๑๘ มีระดับความพึงพอใจร้อยละ ๙๔
๑๙. การนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนข. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย ๔ ครั้งใน ๑ ปีงบประมาณ	ผู้บริหาร สนข. ได้นำข้อมูลส่วนบุคคลมาวิเคราะห์ประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๘ ครั้ง ดังนี้ - การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำนวน ๒ ครั้ง - การประเมินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ จำนวน ๒ ครั้ง - การเลื่อนเงินเดือนลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ครั้ง - การคัดเลือกคนต้นแบบคมนาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ครั้ง - การคัดเลือกคนดี ศรี สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้น จำนวน ๑ ครั้ง

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)		
๒๐. โครงการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	แผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๖๕๗ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖
๒๑. การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนฯ แล้วเสร็จ ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการดำเนินการ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๒๒. โครงการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	สนข. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้น	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สนข. ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP ผ่านโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร “การบริหารงานแบบ Agile กับความผูกพันขององค์กร” ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)		
๒๓. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ	บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรของ สนข. มีระดับความพึงพอใจต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ ดังนี้ - หน่วยงานมีกรรับฟังความคิดเห็น/ความต้องการของบุคลากรในสังกัดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในอัตราร้อยละ ๗๖.๐๐ - หน่วยงานได้จัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด/นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้เหมาะสมกับความต้องการ เช่น การตรวจสุขภาพ การเบิกค่าใช้จ่ายตามสิทธิ ในอัตราร้อยละ ๘๑.๑๗
๒๔. โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	ดำเนินงานตามโครงการฯ ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	สบก. จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร “การบริหารงานแบบ Agile กับความผูกพันขององค์กร” ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ตามที่ ผอ.สนข. ได้อนุมัติให้จัดโครงการฯ

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๒๕. โครงการจัดทำแผน สร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ. สนช.	ผอ.สนช. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบ แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช.
๒๖. โครงการจัดทำแผน สร้างความผาสุกและความ ผูกพัน ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ	แผนสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ. สนช.	ผอ.สนช. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบ แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช.
๒๗. การดำเนินการตาม แผนสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จ ของการดำเนินการ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐

๒.๒ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้ดำเนินการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จำนวน ๓๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ทั้งนี้ สบก. ได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนฯ ดังกล่าวแล้ว จำนวน ๓๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ความสำเร็จในการดำเนินการคิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีดังนี้

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)		
๑. จัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับ ความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.	ผอ.สนช. เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหาร ทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบ แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนช.
๒. ดำเนินการตามแผน ปฏิบัติการการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละของความสำเร็จ การดำเนินการ ตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๓๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๓๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จ ของการดำเนินงาน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) (ต่อ)		
๓. จัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	แผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ. สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๙๗๕ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การทบทวน และวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำแผน อัตรากำลังของ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)
๔. การดำเนินการตามแผน อัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	ร้อยละของความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนฯ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	
๕. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ของ สนข.	แผนสืบทอดตำแหน่ง ของ สนข. ได้รับความ เห็นชอบจาก ผอ. สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนสืบทอดตำแหน่งประเภท อำนวยการ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ สบก. มีหนังสือ ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๙๗๕ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการพิจารณาการจัดทำแผน สืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของสำนักงานโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร ทั้งนี้ การดำเนินการตามแผนฯ ที่ประชุมคณะทำงานในการดำเนินการจัดทำ แผนสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้มีมติในคราวการประชุมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ให้ชะลอ แผนการสืบทอดฯ ออกไปก่อน จนกว่าจะมี การบูรณาการระหว่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทอำนวยการกับหลักเกณฑ์ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการ
๖. การดำเนินการตาม แผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. ประเภทอำนวยการ	ดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	
๗. การจัดทำคำขอ การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งของ สนข.	การจัดทำคำขอ การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ของ สนข. ได้รับ การเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง	อ.ก.พ. กระทรวงเห็นชอบการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น สนข. จึงมีคำสั่ง ดังนี้ - คำสั่งที่ ๑๔๖/๒๕๖๕ เรื่อง การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ - คำสั่งที่ ๑๔๑/๒๕๖๖ เรื่อง การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)		
๘. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง)	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง) ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข. เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๔๓๗ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการประชุมผู้บริหาร สนข. เพื่อพิจารณาร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ทั้งนี้ ที่ประชุมฯ มีมติมอบหมายให้ สบก. นำร่างเส้นทางฯ เสนอต่อที่ประชุม อ.ก.พ. สนข. เพื่อขอความเห็นชอบประกาศใช้ต่อไป
๙. ดำเนินการตามกระบวนการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง)	ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามกระบวนการของเส้นทางฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	สนข. จะดำเนินการหลังจากเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง) ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. สนข.
๑๐. การรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED)” มาบรรจุ ณ สนข.	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการขอรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ มาบรรจุ ณ สนข.	สนข. มีหนังสือที่ คค ๐๘๐๑.๒/๔๖๗ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ถึง สำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อแจ้งผลการพิจารณาการรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ ๑๕ ว่า สนข. ไม่มีความประสงค์ในการรับโอนเนื่องจาก สนข. อยู่ระหว่างกระบวนการสรรหาพนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการด้วยการสอบแข่งขัน
๑๑. การประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย ๑๒ ครั้ง	บุคลากร สนข. ทราบ ผ่านรายการเสียงตามสายผ่านแอปพลิเคชันไลน์ กลุ่มข่าวสาร สนข. จำนวน ๑๒ ครั้ง - บอกข่าวเล่าเรื่องแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. - แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ - ขั้นตอนการขอรับบำเหน็จบำนาญ - พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๑๑. การประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)		- แผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ - การปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน - ข้อกำหนดจริยธรรมของ สนข. - สวัสดิการให้เปล่า ให้สมาชิก สนข. - แนะนำหลักสูตร e Learning ของศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการของสำนักงาน ก.พ. - คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ - การจัดกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เป็นต้น
๑๒. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๑๓. การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการดำเนินการ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๑๔. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	แผนการจัดการความรู้ KM ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

แผนงาน...

๑๒

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๑๕. การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการดำเนินการ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๑๖. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ในหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรฯ ที่มีต่อหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข. มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ร้อยละผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการจัดการความรู้ KM มีดังนี้ - หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในหน่วยงานที่หลากหลาย เช่น การประชุม กับหน่วยงานภายในหรือภายนอก การจัดเวทีถ่ายทอดองค์ความรู้ กิจกรรมเสวนาตามสายหนังสือเวียน เป็นต้น คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๒.๕๘ - การรับรู้งานด้านการจัดการความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน แอปพลิเคชันไลน์กลุ่มข่าวสาร สนข. แพลตฟอร์ม เพชบุรี OTP Thailand เป็นต้น คิดเป็นอัตรา ร้อยละ ๘๓.๐๘ - ความพึงพอใจต่อการจัดการความรู้ของหน่วยงาน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๗๙.๕๘
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)		
๑๗. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๑๘. การดำเนินการแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๑๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการดำเนินการ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๑๙. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๒๐. การติดตามผล การปฏิบัติงานตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินการตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๑๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการดำเนินการ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๒๑. แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ประจำปี งบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)	ระดับความสำเร็จ ของการส่งบุคลากร กลุ่มเป้าหมายเข้ารับ การพัฒนาทักษะด้าน Digital	ส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT)) เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้าน Digital ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนา- ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม Design Thinking for Policy Making and Public Service Delivery การจัดทำระบบ ต้นแบบ (Prototype) เพื่อการบริการภาครัฐ ในรูปแบบดิจิทัลสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นต้น
๒๒. การสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs	ระดับความสำเร็จ ของการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการ ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	สนข. มีหนังสือที่ คค ๐๘๐๑.๒/๑๗๓๑ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการ ผู้มีสมรรถนะสูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึง สำนักงาน ก.พ. เพื่อเสนอรายชื่อ ข้าราชการในสังกัด สนข. จำนวน ๒ ราย คือ นางสาวสกุลหา ศุภกุลศรีศักดิ์ และนางสาวอรุณโรจน์ ชูสกุล เป็นผู้มีสมรรถนะสูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๓/๑๒๙๒ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายชื่อข้าราชการ ผู้มีสมรรถนะสูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แจ้งรายชื่อข้าราชการในสังกัด สนข. จำนวน ๒ ราย ตามที่ สนข. เสนอ เป็นผู้มีสมรรถนะ สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๒๓. การติดตามผล การปฏิบัติงานตามกรอบ สิ่งสมประสบการณ์รายบุคคล ของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	ระดับความพึงพอใจ ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐	สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการต้นสังกัด ได้ประเมินความพึงพอใจต่อผลงานของ ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ในแต่ละรายแล้ว มีผลการประเมินฯ ดังนี้ - นายกิตติภูมิ อมะลัษเฐียร ข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ มีระดับความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๖ - นางสาวฟ้าสา ประยูรพันธ์ ข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๘ มีระดับความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๔
๒๔. การนำข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากร สนข. มาประกอบการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	จำนวนครั้งที่ผู้บริหาร นำข้อมูลส่วนบุคคล มาวิเคราะห์ประกอบ การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๔ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ	ผู้บริหาร สนข. ได้นำข้อมูลส่วนบุคคลมาวิเคราะห์ ประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๘ ครั้ง คือ - การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำนวน ๒ ครั้ง - การประเมินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ จำนวน ๒ ครั้ง - การเลื่อนเงินเดือนลูกจ้างประจำจำนวน ๒ ครั้ง - การคัดเลือกคนต้นแบบคมนาคม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ครั้ง - การคัดเลือกคนดี ศรี สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ครั้ง
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)		
๒๕. โครงการจัดทำแผน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำโครงการ จัดทำแผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๖๕๗ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงาน นโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒๖. การดำเนินการตามแผน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละความสำเร็จ ของระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการตาม แผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตรา ความสำเร็จของการดำเนินการ คิดเป็นอัตรา ร้อยละ ๑๐๐

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๒๗. โครงการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	สนช. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้นปีละ ๑ กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สนช. มีกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP ผ่านโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร “การบริหารงานแบบ Agile กับความผูกพันขององค์กร” ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)		
๒๘. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน-ราชการ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนช. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนช. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ มีดังนี้ - หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็น/ความต้องการของบุคลากรในสังกัดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในอัตราร้อยละ ๗๖.๐๐ - หน่วยงานได้จัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด/นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ได้เหมาะสมกับความต้องการ เช่น การตรวจสุขภาพ การเบิกค่าใช้จ่ายตามสิทธิ ในอัตรา ร้อยละ ๘๑.๑๗
๒๙. โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กรเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	สบก. ได้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร “การบริหารงานแบบ Agile กับความผูกพันขององค์กร” ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ตามที่ ผอ.สนช. อนุมัติ
๓๐. โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.	ผอ.สนช. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ทำหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช.

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๓๑. การดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการดำเนินการ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๓๒. โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	แผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๓๓. การดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละการดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จาก จำนวน ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการดำเนินงาน คิดเป็นอัตรา ร้อยละ ๑๐๐

๒.๓ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้ดำเนินการกิจกรรม/หลักสูตร จำนวน ๑๓ กิจกรรม/หลักสูตร ทั้งนี้ สบก. ได้ดำเนินการตามกิจกรรม/หลักสูตร ภายใต้แผนฯ ดังกล่าวแล้วจำนวน ๑๓ กิจกรรม/หลักสูตร ความสำเร็จในการดำเนินการคิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดการดำเนินการตามกิจกรรม/หลักสูตร มีดังนี้

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ
มติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)	
๑. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐

กิจกรรม...

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	
๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	
๓.๑ หลักสูตรนักบริหารระดับสูง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) หรือหลักสูตรนักบริหาร คมนาคมระดับสูง (นบส.) หรือ พัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหาร ส่วนราชการ (นบส. ๒)	สนช. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นบส. ๑ รุ่นที่ ๙๘ ระหว่างวันที่ ๑๙ มิถุนายน ถึงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓.๒ หลักสูตรนักบริหารคมนาคม ระดับต้น	สนช. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นบต.คค. รุ่นที่ ๑๕ ระหว่างวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ถึงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๓.๓ หลักสูตรนักบริหารคมนาคม ระดับกลาง	สนช. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นบค.คค. รุ่นที่ ๑๘ ระหว่างวันที่ ๑๖ มกราคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
๓.๔ หลักสูตรประกาศนียบัตร กฎหมายมหาชน	สนช. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ ๕๒ ระหว่างวันที่ ๒๐ มีนาคม ถึงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ และส่ง ข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในรุ่นที่ ๕๓ ระหว่างวันที่ ๑๘ กันยายน ถึงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๖
๓.๕ หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ ด้วยอิเล็กทรอนิกส์	สนช. ส่งข้าราชการจำนวน ๔ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร e-CPP รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๙ เมษายน ถึงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
๓.๖ หลักสูตรด้านการ ประชาสัมพันธ์และสื่อสาร มวลชน	- สนช. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR รุ่นที่ ๑๔ ระหว่างวันที่ ๗ ถึงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ - สนช. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นักประชาสัมพันธ์และสื่อสารของภาครัฐ (PR Change Agent Project) ระหว่างวันที่ ๒๔ ถึงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๓.๗ หลักสูตรภาษาอังกฤษ	สนช. ส่งข้าราชการจำนวน ๖ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ทักษะการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ระหว่างวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖
๓.๘ หลักสูตรการบริหารจัดการ ระบบสถิติ	สนช. ส่งข้าราชการจำนวน ๒ คน เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่อง การบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทย ระดับพื้นฐาน รุ่นที่ ๕ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๓.๙ หลักสูตรด้านการจัดทำยุทธ ศาสตร์/การบริหารเชิงยุทธศาสตร์	สนช. ส่งข้าราชการจำนวน ๔ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร “การบริหารเชิงยุทธศาสตร์” รุ่นที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๓ ถึงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

กิจกรรม...

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ
๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน (ต่อ)	
๓.๑๐ อบรมหลักสูตรด้านการบัญชีภาครัฐ	สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรด้านการบัญชีภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖
๓.๑๑ การตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑	สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๓ คน เข้ารับการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้ - หลักสูตรหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ไม่เคยได้รับวุฒิบัตรด้านการตรวจสอบภายใน รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๖ ถึงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ คน - หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๑ ถึงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ และหลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๗ ถึงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คน
๓.๑๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๒ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Transformation) ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. โดยอบรมแล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ และวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ และส่งข้าราชการจำนวน ๒ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเครื่องมือการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. โดยอบรมแล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ และวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๖
๓.๑๓ การเขียนหนังสือราชการ : เสริมทักษะการเขียนหนังสือราชการ	สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๔ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ : เสริมทักษะการเขียนหนังสือราชการ ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. โดยอบรมแล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ และวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖
๓.๑๔ การพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรมระบบขนส่งทางราง /การขนส่งจราจรอัจฉริยะ	- สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๔ คน เข้าร่วมการสัมมนาหัวข้อ “Smart Mobility : Navigating the future of Low-Carbon and Sustainable Transportation” เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องนโยบายการขนส่ง ครั้งที่ ๑๗ ระหว่างวันที่ ๑๓ ถึงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

กิจกรรม...

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ
๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน (ต่อ)	
๓.๑๕ การให้บริการที่เป็นเลิศ	สนข. ส่งข้าราชการใหม่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการจำนวน ๒ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร “พัฒนาการคิด...พิชิตงานและการบริการอย่างไร ให้ได้ใจประชาชน” ภายใต้โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ฉันทะ...ข้าราชการที่ดี” รุ่นที่ ๗๐ ระหว่างวันที่ ๑๖ ถึงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)	
๔. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร”	การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในหัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร” มีผลการประเมินฯ เท่ากับร้อยละ ๗๙.๘๓
๕. การส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non – IT) เข้ารับการพัฒนาความรู้/ทักษะทางด้าน Digital	- สนข. ส่งข้าราชการ ๓ คน เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการพัฒนาเว็บไซต์หน่วยงานตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines) ระหว่างวันที่ ๑๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๓ คน เข้ารับการฝึกอบรมในการใช้งานโปรแกรม DPIS ๖ ระหว่างวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ - สนข. จัดการฝึกอบรมการใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้แก่บุคลากรของ สนข. จำนวน ๒๙ คน เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ - สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๓ คน เข้ารับการฝึกอบรมการติดตั้งและใช้งานแพลตฟอร์มภาครัฐฯ ภายใต้โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มภาครัฐ เพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ระหว่างวันที่ ๗ ถึงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖
๖. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”	การประเมินความพึงพอใจในหัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล” ดังนี้ - ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา ศึกษาดูงานและฝึกอบรม เป็นต้น ผลการประเมินฯ เท่ากับร้อยละ ๗๙.๕๘ - ท่านรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ทุนการศึกษา เป็นต้น ผลการประเมินฯ เท่ากับร้อยละ ๘๑.๒๕ - องค์กรมีการปรับเปลี่ยน โยถยานหน้าที่เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านมีโอกาสดูงานมากกว่างานที่ท่านทำในปัจจุบัน ผลการประเมินฯ เท่ากับร้อยละ ๗๗.๐๐

กิจกรรม...

กิจกรรม/หลักสูตร	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) (ต่อ)	
๗. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	สนช. ได้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร สนช. ซึ่งเป็นการให้ความรู้ทางวิชาการและการสรุปผลรายงานทางวิชาการของโครงการศึกษา (Technical Paper) ระหว่างเดือนเมษายน – สิงหาคม ๒๕๖๖ ทั้งหมดจำนวน ๒๖ หัวข้อ และได้มีการเผยแพร่การถ่ายทอดองค์ความรู้ทางเว็บไซต์ สนช. ช่องทางการจัดการความรู้ของ สนช. เรียบร้อยแล้ว
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	
๘. จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร	สนช. ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร ผ่านโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร “การบริหารงานแบบ Agile กับความผูกพันขององค์กร” ขึ้นระหว่างวันที่ ๑๘ ถึงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖
๙. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	ผอ.สนช. เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือสบก. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๖๕๗ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๐. การดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
๑๑. ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- สนช. ส่งข้าราชการจำนวน ๒ คน เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนกลไกด้านการพัฒนาสตรี ระหว่างวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ถึงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ - สนช. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนประเภทองค์กรภาครัฐ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)	
๑๒. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	ผอ.สนช. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช.
๑๓. การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนช. ปีงบประมาณ	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๒.๔ แผน...

๒.๔ แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สนข. มีกิจกรรมที่กำหนดให้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๕ กิจกรรม และได้ดำเนินการตามกิจกรรมภายใต้แผนฯ ดังกล่าวแล้ว จำนวน ๑๕ กิจกรรม ความสำเร็จในการดำเนินการคิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดการดำเนินการตามกิจกรรม มีดังนี้

กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๑. จัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๒. ประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อภาพรวมของความผาสุกและความผูกพันมีดังนี้ - ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับภาพรวมของความผาสุกและความผูกพันกับงานในสังกัด (สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.) มีอัตราร้อยละ ๗๖.๑๙ - ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับภาพรวมของความผาสุกและความผูกพันองค์กร มีอัตราร้อยละ ๗๖.๗๗
๓. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๔. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๕. จัดทำแผนการจัดการความรู้ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนการจัดการความรู้ ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๖. จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๗. จัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากร สนข.	สนข. จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร “การบริหารงานแบบ Agile กับความผูกพันขององค์กร” ขึ้นในระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

กิจกรรม...

กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๘. การมอบหมายงานเพื่อให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถ	สนข. ได้มีการมอบหมายงานเพื่อให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถ ผ่านการมอบหมายให้ข้าราชการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง ได้แก่ - สนข. มีคำสั่ง ๑๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมอบหมายให้ข้าราชการจำนวน ๒ ราย ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง - สนข. มีคำสั่ง ๓๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมอบหมายให้ข้าราชการจำนวน ๑ ราย ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง - สนข. มีคำสั่ง ๑๓๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมอบหมายให้ข้าราชการจำนวน ๑ ราย ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง
๙. จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากร สนข. ประจำปี	สนข. จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพเพื่อติดตามผลรอบ ๔ เดือน เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ และจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖
๑๐. ดำเนินการยกย่องชมเชยการให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่บุคลากรของ สนข.	สนข. ได้ดำเนินการยกย่องชมเชยการให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่บุคลากร ผ่านการเสนอชื่อบุคลากรของ สนข. เพื่อเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น คนต้นแบบคมนาคม คนดี ศรี สนข. โดยมีรายละเอียดดังนี้ - กระทรวงศึกษาธิการมีหนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๗๗๖ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ แจ้งผลการคัดเลือก คณะอนุกรรมการคัดเลือกฯ ประกาศให้นายสมชาย ภูนาสี เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี - ศปท.สปก. มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๒๐๐.๓/ศปท. ๓๑๔ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตน ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็น “คนต้นแบบคมนาคม ประจำปี ๒๕๖๖” แจ้งผลการพิจารณา เห็นชอบให้นางสาวเมธินี ปานเขียน เป็นคนต้นแบบคมนาคมประจำปี - สนข. มีประกาศเรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็น “คนดี ศรี สนข.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกาศให้นางสาวภัทราภรณ์ รักดี นทบ.ชก. สบก. เป็นผู้ได้รับรางวัล “คนดี ศรี สนข.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๑. ดำเนินการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการให้กับบุคลากร สนข.	สนข. มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบสวัสดิการภายใน สนข. พ.ศ. ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการให้กับบุคลากร สนข. โดยได้ประกาศใช้ระเบียบสวัสดิการภายใน สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

กิจกรรม...

กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๑๒. ดำเนินการส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน	สนช. มีคำสั่ง ที่ ๑๒๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ย้ายข้าราชการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยย้ายข้าราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการภายใน สนช. จำนวน ๑๓ คน
๑๓. ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนช.	ผอ.สนช. เห็นชอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนช. เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๙๓๗ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการประชุมผู้บริหาร สนช. เพื่อพิจารณาร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนช. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ทั้งนี้ ที่ประชุมฯ มีมติมอบหมายให้ สบก. นำร่างเส้นทางฯ เสนอต่อที่ประชุม อ.ก.พ. สนช. เพื่อขอความเห็นชอบประกาศใช้ต่อไป
๑๔. จัดให้มีแผนการดำเนินการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน	ในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 สนช. ได้ดำเนินการตามหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๑/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)
๑๕. การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน	สนช. ได้มีการสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน ได้แก่ - คำสั่ง สนช. ที่ ๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - คำสั่ง สนช. ที่ ๑๓๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการ - คำสั่ง สนช. ที่ ๓๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

๒.๕ แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สนข. มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่กำหนดให้ดำเนินการในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
ภายใต้แผนฯ ดังกล่าวแล้วจำนวน ๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ความสำเร็จในการดำเนินการคิดเป็นอัตรา
ร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีดังนี้

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
กลยุทธ์ : สร้างกระบวนการในการกำหนดกรอบนโยบาย/แผนการจัดการความรู้ของ สนข.	
๑. จัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๒. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติ การจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มี ๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ทั้งนี้ สนข. ได้ดำเนินการ ครบทั้ง ๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ : สร้างและพัฒนางานความรู้ด้านการขนส่งและจราจรที่จำเป็นสำหรับองค์กร	
๓. ทบทวน ปรับปรุง รวบรวม และจัดเก็บองค์ความรู้บนเว็บเพจ KM ของ สนข.	สนข. ร่วมกับ สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร. ร่วมกัน ทบทวน ปรับปรุง รวบรวม และจัดเก็บองค์ความรู้บนเว็บเพจ KM ของ สนข. องค์ความรู้บนเว็บเพจ KM ของ สนข. ให้มีความทันสมัย และสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ของ สนข. โดย สนข. ได้มีหนังสือ ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๖๖๓ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง เผยแพร่ การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร สนข. ทางเว็บไซต์ สนข. ช่องทางการจัดการความรู้ของ สนข. เพื่อรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่ องค์ความรู้ที่ได้ทบทวน ปรับปรุง แล้วบนเว็บเพจ KM ของ สนข. รวมจำนวน ๒๖ เรื่อง
กลยุทธ์ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการจัดการความรู้	
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายใน/ภายนอกองค์กร	
๔.๑ จัดเวทีแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้	สนข. จัดเวทีแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ - การถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้บริหารและผู้เกษียณอายุราชการ (ผอ.เรืองศักดิ์ ทองสม ผอ.กพข. รักษาการในตำแหน่ง นวช.ขส.ทว.) ถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริม ค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่จัดขึ้นในระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ - รายการเสียงตามสาย บอกข่าวเล่าเรื่อง ทุกวันศุกร์ของสัปดาห์ จัดโดยฝ่ายประชาสัมพันธ์ สนข. - สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ ได้ดำเนินการถ่ายทอด องค์ความรู้ และการสรุปผลรายงานทางวิชาการของโครงการศึกษา (Technical Paper) รวมจำนวน ๒๖ เรื่อง ดังนี้

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๔.๑ จัดเวทีแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (ต่อ)	- ระหว่างเดือนเมษายน – พฤษภาคม ๒๕๖๖ องค์ความรู้ที่ถ่ายทอดจำนวน ๑๖ หัวข้อ รายละเอียดตามหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๖๖๓ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง เผยแพร่การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร สนข. ทางเว็บไซต์ สนข. ช่องทางการจัดการความรู้ของ สนข. - เดือนมิถุนายน องค์ความรู้ที่ถ่ายทอดจำนวน ๕ หัวข้อ รายละเอียดตามหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๗๔๐ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง เผยแพร่การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร สนข. ทางเว็บไซต์ สนข. ช่องทางการจัดการความรู้ของ สนข. - เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม องค์ความรู้ที่ถ่ายทอดจำนวน ๕ หัวข้อ รายละเอียดตามหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๙๔๔ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง เผยแพร่การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร สนข. ทางเว็บไซต์ สนข. ช่องทางการจัดการความรู้ของ สนข.
๔.๒ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานภายนอก เช่น การส่งบุคลากร สนข. เข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/เสวนากับหน่วยงานภายนอก	สนข. ได้ส่งบุคลากร สนข. เข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/เสวนา กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานภายนอกตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เช่น - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณสำหรับหน่วยงานภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กับสำนักงานงบประมาณ - โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการพัฒนาเว็บไซต์หน่วยงานตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines) กับสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ - โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กับสำนักงาน ก.พ. สัมมนาหัวข้อ “Smart Mobility : Navigating the future of Low-Carbon and Sustainable Transportation” กับภาควิศวกรรมโยธา กับคณะวิศวกรรมศาสตร์ ม.เกษตรศาสตร์ เป็นต้น
๕. สื่อสารประชาสัมพันธ์งานด้านการจัดการความรู้ของ สนข. ให้บุคลากร สนข. ทราบผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น Infographic เสียงตามสาย สื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ เป็นต้น	สบก. ได้ประชาสัมพันธ์งานด้านการจัดการความรู้ของ สนข. ให้บุคลากร สนข. ทราบผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียนจำนวน ๓ ครั้ง เสียงตามสายจำนวน ๓๐ ครั้ง แอปพลิเคชันไลน์กลุ่มข่าวสาร สนข. ๑๒ ครั้ง เป็นต้น

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๖) สำนวจความพึงพอใจ การจัดการความรู้ของ สนข.	สบก. มีหนังสือด่วนที่สุดที่ คค ๐๘๐๑.๒/ว ๙๐๗ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขอความร่วมมือจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประเมินความพึงพอใจ ทั้งนี้ หัวข้อการจัดการความรู้ มีผลการประเมินฯ ดังนี้ - หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในหน่วยงานที่หลากหลาย เช่น การประชุมกับหน่วยงานภายในหรือภายนอก การจัดเวทีถ่ายทอด องค์ความรู้ กิจกรรมเสวนาตามสาย หนังสือเวียน เป็นต้น คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๒.๕๘ - การรับรู้งานด้านการจัดการความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน แอปพลิเคชันไลน์กลุ่มข่าวสาร สนข. แพลตฟอร์ม เพชบุ๊กร OTP Thailand เป็นต้น คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๓.๐๘ - ความพึงพอใจต่อการจัดการความรู้ของหน่วยงาน คิดเป็นอัตรา ร้อยละ ๗๙.๕๘

๒.๖ แผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สบก. มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่กำหนดให้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนฯ ดังกล่าวแล้วจำนวน ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ความสำเร็จในการดำเนินการคิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีดังนี้

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ	
๑. จัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านจริยธรรมของสำนักงาน นโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบาย และแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ทำหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๖๕๗ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ	
๒. ประเมินองค์กรคุณธรรม กับสำนักงานลดกระทรวงคมนาคม	สนข. ได้ประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกชุมชน องค์กร อำเภอและจังหวัด คุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีหนังสือแจ้งผล การประเมินฯ ถึงศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม (ศปท.คค.) (หนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๑๕๗๐ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖) โดยมีผลการประเมินตนเองของสำนัก/กอง/ ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร. และ สนข. ได้ในระดับองค์กร คุณธรรมต้นแบบ

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๒. ประเมินองค์กรคุณธรรม กับสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม (ต่อ)	ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงคมนาคม ได้มีการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยมีนายชยธรรม์ พรหมศร ปลัดกระทรวงคมนาคม เป็นประธานการประชุมฯ และมีนายสุรพงษ์ เมี้ยนมิตร รอง ผอ.สนข. พร้อมด้วยผู้แทนหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในสังกัดกระทรวงคมนาคม เข้าร่วมการประชุมเพื่อพิจารณาการคัดเลือกองค์กรคุณธรรมต้นแบบเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นของกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการนี้ที่ประชุมเห็นชอบผลการประเมินฯ ตามที่หน่วยงานฯ ในสังกัดเสนอ และมอบให้ ศปท.คค. ดำเนินการเสนอคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติพิจารณาเห็นชอบต่อไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	
๓. การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	สนข. มีประกาศการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล กับบุคลากรในสังกัด สนข. เช่น - ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญใน สนข. ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ กำหนดให้ใช้สมรรถนะหลักเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการทุกตำแหน่ง เพื่อพิจารณาประกอบในการเลื่อนเงินเดือน ในแต่ละรอบการประเมินฯ - ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สนข. ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำในแต่ละรอบการประเมินฯ - ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปใน สนข. ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นองค์ประกอบหนึ่งในพฤติกรรมผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ในรอบแต่ละรอบการประเมินฯ

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๓. การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล (ต่อ)	- สนข. มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลื่อนตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของ สนข. ตามประกาศคณะกรรมการการเลื่อนขั้นเพื่อพิจารณาผู้ที่เหมาะสมขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลื่อนขั้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของ สนข. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลื่อนขั้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการของ สนข. ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖
๔. ยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร สนข.	สนข. ได้ดำเนินการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร สนข. ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น คนต้นแบบคมนาคม และคนดี ศรี สนข. ดังนี้ - กระทรวงศึกษาธิการมีหนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๗๗๖ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ แจ้งผลการคัดเลือก คณะอนุกรรมการคัดเลือกฯ ประกาศให้นายสมชาย ภูนาสี เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี ตามที่ สนข. ได้เสนอชื่อฯ - ศปท.สปค. มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๒๐๐.๗/ศปท. ๓๑๔ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตน ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็น “คนต้นแบบคมนาคม ประจำปี ๒๕๖๖” แจ้งผลการพิจารณาเห็นชอบให้นางสาวเมธินี ปานเขียน เป็นคนต้นแบบคมนาคมประจำปี ตามที่ สนข. ได้เสนอชื่อฯ - ผอ.สนข. เห็นชอบให้ สบก. จัดกิจกรรม “คนดี ศรี สนข.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อยกย่อง เชิดชูบุคลากร ที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ ทั้งนี้ สนข. มีประกาศ เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็น “คนดี ศรี สนข.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกาศให้ นางสาวภัทราภรณ์ รักดี นทบ.ชก. สบก. เป็นผู้ได้รับรางวัล “คนดี ศรี สนข.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม – วัฒนธรรมทางจริยธรรม	
๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของ สนข.	สบก. ได้ประสานกลุ่มงานจริยธรรม สนข. ผู้มีหน้าที่รับและดำเนินการข้อร้องเรียนการฝ่าฝืนจริยธรรม ตามคำสั่ง สนข. ที่ ๑๓/๒๕๖๕ เรื่อง จัดตั้งกลุ่มงานจริยธรรม สนข. แล้ว ทราบว่าไม่พบการรับและดำเนินการข้อร้องเรียนการฝ่าฝืนจริยธรรมการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๖. กิจกรรมส่งเสริมสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	สนช. จัดกิจกรรมสาธารณกุศล เพื่อส่งเสริมสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของ สนช. จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ การปล่อยพันธุ์ปลารักษากระแสน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณพระบรมราชินี เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนมพรรษา ๓ มิถุนายน ครั้งที่ ๒ การมอบเครื่องอุปโภคบริโภคให้กับทางโรงพยาบาลสงฆ์ ณ โรงพยาบาลสงฆ์ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๒๘ กรกฎาคม ครั้งที่ ๓ การมอบเครื่องอุปโภคบริโภคให้กับทางสถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี ณ สถานสงเคราะห์เด็กหญิงบ้านราชวิถี กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถพระบรมราชชนนีพันปีหลวง เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด	
๗. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในการเรียนรู้ และเผยแพร่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของ สนช.	สบก. ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์การรณรงค์ด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการเรียนรู้ และเผยแพร่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ /ประมวลจริยธรรม /ข้อกำหนดจริยธรรมของ สนช. เพื่อสร้างให้เจ้าหน้าที่ สนช. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น แอปพลิเคชันไลน์กลุ่มข่าวสาร สนช. จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้
๘. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การรณรงค์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม	ครั้งที่ ๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๒ ประมวลจริยธรรม ครั้งที่ ๓ ข้อกำหนดจริยธรรมของ สนช.
๙. โครงการส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมภายใต้หลักสูตร “ฉันคือ...ข้าราชการที่ดี” กับสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	- ข้าราชการบรรจุใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒๓ คน ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อปรัชญาของการเป็นข้าราชการที่ดี ประโยชน์ของแผ่นดินและบทบาทหน้าที่จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม ภายใต้หลักสูตร “ฉันคือ...ข้าราชการที่ดี”
๑๐. โครงการปฐมนิเทศพนักงานราชการที่ได้รับการจัดจ้างใหม่	- พนักงานราชการที่จัดจ้างใหม่ จำนวน ๕ คน ได้รับการปฐมนิเทศในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๑๑. กิจกรรมพัฒนาจริยธรรม	ผอ.สนช. อนุญาตให้บุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม เช่น - โครงการเสริมสร้างให้หน่วยงานของรัฐรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน ๕ คน - การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนจำนวน ๑ คน - กิจกรรมรณรงค์ต่อต้านการทุจริต จำนวน ๑๐ คน - กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ คน เป็นต้น
๑๒. ประเมินความพึงพอใจหัวข้อคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานใน สนช.	สภก. มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๙๐๗ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน-ราชการ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งนี้ มีการประเมินในหัวข้อเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการพลเรือนใน สนช. และความโปร่งใสในการดำเนินงานใน สนช. ดังนี้ - การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนใน สนช. เช่น กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม (เสียงธรรมออนไลน์) เป็นต้น มีผลการประเมินฯ ร้อยละ ๗๘.๗๕ - การประกาศเจตนารมณ์ของหน่วยงานที่พร้อมจะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส เช่น ประกาศนโยบายการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น มีผลการประเมินฯ ร้อยละ ๘๐.๔๒ - กระบวนการคัดเลือกคนต้นแบบคณาคม ข้าราชการพลเรือนดีเด่น คนดีศรี สนช. มีผลการประเมินฯ ร้อยละ ๗๗.๙๒

๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

สภก. พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สนช. ตามข้อ ๒ ข้างต้นแล้ว เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแนวทางการพัฒนาที่ ๓ ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. อย่างมีประสิทธิภาพ และแนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย จึงเห็นควรให้มีระยะเวลาการติดตามผลการดำเนินงานของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุก ๆ ๖ เดือน โดยจะนำผลการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลจากการติดตามมาทบทวน ปรับปรุง แก้ไข การดำเนินงานให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ก่อน สภก. แจ้งให้ สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร. ทราบต่อไป จักขอบคุณยิ่ง

๒ เรียน ผอ.สนช.

- ทราบ
- ดำเนินการต่อไป

(นายปัญญา ชูพานิช)

ผอ.สนช.
๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖

นางผาณิต มั่งมี

(นางผาณิต มั่งมี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

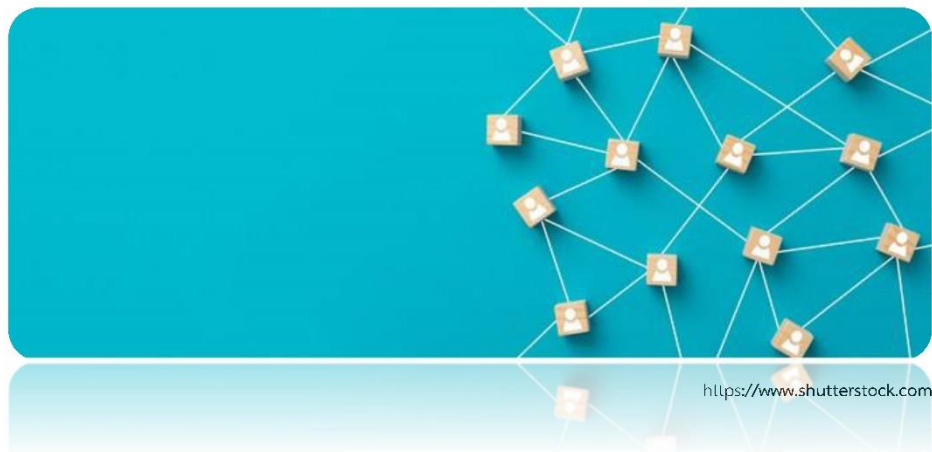
๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖

พพ ๒๕๖.๔.๖

๒๕๖๖



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของ
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
มีนาคม ๒๕๖๖



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ข้อมูลพื้นฐาน แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัดและรายละเอียดอื่น ๆ
ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ

นางผาณิต มั่งมี

(นางผาณิต มั่งมี)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติ

๘

(นายปัญญา ชูพานิช)
ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
๘๗ มีนาคม ๒๕๖๖



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ สนช.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ
และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ
ในการกำหนดทิศทาง
และขับเคลื่อนการพัฒนา ระบบคมนาคม
ของประเทศ

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change)
เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต
(Succession Planning)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทาง
และภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของ
ระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโต
ของบุคลากรใน 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 ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาภาพสูง (Talent)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี
และ HR Analytic

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับมือด้านกรบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนา
ความพร้อมรับมือด้านทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับ
ดูแลองค์การที่ดีของ 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 การสร้างสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

ภาพสรุปสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน				เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	✓				แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สบก.
๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่กำหนดไว้	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐					ร้อยละ ๑๐๐	สบก.

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) (ต่อ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน					เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๓. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สบก.
๔. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐	สบก.
๕. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	✓					แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สบก. ร่วมกับสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงาน โครงการ/กตส./กพร.

มิตีที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) (ต่อ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน					เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๖. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐	การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐					✓	ร้อยละ ๘๐	สบก.

มิตีที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน					เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๗. ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จของการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐	สบก.

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (ต่อ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน					เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๘. การประเมินความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ หัวข้อ “โอกาส และความก้าวหน้าทางอาชีพ ในองค์กร”	ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากร สนข. ต่อหัวข้อ “โอกาสและ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ในองค์กร”	ประเมินความพึงพอใจ ในการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ หัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้า ทางอาชีพในองค์กร”	✓	✓	✓	✓	✓	ผลการประเมิน ความพึงพอใจ ต่อหัวข้อ “โอกาสและ ความก้าวหน้า ทางอาชีพ ในองค์กร” ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐	สภ.ก.

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างเสริมวัฒนธรรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน					เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๙. การพัฒนาบุคลากร สนข. ประจำปีงบประมาณ ด้าน Digital	ระดับความสำเร็จของการส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องทางด้านเทคโนโลยีช่วยทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non – IT) เข้ารับการพัฒนาศูนย์/ทักษะทางด้าน Digital	การส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non – IT) เข้ารับการพัฒนาศูนย์/ทักษะทางด้าน Digital	✓	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐	สบก.
๑๐. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยวิทยากรบุคคล”	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ต่อหัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”	ประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”	✓	✓	✓	✓	✓	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหัวข้อการให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐	สบก.
๑๑. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	✓	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐	สบก. ร่วมกับสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน					เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑๒. การส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร	จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	สนช. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้นปีละ ๑ กิจกรรม	สปก.
๑๓. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	แผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจากผอ.สนช.	สปก.
๑๔. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	การดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐	สปก.

มิตีที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) (ต่อ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน					เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑๕. การส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร	ร้อยละการส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐	สภก.

มิตีที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขและความสะดวกสบายในที่ทำงาน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน					เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑๖. แผนเสริมสร้างความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความพึงพอใจของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	แผนเสริมสร้างความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณได้รับความเห็นชอบจากผอ.สนข.	สภก.

มิติที่ ๔ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) (ต่อ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพขององค์กร

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน					เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑๗. การดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐	สปก.