



(ร่าง) แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



สำนักบริหารกลาง สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผน
การขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ข้อมูลพื้นฐาน ตัวชี้วัด ผลผลิต และรายละเอียดอื่น ๆ
ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ



(นางผาณิต มั่งมี)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

- ๙ ก.พ. ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติ



(นายปัญญา ชูพานิช)
ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

๒๐ ก.พ. ๒๕๖๗

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผน (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลมีแนวคิดและมีการวางกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นกรอบในการติดตามตรวจสอบประเมินผล และจัดทำเป็นรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน อีกทั้ง แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว ได้คำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ และมีความสอดคล้องตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เพื่อให้การดำเนินงานภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สบก. จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้นไว้สำหรับใช้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑
	๑.๒ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน	๕
ส่วนที่ ๒	ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๙
ส่วนที่ ๓	แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๘
ส่วนที่ ๔	การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๐
ภาคผนวก	รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๑

ส่วนที่ ๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๑.๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้กำหนด วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ไว้เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของ สนข. ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สนข. พร้อมทั้งเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรในทุกระดับให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

๒) พันธกิจ (Mission Statement)

- ๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
- ๒) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำและบุคลากรทุกระดับผ่านแผนการพัฒนารายบุคคลและเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย
- ๓) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นสู่ความเป็นหนึ่ง (TOP)
- ๔) พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสร้างความพึงพอใจความผาสุก และความผูกพันในงาน

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์

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

เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล

	กลยุทธ์ที่ ๒.๑	วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.
	กลยุทธ์ที่ ๒.๒	สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก
	กลยุทธ์ที่ ๒.๓	จัดการความรู้ไปสู่การทำงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ
Programme Effectiveness)	มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM	
นวัตกรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์	
	กลยุทธ์ที่ ๓.๑	พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล
	กลยุทธ์ที่ ๓.๒	พัฒนาผู้นำน้องการรองรับ Digital Transformation
	กลยุทธ์ที่ ๓.๓	ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)
	กลยุทธ์ที่ ๓.๔	สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic
(HR Accountability)	มิติที่ ๔: ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ความพร้อมรับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนา	
	กลยุทธ์ที่ ๔.๑	ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สนข.
	กลยุทธ์ที่ ๔.๒	ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP
(Quality of Work Life)	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขและสามัคคีในองค์กร	
	กลยุทธ์ที่ ๕.๑	ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบทันสมัยและแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้
	กลยุทธ์ที่ ๕.๒	การสร้างสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
	กลยุทธ์ที่ ๕.๓	สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์ สนข.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลผลิตภาพเป็นเลิศ
และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ
ในการกำหนดทิศทาง
และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคม
ของประเทศ

๔ พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕ มิติ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change)
เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ (Productivity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการกิจขององค์กร
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต

(Succession Planning)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทาง
และภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของ
ระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโต
ของบุคลากรใน สนข.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนากระบวนการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร
ให้เป็นมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี
และ HR Analytic

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนา
ความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับ
ดูแลองค์กรที่ดีของ สนข.

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขภาพและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูด
และเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

๑.๑.๒ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่

● งานด้านสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ได้แก่ การสรรหา/บรรจุ/แต่งตั้ง ข้าราชการ การสรรหาและเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ การรับโอน/ให้โอน/การบรรจุกลับเข้ารับราชการ/การย้าย/การลาออกจากราชการ/การยืมตัวช่วยราชการ/การรับส่งงาน เป็นต้น

● งานด้านอัตรากำลังระบบงาน

งานด้านอัตรากำลังระบบงาน ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งงาน ภายในและการจัดอัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและประเมินคุณภาพของตำแหน่งงานฝ่ายเลขานุการ และ อ.ก.พ. สนข. การคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และประเภททั่วไประดับอาวุโส การคัดเลือกประเมินผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร การคัดเลือกและเสนอชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง บริหารระดับสูง และประเภทบริหารระดับต้น การจัดทำ และทบทวนสมรรถนะของข้าราชการ การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน การดำเนินการตามมาตรการบริหาร และพัฒนากำลังคนภาครัฐ การจัดทำและทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งของข้าราชการ การจัดทำระบบหมุนเวียนงานของข้าราชการ ให้คำปรึกษา แนะนำ ความรู้ ด้านงานอัตรากำลัง การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การติดตามงานด้านงานอัตรากำลัง

● งานด้านทะเบียนประวัติ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

งานด้านทะเบียนประวัติ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ได้แก่ การประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างประจำและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป และค่าครองชีพชั่วคราว การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณสมบัติของข้าราชการ การคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญการและประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ประจำปี ข้าราชการผู้ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม คนต้นแบบคมนาคม ข้าราชการที่สมควรได้รับการยกย่องชมเชยฯ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ การควบคุม การเกษียณอายุราชการ การปรับระดับชั้นงาน และเปลี่ยนสายงานลูกจ้างประจำ งานสวัสดิการภายใน สนข. งานระบบพนักงานราชการ (การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง พนักงานราชการ) งานสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (ได้แก่ การจัดทำ บัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ การออกหนังสือรับรอง การอนุญาต/การตรวจสอบการลา/การขอรับบำเหน็จบำนาญ/ กบข./การขอรับบำเหน็จรายเดือน/กสจ./ข้อมูลจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล/ระบบจ่ายตรงเงินเดือน/ การขอพระราชทานเพลิงศพ) งานตรวจสอบ/จัดทำทะเบียนประวัติ (ก.พ. ๗) งานตรวจสอบ/จัดทำ/แก้ไข/ เปลี่ยนแปลงข้อมูลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการในระบบ e-office และระบบ DPIS การจัดทำ บัญชีถือจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าตอบแทนของพนักงานราชการ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การตรวจสอบสุขภาพประจำปีงานประกันสังคม เป็นต้น

● งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ได้แก่ จัดทำ/ทบทวน แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี และการติดตาม ประเมินผลการบริหารโครงการฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรม ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การประกัน คุณภาพและการประเมินประสิทธิผล ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้ง การติดตาม วิเคราะห์ ประมวลผลการพัฒนารายบุคคลในภาพรวมของ สนข. เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนา สมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การสรรหาและพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Hippo, New wave, นปร. ฯลฯ) การดำเนินการเกี่ยวกับทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ งานจริยธรรม ที่เกี่ยวข้องตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และงานคุ้มครองจริยธรรม/ความเสมอภาคหญิงชาย การพัฒนาบุคลากร และการจัดการองค์ความรู้งาน PMQA การสำรวจและประเมินผลความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานผู้บริหารประจำปี ตั้งงบประมาณประจำปีเพื่อพัฒนาบุคลากร งานจิตอาสา เป็นต้น รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมายสวัสดิการ

๑.๒ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๗
ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน

๑.๒.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งภารกิจหน้าที่ไว้ ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ : “องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนา ระบบคมนาคมของประเทศ”

๒) พันธกิจ

๒.๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบคมนาคมและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ

๒.๒) ศึกษา วิจัย และพัฒนางานคมนาคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๒.๓) ส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม

๒.๔) พัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม

๓) ภารกิจและหน้าที่ของ สนข.

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

๓.๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท แผนการลงทุนด้านการขนส่งและจราจรในระดับประเทศ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๓.๒) ศึกษา เสนอแนะนโยบายและกำหนดมาตรการ มาตรฐาน ด้านการจัดระบบการจราจรทางบกให้สอดคล้องกับแผนหลักด้านการขนส่งและจราจร วิเคราะห์กลั่นกรองความเหมาะสมของแผนงานและโครงการจัดระบบการจราจรทางบกเสนอต่อคณะกรรมการจัดระบบ

การจราจรทางบก รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๓) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานด้านการขนส่งและจราจร ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่ง

๓.๔) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อจัดทำรายงานและแนวโน้มของการขนส่งและจราจร ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศของการขนส่งและจราจร รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ

๓.๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๒.๒ ค่านิยมองค์กร

“OTP to TOP” สร้างทีมงานที่ดี สร้างโอกาส สร้างความเป็นมืออาชีพ

สร้างทีมงานที่ดี T – Teamwork	สร้างทีมงานที่ดี เชื่อใจซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกัน ในทุกระดับ มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน รับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน สร้างผลงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร
สร้างโอกาส O – Opportunity	สร้างโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่สร้างสรรค์
สร้างความเป็นมืออาชีพ P - Professional	สร้างความเป็นมืออาชีพ รู้หน้าที่ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ

๑.๒.๓ แนวทางการพัฒนาของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน กำหนดแนวทางการพัฒนาของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ไว้ดังนี้

๑) แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคม เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๑ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบคมนาคม (Transport Efficiency)

กลยุทธ์ที่ ๒ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อยกระดับการเข้าถึงระบบคมนาคมของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport)

กลยุทธ์ที่ ๓ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)

- ๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่
- กลยุทธ์ที่ ๔ การขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมไปสู่การปฏิบัติ
 - กลยุทธ์ที่ ๕ การขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานคมนาคมด้วยการบูรณาการพัฒนาเชิงพื้นที่
 - กลยุทธ์ที่ ๖ การขับเคลื่อนตัวชี้วัดเป้าหมายย่อยโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของ สนข.
- ๓) แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๑ กลยุทธ์ ได้แก่
- กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน
- ๔) แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่
- กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาและเผยแพร่ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านคมนาคมของ สนข. ให้เป็นที่ยอมรับ
 - กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
 - กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนข.

แผนปฏิบัติการราชการ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗

(ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน)

วิสัยทัศน์



“องค์กรนำในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

คำนิยาม **O** **T** **P** **to** **O** **P**

Teamwork
สร้างทีมงานที่ดี



Opportunity
สร้างโอกาส



Professional
สร้างความเป็นมืออาชีพ



แนวทางการพัฒนาที่ 1 พัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคมสู่ความยั่งยืน

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. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของ สนข.

แนวทางการพัฒนาที่ 3 ผลักดันการบริหาร งานบุคคล และพัฒนาบุคลากรของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

7. พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ 4 พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย

กลยุทธ์

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



แผนปฏิบัติการราชการ สนข.
พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มติดตามและประเมินผล สำนักแผนงาน

ภาพสรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการราชการ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่มา : แผนปฏิบัติการราชการ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. 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. จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ทำหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละของความสำเร็จการดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๓๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๓๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการดำเนินงาน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๓. 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 ทำหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๙๗๕ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การทบทวน
๔. การดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	และวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
มติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) (ต่อ)		
๕. 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 ทั้งนี้ การดำเนินการตามแผนฯ ที่ประชุมคณะทำงานในการดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้มีมติในคราวการประชุมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ให้ชะลอแผนการสืบทอดฯ ออกไปก่อน จนกว่าจะมีการบูรณาการระหว่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการกับหลักเกณฑ์การวางแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการ
๖. การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. ประเภทอำนวยการ	ดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	
๗. การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนข.	การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ 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
มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)		
๘. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง)	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้น และอำนวยการสูง) ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข. เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๙๓๗ 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

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)		
๙. ดำเนินการตามกระบวนการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง)	ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินการตามกระบวนการของเส้นทางฯ 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.	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ ขอรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ มาบรรจุ ณ สนข.	สนข. มีหนังสือที่ คค ๐๘๐๑.๒/๔๖๗ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ถึง สำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อแจ้งผลการพิจารณาการรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่รุ่นที่ ๑๕ ว่า สนข. ไม่มีความประสงค์ในการรับโอนเนื่องจาก สนข. อยู่ระหว่างกระบวนการสรรหานักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการด้วยการสอบแข่งขัน
๑๑. การประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย ๑๒ ครั้ง	บุคลากร สนข. ทราบ ผ่านรายการเสียงตามสายผ่านแอปพลิเคชันไลน์ กลุ่มข่าวสาร สนข. จำนวน ๑๒ ครั้ง - บอกข่าวเล่าเรื่องแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. - แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ - ขั้นตอนการขอรับบำเหน็จบำนาญ - พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - แผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ - การปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน - ข้อกำหนดจริยธรรมของ สนข. - สวัสดิการให้เปล่า ให้สมาชิก สนข.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๑๑. การประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)		- 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 ทำหนังสือด่วนที่สุด 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 ทำหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
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

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๑๖. การประเมินความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน- ราชการของ สนข. ประจำปี งบประมาณ ในหัวข้อ การจัดการความรู้ KM ของ สนข.	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรฯ ที่มีต่อหัวข้อการจัดการ ความรู้ KM ของ สนข. มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ร้อยละผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการจัดการความรู้ KM มีดังนี้ - หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ในหน่วยงานที่หลากหลาย เช่น การประชุม กับหน่วยงานภายในหรือภายนอก การจัดเวที ถ่ายทอดองค์ความรู้ กิจกรรมเสียงตามสาย หนังสือเวียน เป็นต้น คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๒.๕๘ - การรับรู้งานด้านการจัดการความรู้ผ่าน ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน แอปพลิเคชันไลน์กลุ่มข่าวสาร สนข. แพลตฟอร์ม เฟซบุ๊ก OTP Thailand เป็นต้น คิดเป็นอัตรา ร้อยละ ๘๓.๐๘ - ความพึงพอใจต่อการจัดการความรู้ ของหน่วยงาน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๗๙.๕๘
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)		
๑๗. 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 ทำหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบ แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๑๘. การดำเนินการแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ร้อยละของ การดำเนินการ ตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๑๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จ ของการดำเนินการ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๑๙. จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับความ เห็นชอบจาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ทำหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สนข.

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 อัตราความสำเร็จ ของการดำเนินการคิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๒๑. แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ประจำปี งบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)	ระดับความสำเร็จ ของการส่งบุคลากร กลุ่มเป้าหมายเข้ารับ การพัฒนาทักษะ ด้าน 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 ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	ระดับความสำเร็จ ของการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการ ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	สนข. มีหนังสือที่ คค ๐๘๐๑.๒/๑๓๓๑ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึง สำนักงาน ก.พ. เพื่อเสนอรายชื่อ ข้าราชการในสังกัด 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 รายชื่อข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แจ้งรายชื่อข้าราชการในสังกัด สนข. จำนวน ๒ ราย ตามที่ สนข. เสนอ เป็นผู้มีสัมฤทธิ์ สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๒๓. การติดตามผล การปฏิบัติงานตามกรอบ สั่งสมประสบการณ์รายบุคคล ของข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs	ระดับความพึงพอใจ ของผู้บังคับบัญชาที่มี ต่อข้าราชการ ผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการต้นสังกัด ได้ประเมินความพึงพอใจต่อผลงาน ของข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง HiPPs ในแต่ละรายแล้ว มีผลการประเมินฯ ดังนี้ - นายกิตติภักดิ์ อมะลัษเฐียร ข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูง รุ่นที่ ๑๕ มีระดับความพึงพอใจร้อยละ ๙๖ - นางสาวฟ้าแสง ประยูรพันธ์ ข้าราชการ ผู้มีสมรรถนะสูง 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 - การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ จำนวน ๒ ครั้ง - การประเมินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ จำนวน ๒ ครั้ง - การเลื่อนเงินเดือนลูกจ้างประจำจำนวน ๒ ครั้ง - การคัดเลือกคนต้นแบบคณาคม 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 ในการดำเนินการ ตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จาก จำนวน ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตรา ความสำเร็จของการดำเนินการ คิดเป็นอัตรา ร้อยละ ๑๐๐

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๒๗. โครงการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	สนข. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้นปีละ ๑ กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สนข. มีกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP ผ่านโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ของ สนข. 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 สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ มีดังนี้ - หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็น/ความต้องการของบุคลากรในสังกัดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในอัตราร้อยละ ๗๖.๐๐ - หน่วยงานได้จัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด/นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ได้เหมาะสมกับความต้องการ เช่น การตรวจสุขภาพ การเบิกค่าใช้จ่ายตามสิทธิ ในอัตรา ร้อยละ ๘๑.๑๗
๒๙. โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	สบก. ได้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร “การบริหารงานแบบ Agile กับความผูกพันขององค์กร” ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ตามที่ ผอ.สนข. อนุมัติ
๓๐. โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ทยอยหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๓๑. การดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จาก จำนวน 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

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. บรรลุตามเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สบก. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น โดยมีรายละเอียดปรากฏตามส่วนที่ ๓

ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมจำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม สบก. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สนข. มีแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไว้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

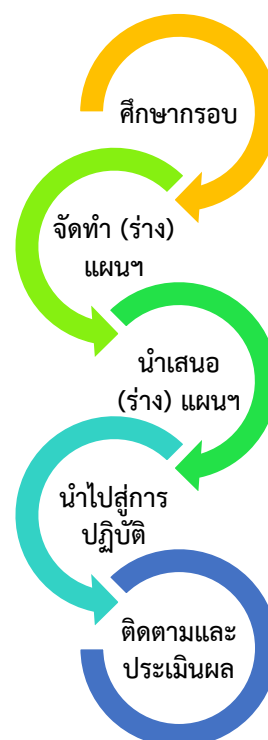
๑. ศึกษากรอบแผนปฏิบัติราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ.๒๕๖๗ ตามแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อนและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒. จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. นำเสนอ (ร่าง) แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ตามข้อ ๒ เพื่อขอความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.

๔. นำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่ได้รับความเห็นชอบตามข้อ ๓ ไปสู่การปฏิบัติ

๕. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการตามแผนฯ



แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ใช้วงเงินงบประมาณ ๗๗๗,๙๐๐ บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)									
สร้างระบบและกลไก การเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)	การวางแผน และจัดสรร อัตรากำลังที่ เหมาะสมกับ ภารกิจของ องค์กร	๑. จัดทำ แผนปฏิบัติการ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ	จัดทำ(ร่าง)แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ที่มีความสอดคล้องตาม แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เสนอ ผอ.สนข. เพื่อให้ ความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติการ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ ได้รับ ความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนปฏิบัติการ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ ไว้ใช้เป็นกรอบใน การดำเนินการ	๕.๑	มีนาคม ๒๕๖๗	สบก.
		๒. ดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี งบประมาณ	ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี งบประมาณ	ร้อยละของการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี งบประมาณ	การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ มีความสำเร็จ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	สนข. มีการ ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	๕.๑	กันยายน ๒๕๖๗	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) (ต่อ)									
สร้างระบบและกลไก การเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)	การปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่งงาน และระดับชั้น งานให้สะท้อน ทิศทาง และภาระงาน ในอนาคต	๓. การจัดทำคำขอ การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ของ สนข.	๑. ศึกษา รวบรวม รายละเอียดเกี่ยวกับการ ปรับปรุงตำแหน่ง ๒. จัดทำคำขอการ ปรับปรุงตำแหน่ง ของ สนข. ได้รับ การเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรม ๓. คำขอการปรับปรุง ตำแหน่ง ได้รับการเห็นชอบ จาก อ.ก.พ. กระทรวง	ระดับความสำเร็จของ การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งงาน ที่สะท้อนทิศทาง และภาระงาน ของ สนข. ในอนาคต	การจัดทำคำขอ การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ของ สนข. ได้รับการ เห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง	สนข. มีการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง งานและระดับชั้น งานที่สะท้อนทิศทาง และภาระงานของ สนข. ในอนาคต	๕.๑	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	สบก.
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
สนับสนุน ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และ ประสิทธิภาพของ ระบบทรัพยากรบุคคล	วางแผน ทางเดิน สายอาชีพ ที่ชัดเจนเพื่อ ส่งเสริม การเติบโตของ บุคลากรใน สนข.	๔. การติดตามผล การปฏิบัติงานตาม เส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่ง อำนาจการต้น และอำนาจการสูง)	เสนอเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการต้น และอำนาจการสูง) ต่อ อ.ก.พ. สนข. เพื่อพิจารณาให้ความเห็น ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ กรณี อ.ก.พ. สนข. ไม่เห็นชอบให้ทำการ ทบทวนเพื่อเสนอ อ.ก.พ. สนข. ใหม่	ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการต้น และอำนาจการสูง) (ที่ อ.ก.พ. เห็นชอบ)	การดำเนินการ ตามเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการต้น และอำนาจการสูง) (ที่ อ.ก.พ. เห็นชอบ) มีอัตราความสำเร็จ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	สนข. มีการ ดำเนินการ ตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่ง อำนาจการต้น และ อำนาจการสูง) (ที่ อ.ก.พ. เห็นชอบ)	๕.๑	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)									
สนับสนุน ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และ ประสิทธิภาพของ ระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	สื่อสาร ภาพลักษณ์ และพัฒนา รูปแบบ การสรรหาเชิงรุก	๕. การสรรหาเชิงรุก “การรับโอน ข้าราชการใน โครงการพัฒนา บริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่”มาบรรจุ ณ สนข.	จัดทำรายละเอียด การรับโอนข้าราชการ ในโครงการพัฒนา บริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ สนข. ผอ.สนข. เพื่อพิจารณาการรับโอน	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการรับโอน “ข้าราชการในโครงการ พัฒนาบริหารการ เปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่” มาบรรจุ ณ สนข.	ความสำเร็จในการ ดำเนินการสรรหา เชิงรุกโดยการ “รับโอนข้าราชการ ในโครงการพัฒนา บริหารการ เปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่”	สนข. มีการบรรจุ ข้าราชการ จากการรับโอน “ข้าราชการ ในโครงการพัฒนา บริหารการ เปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่”	๕.๑	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	สบก.
		๖. การประชาสัมพันธ์ สื่องาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จัดทำการประชาสัมพันธ์ สื่องานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวนครั้ง ในการประชาสัมพันธ์ สื่องานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ประชาสัมพันธ์งาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากร สนข. ทราบ อย่างน้อย ๑๒ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ	สนข. มีช่องทาง การสื่อสารงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕.๒	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	สบก.
	จัดการความรู้ ไปสู่งานวิจัย หรือสร้าง นวัตกรรมเพื่อ เป็นองค์กรนำ ของประเทศ	๗. การจัดทำแผน การจัดการความรู้ KM ประจำปี งบประมาณ	จัดทำ (ร่าง) แผน การจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ เสนอต่อ ผอ. สนข. เพื่อขอความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนการ จัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ	แผนการจัดการ ความรู้ KM ปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผน การจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ ที่สอดคล้องกับ แผนการจัดการความรู้ KMปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๔ และ ๕	ธันวาคม ๒๕๖๖	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)									
สนับสนุน ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และ ประสิทธิภาพของ ระบบทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	จัดการความรู้ ไปสู่งานวิจัย หรือสร้าง นวัตกรรมเพื่อ เป็นองค์การนำ ของประเทศ (ต่อ)	๘. การดำเนินการ ตามแผน การจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ และติดตาม ประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	ติดตามประเมินผล ความสำเร็จของ ดำเนินการตาม แผนการจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ	การดำเนินการตาม แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข.ประจำปี งบประมาณ	ดำเนินการตาม แผนการจัดการ ความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	แผนการจัดการ ความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้นำไปสู่การปฏิบัติ	๔ และ ๕	กันยายน ๒๕๖๗	สบก.
		๙. การประเมิน ความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ หัวข้อ การจัดการความรู้ KM ของ สนข.	ประเมินความพึงพอใจ ในการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ หัวข้อ การจัดการความรู้ KM ของ สนข.	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรฯ ที่มีต่อ หัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข.	ผลการประเมิน ความพึงพอใจ ของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อ การจัดการความรู้ KM ของ สนข. มีไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐	สนข. มีผลการ ประเมินความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อหัวข้อการจัดการ ความรู้ KM	๔ และ ๕	กันยายน ๒๕๖๗	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)									
ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และ สร้างสรรค์นวัตกรรม	พัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ ของบุคลากรให้ เป็น มาตรฐานสากล	๑๐. จัดทำ แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอต่อ ผอ. สนข. เพื่อขอความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ ไว้เป็น แนวทางในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข.	๕.๒ และ ๕.๔	มีนาคม ๒๕๖๗	สบก.
		๑๑. การดำเนินการ ตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ และติดตามผล ประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตาม แผนพัฒนาทรัพยากร ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินการตาม แผนพัฒนาทรัพยากร ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ดำเนินการ ตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ได้ร้อยละ ๑๐๐	แผนพัฒนา ทรัพยากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้นำไปสู่การปฏิบัติ	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๗	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) (ต่อ)									
ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และ สร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	พัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ ของบุคลากรให้ เป็น มาตรฐานสากล (ต่อ)	๑๒. แผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๑. สำนัก/กอง/ศูนย์/ สำนักงานโครงการ/ กตส./กพร. หา ความจำเป็นในการ พัฒนา ๒. กำหนดวิธีการ ดำเนินการพัฒนา ๓. จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ๓. เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ต่อ ผอ.สนข. เพื่อขอ ความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ไว้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากร	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๗	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) (ต่อ)									
ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และ สร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	พัฒนาผู้นำ องค์กรรองรับ Digital Transformation	๑๓. แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)	ศึกษารายละเอียด หลักสูตร/โครงการ ที่ตรงกับภารกิจ ของส่วนราชการ/ แผนพัฒนาบุคลากร และส่งบุคลากร กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ได้ตามระยะเวลาที่ กำหนด	ระดับความสำเร็จ ของการส่งบุคลากร กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการ พัฒนาทักษะด้าน Digital	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลตาม ระยะเวลาที่กำหนด	สนข. มีการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลให้กับ บุคลากร	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๗	สบก.
	ส่งเสริมการ พัฒนาและใช้ ประโยชน์ จาก ผู้มีศักยภาพสูง (Talent)	๑๔. การสรรหา และคัดเลือก ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	๑. คณะกรรมการ กำหนดหลักเกณฑ์ใน การสรรหาและคัดเลือก HiPPs รวมถึงแนวทาง ในการใช้ประโยชน์ ๒. ดำเนินการสรรหา และคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่ กำหนดไว้ ๓. จัดทำรายงานผล การสรรหาและคัดเลือก HiPPs	ระดับความสำเร็จ ของการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	สนข. มีการสรรหา และคัดเลือก ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ตามระยะเวลาที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด	สนข. มีการสรรหา และคัดเลือก ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	๕.๒ และ ๕.๔	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) (ต่อ)									
ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และ สร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	ส่งเสริมการ พัฒนาและใช้ ประโยชน์ จาก ผู้มีศักยภาพสูง (Talent)	๑๕. การติดตามผล การปฏิบัติงาน ตามกรอบสั่งสม ประสบการณ์ รายบุคคลของ ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	ประเมินความพึงพอใจ ต่อผลงานในการพัฒนา ให้ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs เป็นที่ยอมรับและเกิด ประโยชน์จริงต่อ สนข.	ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาให้ ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ให้เป็นที่ยอมรับ และเกิดประโยชน์ ต่อ สนข. จริง	ระดับความพึงพอใจ ของผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อผลงานของ ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs มีไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐	ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ปฏิบัติงานตาม Experience Accumulation Framework (EAF) เกิดประโยชน์ ต่อ สนข. จริงและเป็น ที่ยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๗	สบก.
	สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ ประโยชน์จาก ดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic	๑๖. การนำข้อมูล ส่วนบุคคลของ บุคลากร สนข. มาประกอบ การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำข้อมูลประวัติ และประสบการณ์ ในการทำงานของ ข้าราชการเสนอต่อ ผู้บริหาร ๒. ผู้บริหารนำข้อมูล ที่ได้มาวิเคราะห์ ประกอบการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	จำนวนครั้งที่ผู้บริหาร นำข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากร สนข. มาประกอบ การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารนำข้อมูล ส่วนบุคคล ของบุคลากร สนข. มาประกอบ การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๔ ครั้งใน ๑ ปีงบประมาณ	ผู้บริหารนำข้อมูล ประวัติและประสบการณ์ ในการทำงาน ของข้าราชการ ไปประกอบการ ตัดสินใจ	๕.๒	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) (ต่อ)									
เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อม รับผิดชอบด้านทรัพยากร บุคคล	ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อน นโยบาย การกำกับดูแล องค์การที่ดี ของ สนข.	๑๗. โครงการจัดทำ แผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	จัดทำ (ร่าง) แผนการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ เสนอต่อ ผอ.สนข. เพื่อพิจารณาให้ ความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	แผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ได้รับ ความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปี งบประมาณไว้ใช้เป็น กรอบในการดำเนินงาน ด้านจริยธรรม	๕.๓	มีนาคม ๒๕๖๗	สบก.
		๑๘. การดำเนินการ ตามแผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปี งบประมาณและ ติดตามผลประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตามแผนการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามแผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ดำเนินการตาม แผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ ได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	แผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้นำไปสู่การปฏิบัติ	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๗	สบก.
	ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	๑๙. โครงการ ส่งเสริมและปลูกฝัง ค่านิยม OTP to TOP	ดำเนินการจัดกิจกรรม ส่งเสริมและปลูกฝัง ค่านิยม OTP to TOP	จำนวนครั้งในการ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	มีกิจกรรม ที่ส่งเสริมและ ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้น ปีละ ๑ กิจกรรม	สนข. มีกิจกรรม ที่ส่งเสริมและปลูกฝัง ค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้น	๕.๓	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)									
สุขและสามัคคีในองค์กร	ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัย และแข่งขัน ดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้	๒๐. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ที่มีต่อ หัวข้อ การปรับปรุงสวัสดิการ	ดำเนินการประเมินความพึงพอใจในการทำงานฯ ประจำปีงบประมาณ ในหัวข้อ การปรับปรุงสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ	ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากร สนข. มีความพึงพอใจในการปรับปรุงสวัสดิการของ สนข.	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๗	สบก.
	การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ และมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	๒๑. โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่ได้รับการอนุมัติ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กรเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการฯ	สนข. มีการส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่เหมาะสม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนข.	๕.๓	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) (ต่อ)									
สุข และความสามัคคี ในองค์กร (ต่อ)	สร้าง ความผูกพัน ตามปัจจัยสำคัญ	๒๒. โครงการจัดทำ แผนสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	เสนอ (ร่าง) แผนเสริมสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี ต่อ ผอ.สนข. เพื่อพิจารณาเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	แผนสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ ได้รับ ความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนเสริมสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ ได้รับ ไว้ใช้เป็นกรอบ ในการดำเนินการ	๕.๓	ธันวาคม ๒๕๖๖	สบก.
		๒๓. การดำเนินการ ตามแผน สร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ และติดตามผล ประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามแผนสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	ดำเนินการตาม แผนสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ ได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	บุคลากรของ สนข. ได้รับการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุก แผนเสริมสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๗	สบก.

ส่วนที่ ๔

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

การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ในเชิงปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สนข. ต้องมีการวางแผนและมีการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณขึ้น โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการและเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณให้บุคลากรภายใน สนข. ทราบ ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในกรณีนี้ เพื่อให้ทราบถึง ความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณด้วย ทั้งนี้ สำนักบริหารกลาง จะดำเนินการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณดังกล่าว เสนอต่อ ผอ.สนข. ก่อนแจ้งเวียนให้บุคลากรของ สนข. ทราบ ต่อไป โดยมีระยะเวลาการติดตามแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปีละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนกันยายนของทุกปี โดยจะนำผลการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณจากการติดตามมาทบทวน ปรับปรุง แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ ต่อไป

ภาคผนวก



ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก
และประสานราชการ (ผอ.)
เลขที่รับที่: ๒๕๖๒
วันที่: ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖
เวลา: ๑๐.๕๖ น.

สำนักบริหารกลาง
เลขที่รับที่: ๒๕๖๒
วันที่: ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖
เวลา: ๐๙.๔๕ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๐๑๑
ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๕๙๒ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖)

เรียน ผอ.สนข.

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แผนสร้างความผูกพันและคุณภาพของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (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. ในกรณี 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. เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ 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 รายงาน
๔. การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ผลการพิจารณาการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร 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 อำนวยการต้น และ อำนวยการสูง)	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 ๐๘๐๑.๒/๙๓๗ 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
๗. การสรรหาเชิงรุก “การรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED)” มาบรรจุ ณ สนข.	สนข. มีหนังสือแจ้งผลการขอรับการสรรหาข้าราชการในโครงการฯ 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. อยู่ระหว่างกระบวนการสรรหาทวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการด้วยการสอบแข่งขัน
๘. การประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย ๑๒ ครั้ง	กทบ. ได้ประชาสัมพันธ์งานด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้บุคลากร สนข. ทราบผ่านรายการเสียงตามสาย ผ่านแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มข่าวสาร 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 ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ 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 ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ 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 - หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในหน่วยงานที่หลากหลาย เช่น การประชุมกับหน่วยงานภายในหรือภายนอกการจัดเวทีถ่ายทอดองค์ความรู้ กิจกรรมเสวนาตามสายหนังสือเวียน 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 (ผู้น้ององค์กรใน 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. การสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	จัดส่งรายงาน ผลการสรรหาและ คัดเลือก HiPPs ส่งสำนักงาน ก.พ. เสร็จภายในระยะเวลา ที่กำหนดไว้	สนข. มีหนังสือที่ คค ๐๘๐๑๒/๑๗๓๑ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงสำนักงาน ก.พ. เสนอรายชื่อ ข้าราชการในสังกัด สนข. จำนวน ๒ ราย คือ นางสาวสกุลทา ศุภกุลศรีศักดิ์ และนางสาวอรุณโรจน์ ชูสกุล เป็นผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๓/๑๒๙๒ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายชื่อข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แจ้งรายชื่อข้าราชการในสังกัด สนข. จำนวน ๒ ราย ตามที่ สนข. เสนอ เป็นผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๑๘. การติดตามผล การปฏิบัติงานตามกรอบสั่งสม ประสบการณ์รายบุคคลของ ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	ระดับความพึงพอใจ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการต้นสังกัด ได้ประเมินความพึงพอใจต่อผลงานของข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ในแต่ละรายแล้ว ปรากฏว่ามีผลการประเมินฯ ดังนี้ ๑. นายกิตติภูมิ อมะลัษเฐียร HiPPs รุ่นที่ ๑๕ มีระดับความพึงพอใจร้อยละ ๙๖ ๒. นางสาวฟ้าสา ประยูรพันธ์ HiPPs รุ่นที่ ๑๘ มีระดับความพึงพอใจร้อยละ ๙๔
๑๙. การนำข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากร สนข. มาประกอบการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย ๔ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ	ผู้บริหาร สนข. ได้นำข้อมูลส่วนบุคคลมาวิเคราะห์ ประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๘ ครั้ง ดังนี้ - การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ จำนวน ๒ ครั้ง - การประเมินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ จำนวน ๒ ครั้ง - การเลื่อนเงินเดือนลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ครั้ง - การคัดเลือกคนต้นแบบคมนาคม ประจำปี งบประมาณ 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 : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 - หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็น/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. โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๒๖. โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๒๗. การดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการดำเนินการ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐

๒.๒ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. 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. จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.
๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ร้อยละของความสำเร็จการดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	การดำเนินการตามแผนฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ ๓๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๓๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม อัตราความสำเร็จของการดำเนินงาน 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 ๐๘๐๑.๒/๙๗๔ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการพิจารณาการจัดทำแผน สืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง 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...

๑๐

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. เพื่อพิจารณาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (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. ไม่มีความประสงค์ในการรับโอน เนื่องจาก 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...

๑๑

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 การประชุมกับหน่วยงานภายในหรือภายนอก การจัดเวทีถ่ายทอดองค์ความรู้ กิจกรรมเสวนาตามสายหนังสือเวียน เป็นต้น คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๒.๕๘ - การรับรู้งานด้านการจัดการความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน แอปพลิเคชันไลน์กลุ่มข่าวสาร สนข. แพลตฟอร์มเพชบุรี OTP Thailand เป็นต้น คิดเป็นอัตราร้อยละ 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 ท้ายหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

แผนงาน...

๑๓

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 ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	ระดับความสำเร็จ ของการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการ ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	สนข. มีหนังสือที่ คค ๐๘๐๑.๒/๑๗๓๑ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึง สำนักงาน ก.พ. เพื่อเสนอรายชื่อ ข้าราชการในสังกัด 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 รายชื่อข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แจ้งรายชื่อข้าราชการในสังกัด สนข. จำนวน ๒ ราย ตามที่ สนข. เสนอ เป็นผู้มีสัมฤทธิ์ สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนงาน...

๑๔

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
๒๓. การติดตามผล การปฏิบัติงานตามกรอบ สัมประสมการณ์รายบุคคล ของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	ระดับความพึงพอใจ ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐	สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการต้นสังกัด ได้ประเมินความพึงพอใจต่อผลงานของ ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ในแต่ละรายแล้ว มีผลการประเมินฯ ดังนี้ - นายกิตติภักดิ์ อมะลัษเฐียร ข้าราชการ ผู้มีสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ มีระดับความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๖ - นางสาวฟ้าแสง 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 - การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ 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	สนข. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้นปีละ ๑ กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สนข. มีกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม 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)		
๒๘. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน-ราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ มีดังนี้ - หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็น/ความต้องการของบุคลากรในสังกัดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในอัตราร้อยละ ๗๖.๐๐ - หน่วยงานได้จัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด/นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ได้เหมาะสมกับความต้องการ เช่น การตรวจสุขภาพ การเบิกค่าใช้จ่ายตามสิทธิ ในอัตรา ร้อยละ ๘๑.๑๗
๒๙. โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กรเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	สบก. ได้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตร “การบริหารงานแบบ Agile กับความผูกพันขององค์กร” ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ตามที่ ผอ.สนข. อนุมัติ
๓๐. โครงการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ทำหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

แผนงาน...

๑๖

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. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ 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. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ 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 หลักสูตรนักรับการระดับสูง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) หรือหลักสูตรนักรับการ คมนาคมระดับสูง (นบส.) หรือ พัฒนารับการระดับสูง : ผู้บริหาร ส่วนราชการ (นบส. ๒)	สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นบส. ๑ รุ่นที่ ๙๘ ระหว่างวันที่ ๑๙ มิถุนายน ถึงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓.๒ หลักสูตรนักรับการคมนาคม ระดับต้น	สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นบส.คค. รุ่นที่ ๑๕ ระหว่างวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ถึงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๓.๓ หลักสูตรนักรับการคมนาคม ระดับกลาง	สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นบส.คค. รุ่นที่ ๑๘ ระหว่างวันที่ ๑๖ มกราคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
๓.๔ หลักสูตรประกาศนียบัตร กฎหมายมหาชน	สนข. 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	สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๔ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร e-CPP รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๙ เมษายน ถึงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
๓.๖ หลักสูตรด้านการ ประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน	- สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR รุ่นที่ ๑๔ ระหว่างวันที่ ๗ ถึงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ - สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๑ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นักประชาสัมพันธ์และสื่อสารของภาครัฐ (PR Change Agent Project) ระหว่างวันที่ ๒๔ ถึงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖
๓.๗ หลักสูตรภาษาอังกฤษ	สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๖ คน เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ทักษะการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ระหว่างวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖
๓.๘ หลักสูตรการบริหารจัดการ ระบบสถิติ	สนข. ส่งข้าราชการจำนวน ๒ คน เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่อง การบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทย ระดับพื้นฐาน รุ่นที่ ๕ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๓.๙ หลักสูตรด้านการจัดทำยุทธศาสตร์/การบริหารเชิงยุทธศาสตร์	สนข. 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 “อันคือ...ข้าราชการที่ดี” รุ่นที่ ๗๐ ระหว่างวันที่ ๑๖ ถึงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)	
๔. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร”	การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในหัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร” มีผลการประเมินฯ เท่ากับร้อยละ ๗๙.๘๓
๕. การส่งผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (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 เข้ารับการฝึกอบรมในการใช้งาน โปรแกรม 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 เข้ารับการฝึกอบรมการติดตั้ง และใช้งานแพลตฟอร์มภาครัฐฯ ภายใต้โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มภาครัฐฯ เพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ระหว่างวันที่ ๗ ถึงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖
๖. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”	การประเมินความพึงพอใจในหัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล” ดังนี้ - ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา ศึกษาดูงานและฝึกอบรม เป็นต้น ผลการประเมินฯ เท่ากับร้อยละ ๗๙.๕๘ - ท่านรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ทุนการศึกษา เป็นต้น ผลการประเมินฯ เท่ากับร้อยละ ๘๑.๒๕ - องค์กรมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทำให้ท่านมีโอกาสการเรียนรู้มากกว่างานที่ท่านทำปัจจุบัน 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 ทำหนังสือสปก. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๖๕๗ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๑๐. การดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของ 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 ทำหนังสือ 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 สบก. 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. ที่มีต่อหัวหน้าภาพรวมของความผาสุกและความผูกพันมีดังนี้ - 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. จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ของ 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. มีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถ	สนข. ได้มีการมอบหมายงานเพื่อให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถ ผ่านการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง 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. ได้ดำเนินการยกย่องชมเชยการให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่บุคลากรผ่านการเสนอชื่อบุคลากรของ สนข. เพื่อเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นคนต้นแบบคมนาคม คนดี ศรี สนข. โดยมีรายละเอียดดังนี้ - กระทรวงศึกษาธิการมีหนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๗๗๖ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ แจ้งผลการคัดเลือกคณะกรรมการคัดเลือกฯ ประกาศให้นายสมชาย ภูนาสี เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี - ศปท.สปค. มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๒๐๐.๗/ศปท. ๓๑๔ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตน ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็น “คนต้นแบบคมนาคม ประจำปี ๒๕๖๖” แจ้งผลการพิจารณาเห็นชอบให้นางสาวเมธินี ปานเขียน เป็นคนต้นแบบคมนาคมประจำปี - สนข. มีประกาศเรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็น “คนดี ศรี สนข.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกาศให้นางสาวภัทราภรณ์ ภักดี 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	สนข. มีคำสั่ง ที่ ๑๒๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ย้ายข้าราชการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยย้ายข้าราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการภายใน สนข. จำนวน ๑๓ คน
๑๓. ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ 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 ที่ประชุมฯมีมติมอบหมายให้ สบก. นำร่างเส้นทางฯ เสนอต่อที่ประชุม อ.ก.พ. สนข. เพื่อขอความเห็นชอบประกาศใช้ต่อไป
๑๔. จัดให้มีแผนการดำเนินการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน	ในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 สนข. 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	สนข. ได้มีการสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน ได้แก่ - คำสั่ง สนข. ที่ ๑๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - คำสั่ง สนข. ที่ ๑๓๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการ - คำสั่ง สนข. ที่ ๓๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังของสำนักงานโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

๒.๕ แผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของ 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 : สร้างกระบวนการในการกำหนดกรอบ/นโยบาย/แผนการจัดการความรู้ของ สนข.	
๑. จัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของ 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	แผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มี ๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ทั้งนี้ สนข. ได้ดำเนินการ ครบทั้ง ๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ : สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการขนส่งและจราจรที่จำเป็นสำหรับองค์กร	
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 : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านการจัดการความรู้	
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายใน/ภายนอกองค์กร	
๔.๑ จัดเวทีแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้	สนข. จัดเวทีแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ - การถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้บริหารและผู้เกษียณอายุราชการ (ผอ.เริงศักดิ์ ทองสม ผอ.กพข. รักษาการในตำแหน่ง นวช.ชส.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” กับภาควิชาวิศวกรรมโยธา กับคณะวิศวกรรมศาสตร์ ม.เกษตรศาสตร์ เป็นต้น
๕. สื่อสารประชาสัมพันธ์งานด้านการจัดการความรู้ของ สนข. ให้บุคลากร สนข. ทราบผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียนผ่านช่องทางสื่อสารต่าง 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) สํารวจความพึงพอใจ 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. ประเมินความพึงพอใจฯ ทั้งนี้ หัวข้อการจัดการความรู้ มีผลการประเมินฯ ดังนี้ - หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในหน่วยงานที่หลากหลาย เช่น การประชุมกับหน่วยงานภายในหรือภายนอก การจัดเวทีถ่ายทอด องค์ความรู้ กิจกรรมเสี่ยงตามสาย หนังสือเวียน เป็นต้น คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๒.๕๘ - การรับรู้งานด้านการจัดการความรู้ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน แอปพลิเคชันไลน์กลุ่มข่าวสาร สนข. แพลตฟอร์ม เพชฌกูฏ 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 ท้ายหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๖๕๗ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ	
๒. ประเมินองค์กรคุณธรรม กับสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	สนข. ได้ประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกชุมชน องค์กร อำเภอและจังหวัด คุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีหนังสือแจ้งผล การประเมินฯ ถึงศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม (ศปท.คค.) (หนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๑๕๓๐ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖) โดยมีผลการประเมินตนเองของสำนัก/กอง/ ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร. และ สนข. ได้ในระดับองค์กร คุณธรรมต้นแบบ

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๒. ประเมินองค์การคุณธรรม กับสำนักงานลัดกระหวงคมนาคม (ต่อ)	ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงคมนาคม ได้มีการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยมีนายชยธรรม์ พรหมศร ปลัดกระทรวง คมนาคม เป็นประธานการประชุมฯ และมีนายสุรพงษ์ เมี้ยนมิตร รอง ผอ.สนข. พร้อมด้วยผู้แทนหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ในสังกัดกระทรวงคมนาคม เข้าร่วมการประชุมเพื่อพิจารณา การคัดเลือกองค์การคุณธรรมต้นแบบเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดดเด่นของกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการนี้ที่ประชุมเห็นชอบผลการประเมินฯ ตามที่หน่วยงานฯ ในสังกัดเสนอ และมอบให้ ศปท.คค. ดำเนินการเสนอคณะกรรมการ ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติพิจารณาเห็นชอบต่อไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	
๓. การนำพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารงาน บุคคล	สนข. มีประกาศการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการ บริหารงานบุคคล กับบุคลากรในสังกัด สนข. เช่น - ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญใน สนข. ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ กำหนดให้ใช้สมรรถนะหลักเรื่องการยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลัก สำหรับข้าราชการทุกตำแหน่ง เพื่อพิจารณาประกอบในการเลื่อน เงินเดือน ในแต่ละรอบการประเมินฯ - ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สนข. ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๔ กำหนดให้การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสม กับการเป็นลูกจ้างประจำ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำในแต่ละรอบการประเมินฯ - ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการทั่วไปใน สนข. ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นองค์ประกอบหนึ่งในพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน เพื่อประกอบ การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ในรอบแต่ละรอบการประเมินฯ

แผนงาน...

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๓. การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล (ต่อ)	- สนข. มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลื่อนตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของ สนข. ตามประกาศคณะกรรมการการเลื่อนขั้นเพื่อพิจารณาผู้สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลื่อนขั้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของ สนข. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลื่อนขั้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการของ สนข. ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖
๔. ยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร สนข.	สนข. ได้ดำเนินการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร สนข. ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น คนต้นแบบคมนาคมและคนดี ศรี สนข. ดังนี้ - กระทรวงศึกษาธิการมีหนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๗๗๖ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ แจ้งผลการคัดเลือก คณะอนุกรรมการคัดเลือกฯ ประกาศให้นายสมชาย ภูนาสี เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปีตามที่ สนข. ได้เสนอชื่อฯ - ศปท.สปค. มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ ศค ๐๒๐๐.๓/ศปท. ๓๑๔ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตน ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็น “คนต้นแบบคมนาคม ประจำปี ๒๕๖๖” แจ้งผลการพิจารณาเห็นชอบให้นางสาวเมธิณี ปานเขียน เป็นคนต้นแบบคมนาคมประจำปีตามที่ สนข. ได้เสนอชื่อฯ - ผอ.สนข. เห็นชอบให้ สบก. จัดกิจกรรม “คนดี ศรี สนข.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อยกย่อง เชิดชูบุคลากร ที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ทั้งนี้ สนข. มีประกาศ เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็น “คนดี ศรี สนข.” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกาศให้ นางสาวภัทรภรณ์ ภัคดี นทพ.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 การปล่อยพันธบัตรรักษาระบบนิเวศน์ ณ ทำนน้ำวัดราชาธิวาสวิหาร 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. อนุญาตให้บุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างความตระหนักรู้ถึงคุณธรรม เช่น - โครงการเสริมสร้างให้หน่วยงานของรัฐรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน ๕ คน - การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนจำนวน ๑ คน - กิจกรรมรณรงค์ต่อต้านการทุจริต จำนวน ๑๐ คน - กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ คน เป็นต้น
๑๒. ประเมินความพึงพอใจหัวข้อคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานใน สนช.	สบก. มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑๒/๙๐๗ 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 - กระบวนการคัดเลือกคนต้นแบบคนมาคม ข้าราชการพลเรือนดีเด่น คนดีศรี สนช. มีผลการประเมินฯ ร้อยละ ๗๗.๙๒

๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

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

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

๒ เรียน ผอ.สนช.

- ทราบ
- ดำเนินการต่อไป

๗

(นายปัญญา ชูพานิช)

ผอ.สนช.
๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖

จาก ๗

(นางผาณิต มั่งมี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖

พพ ๒๙.๙.๖๖

๒๙



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



สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
มกราคม ๒๕๖๖



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง
และจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง
และจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตัวชี้วัด ข้อมูลพื้นฐานค่าเป้าหมายและ
รายละเอียดอื่น ๆ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ

ผาณิต มั่งมี

(นางผาณิต มั่งมี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติ

๘

(นายปัญญา ชูพานิช)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สนช. ได้นำกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ ส่วนที่ ๒ และผลจากการวิเคราะห์ในส่วนที่ ๓ มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

ผลิตภาพ หรือ Productivity คือ ตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการต้นทุนทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ พันธกิจ (Mission Statement)

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

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตราจ้างที่เหมาะสมกับการกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓๓

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโต
ของบุคลากรใน สนช.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนากระบวนการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรม
เพื่อเป็นองค์ความรู้ของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของ
บุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง
(Talent)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัล
เทคโนโลยี และ HR Analytic

มิติที่ ๔: ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อม
รับผิดชอบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อน
นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สนช.

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สานสุขและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบหวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัย
และแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดี
ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๕.๔ แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ สนข.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ
และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ
ในการกำหนดทิศทาง
และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคม
ของประเทศ

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
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 สนข.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนากระบวนการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การนำวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HRM Programme Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาศักยภาพ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร
ให้เป็นมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาสูง (Talent)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี
และ HR Analytic

มิติที่ ๔ : ความรับผิดชอบต่อด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนา
ความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับ
ดูแลองค์การที่ดีของ สนข.

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 การสร้างสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

ในการนี้ สบข. ได้นำกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ การกิจและการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สบข. บริบทของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการรับฟังความคิดเห็นผู้บริหาร บุคลากร และคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สบข. และการวิเคราะห์ SWOT/TOWS ข้างต้นมาประมวลและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สบข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีรายละเอียดปรากฏ ดังนี้

๔.๕ ตารางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สบข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนข.	ผู้รับผิดชอบ	
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐				
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)												
๑. สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)	๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการกิจขององค์กร	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับการกิจยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของ สนข.	๑) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	✓					สนข. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับการกิจยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของ สนข. ไว้ใช้ประกอบการดำเนินการดำเนินการ	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน	สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.	

๓๕



๓๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)										
๑. สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)	๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการกิจขององค์กร (ต่อ)	๑.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒) การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	✓				ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สกก.
		๑.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับการกิจในอนาคตของ สนช.	๓) จัดทำแผนอัตรากำลังของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘	✓				แผนอัตรากำลังของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.		
										สกก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)						เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐				
๑. สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)	๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการทำงานขององค์กร (ต่อ)	๑.๑.๔ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘	๔) การดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ที่กำหนดไว้และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	✓					ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สกก. และสำนัก/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.	
	๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนช.	๕) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนช.	✓					แผนสืบทอดตำแหน่งของ สนช. ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.		สกก.	
		๑.๒.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนช.	๖) การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนช. และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	✓						ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนช. ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐		สกก.

๓๓๗



๓๘

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๑. สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)	๑.๓ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานที่สะท้อนทิศทางและภาระงานของ สนช. ในอนาคต	๗) การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนช.	✓	✓	✓	✓	✓	การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนช. ได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	ส.บ.ก.
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)											
๒. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล	๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนช.	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนช. (ตำแหน่งการดำเนินงานและอำนาจการสูง)	๘) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนช. (ตำแหน่งการดำเนินงานและอำนาจการสูง)	✓					เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนช. (ตำแหน่งการดำเนินงานและอำนาจการสูง) ได้รับการเห็นชอบจาก ผอ.สนช.	กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	ส.บ.ก. และสำนัก/ศูนย์/กอง/สำนักงานสำนักงานโครงการ/กตส./กพร.



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓๔

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ	
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐				
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)												
๒. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพและประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล	๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนช.	๒.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนช. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ และอำนาจการสูง)	๔) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนช. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ และอำนาจการสูง)	✓	✓	✓	✓	✓	ความสำเร็จของการดำเนินการตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนช. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ และอำนาจการสูง) ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สกก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.	
	๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาเชิงรุก “การพิจารณาขอรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSSED)” มาบรรจุ ณ สนช.	๑๐) การสรรหาเชิงรุก “การรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSSED)” มาบรรจุ ณ สนช.	✓	✓	✓	✓	✓	ความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาเชิงรุก		สกก.	



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ค.อ

ประเด็น ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับ ผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๒. สนับสนุน ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และ ประสิทธิภาพ ของระบบ ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๒ สื่อสาร ภาพลักษณ์และพัฒนา รูปแบบการสรรหา เชิงรุก (ต่อ)	๒.๒.๒ จำนวนครั้ง ในการประชุมสัมมนา งานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๑) การประชุมสัมมนา สื่องานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	ประชุมสัมมนา งานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ บุคลากรของ สนช. ทราบ อย่างน้อย ๑๒ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการ บริหารงาน บุคคลและ พัฒนา บุคลากรของ สนช. ให้มี มาตรฐาน มาตรฐาน	สบก. และ สำนัก/ กอง/ศูนย์/ สำนักงาน โครงการ/ กตส./กพร.
	๒.๓ จัดการความรู้ ไปสู่งานวิจัย หรือสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นองค์ความรู้ ของประเทศ	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดการ KM ของ สนช.	๑๒) การจัดทำแผน การจัดการความรู้ KM ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	✓					แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนช.		
			๑๓) การดำเนินการ ตามแผนการจัดการ ความรู้ KM ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และติดตามประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ					✓	ดำเนินการตามแผน การจัดการความรู้ KM ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้มีตัวชี้วัดร้อยละ ๘๐		สบก.



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๒. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพและประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์ความรู้ของประเทศ (ต่อ)	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ KM (ต่อ)	๑๔) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความคิดเห็นจากขอ สนช.	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาโครงสร้าง/กพร. บุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร. สบก.
		๒.๓.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร สนช. ที่มีต่อการจัดการความรู้ KM ของ สนช.	๑๕) การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้มีต่ำกว่าร้อยละ ๘๐		
		๒.๓.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร สนช. ที่มีต่อการจัดการความรู้ KM ของ สนช.	๑๖) การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ในหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนช.	✓	✓	✓	✓	✓	ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร สนช. ที่มีต่อการจัดการความรู้ KM ของ สนช. มีต่ำกว่าร้อยละ ๗๐		สบก.

๑๑



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ	
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐				
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)												
๓. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม	๓.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๗) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	✓						แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สภก.
		๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๘) การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ						✓	ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.		
		๓.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	๑๙) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.		



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๓. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรคนวัตกรรม (ต่อ)	๓.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล (ต่อ)	๓.๑.๔ ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	๒๐) การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ได้รับร้อยละ ๑๐๐	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สบก.
		๓.๑.๕ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๒๑) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐		✓				แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ "ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช."		
		๓.๑.๖ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๒๒) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ					✓	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ "ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐"		


 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๓. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการพัฒนาทักษะด้าน Digital	๒๓) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามระยะเวลาที่กำหนด	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สบก.
	๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	๒๔) การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	✓	✓	✓	✓	✓	สนช. มีการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ตามระยะเวลาที่กำหนด ก.พ. กำหนด		สบก.
		๓.๓.๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาให้ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์ต่อ สนช. จริง	๒๕) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์บุคคลของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	✓	✓	✓	✓	✓	ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลงานของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs มีค่ามากกว่าร้อยละ ๙๐		สบก.
	๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยีและ HR Analytic	๓.๔.๑ จำนวนครั้งที่ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนช. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	๒๖) การนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนช. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนช. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๔ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ		สบก.



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ	
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐				
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)												
๔. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมเพื่อพัฒนาความพร้อมรับวิสัยทัศน์	๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรมธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของ สนช.	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	๒๗) โครงการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	แผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและ	ส.บ.ก.	
		๔.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	๒๘) การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณและติดตามผลประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	พัฒนาบุคลากรของ		
	๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP	๔.๒.๑ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP	๒๙) โครงการส่งเสริมและปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP	✓	✓	✓	✓	✓	สนช. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้นปีละ ๑ กิจกรรม	กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความผลสัมฤทธิ์กับบุคลากร สนช.	ส.บ.ก.	



๕๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนข.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)											
๕. สานสุขและความสามัคคีในองค์กร	๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบทันสมัยและแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้	๕.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ	๓๐) การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	✓	ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความผูกพันให้บุคลากร สนข.	สบก.
				✓	✓	✓	✓	✓			
	๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	๕.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กรเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	๓๑) โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	วัดความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการฯ		
๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ	๕.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความสำเร็จของแผนกลยุทธ์	๓๒) โครงการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความสำเร็จของแผนกลยุทธ์	✓						แผนสร้างความผูกพันและความสำเร็จของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐		สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๔๘

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๕. สาสนสุขและ ความสามัคคีใน องค์กร (๕๐)	๕.๓ สร้าง ความผูกพัน ตามปัจจัยสี่ชัย (๕๐)	๕.๓.๓ ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินงาน ตามแผนสร้าง ความผูกพันและ ความสามัคคีใน องค์กรของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๓๓) การดำเนินภารกิจตามแผนสร้าง ความผูกพันของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ติดตามผลประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	✓				✓	ดำเนินการตาม แผนสร้างความผูกพันของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้มากกว่าร้อยละ ๘๐	กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กร ความผูกพัน และความ สามัคคีให้กับ บุคลากร สนช.	สภ.
		๕.๓.๓ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนสร้าง ความผูกพันและความสามัคคี ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ	๓๔) โครงการจัดทำ แผนสร้างความผูกพัน และความสามัคคีของ สนช. ประจำปี งบประมาณ	✓	✓	✓		✓	แผนสร้างความผูกพัน และความสามัคคีของ สนช. ประจำปี งบประมาณ ได้รับความ เห็นชอบจาก ผอ.สนช.		
		๕.๓.๔ ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการ ตามแผนสร้าง ความผูกพันและ ความสามัคคีใน องค์กรของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	๓๕) การดำเนินการตามแผนสร้าง ความผูกพันของ สนช. ประจำปีงบประมาณ และติดตามผล ประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	✓	✓	✓		✓	ดำเนินการตามแผน สร้างความสามัคคีและ ความผูกพันของ สนช. ปีงบประมาณ ได้มากกว่าร้อยละ ๘๐		
											สภ. และ สำนัก/ กอง/ศูนย์/ สำนักงาน โครงการ/ กตส./กพร. สภ.

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

