



สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

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



สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
มีนาคม ๒๕๖๖

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

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

ผู้เสนอ

นางผาณิต มั่งมี

(นางผาณิต มั่งมี)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติ

ผ

(นายปัญญา ชูพานิช)
ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

คำนำ

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

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) มีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนภารกิจของ สนข. ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ชาติ สนข. จึงมีแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยกำหนดให้การบริหารงานบุคคลของ สนข. ต้องมีระบบที่ได้มาตรฐานรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจในเชิงรุก และบุคลากร สนข. ต้องมีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามภารกิจ พร้อมรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และเพื่อบรรลุตามแนวทางการพัฒนาตามแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สนข. จึงมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไว้ใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนั้น การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรของ สนข. ให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สนข. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้น โดยได้พิจารณาดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและรองรับภารกิจในอนาคต

เรื่อง		หน้า
ส่วนที่ ๑	กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	๑
ส่วนที่ ๒	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๙

ส่วนที่ ๑

กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้พิจารณาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สำนักงาน ก.พ. แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของสำนักงาน ก.พ.ร. แผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ในการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ สั่งการให้หน่วยงานภาครัฐปรับบทบาทเพื่อปฏิรูปไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

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

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

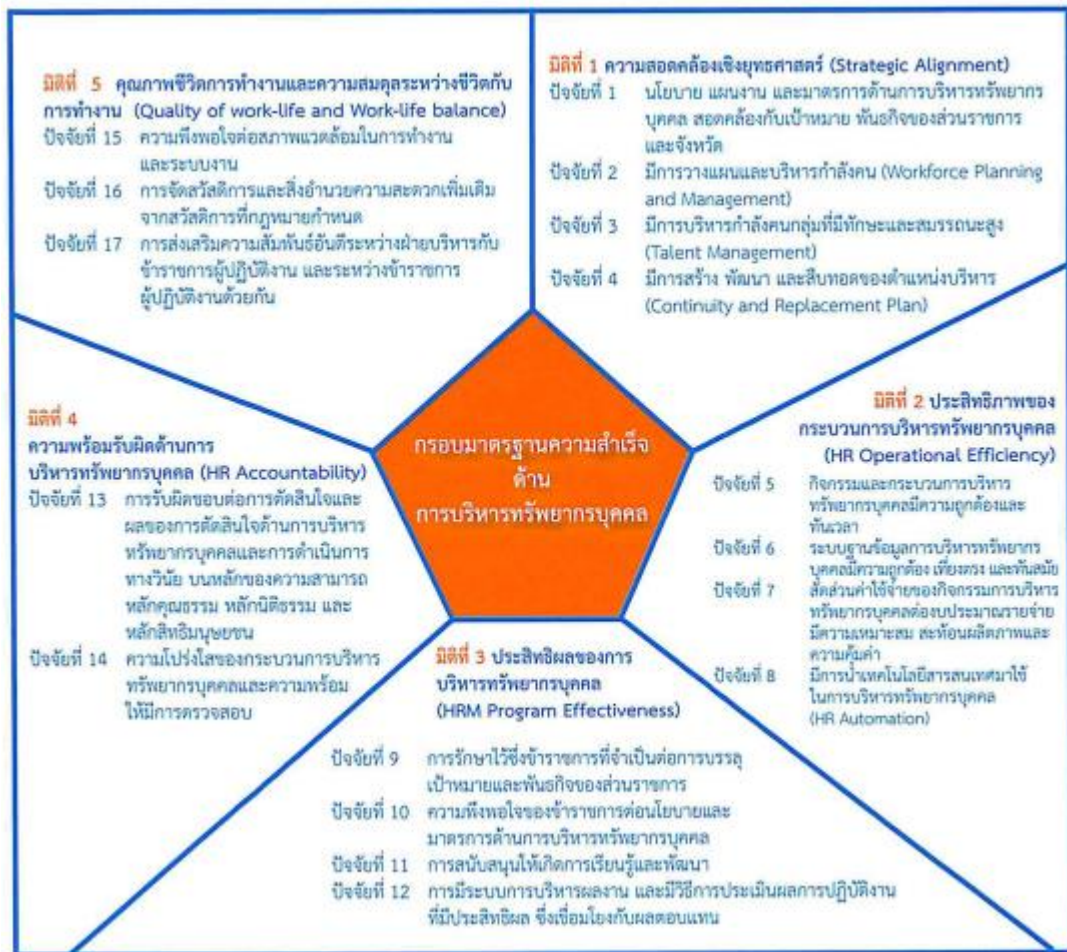
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ



ภาพที่ ๑ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)

ที่มา : แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard สำนักงาน ก.พ.

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

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับประเทศดังกล่าว ภายใต้บริบทที่มีความท้าทาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตาม มาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงได้จัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

๒. หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

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

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา ไว้ ๓ ประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีเป้าหมาย คือ หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับตัว องค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี องค์กรแห่งการมีส่วนร่วม เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมี การปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ / กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ทำหายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน / แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากร เป็นต้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา มีเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำหายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ ทำหาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง และกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และกำหนด Development Roadmap ของส่วนราชการ ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม กำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เป็นต้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลโดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการและติดตามประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จำแนกกลุ่มบุคลากรตามการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) โดยจำแนกเป็น

(๑.๑) ผู้ปฏิบัติงาน

(๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน

(๑.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวง กรม

(๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) โดยจำแนกเป็น

(๒.๑) ผู้ปฏิบัติงาน

(๒.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน

(๒.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร

และจำแนกทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจด้านดิจิทัลและการขับเคลื่อนการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ได้ดังนี้

๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) *

๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) *

๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) *

๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)

๕) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหาร (Digital Service)

๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)

๗) ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

หมายเหตุ * กำหนดให้เป็นประเด็นการพัฒนาด้านดิจิทัลพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย

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

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนากระบวนการไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย ๗ หมวด คือ

หมวด ๑ การนำองค์การ

หมวด ๒ การวางแผนเชิงกลยุทธ์

หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

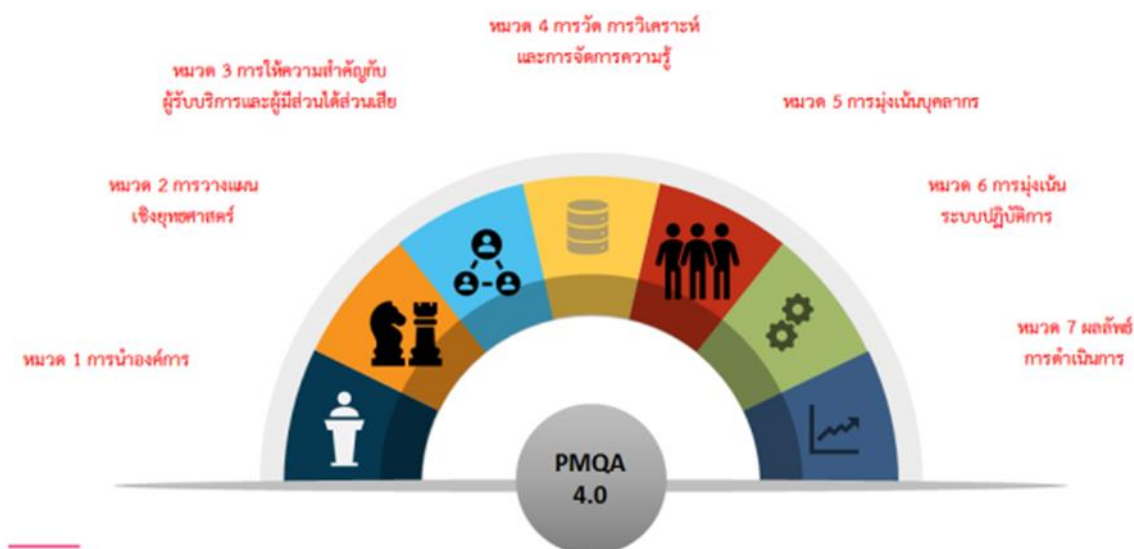
หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

PMQA4.0



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

หมวดที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง คือหมวด ๕ มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ ระบบการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการจะต้องเป็นระบบการพัฒนาที่สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

เป้าหมาย:

ระบบการบริหารจัดการ
ด้านบุคลากรที่มี
ประสิทธิภาพ ตอบสนอง
ยุทธศาสตร์

ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์

สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ

ระบบการพัฒนาบุคลากร

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

๕. แผนปฏิบัติการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



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

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

แผนปฏิบัติการราชการ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้กำหนดให้การบริหาร งานบุคคลของ สนข. มีระบบที่ได้มาตรฐานรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจในเชิงรุก และบุคลากร สนข. มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามภารกิจพร้อมรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงเป็นเป้าประสงค์ของแนวทางการพัฒนาที่ ๓ ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน และกำหนดให้ สนข. เป็นหน่วยงานที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ และบุคลากร สนข. มีความผูกพันกับองค์กรเป็นเป้าประสงค์ของแนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัยกลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนางค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และกลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนข.

๖. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การบริหารทรัพยากรบุคคลจะบรรลุเป้าหมายตามแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานได้นั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ คือ “กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ประกอบด้วย ๕ มิติ และ ๒๓ กลยุทธ์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ สนช.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลผลิตเป็นเลิศ
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 สนช.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร
ให้เป็นมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี
และ HR Analytic

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนา
ความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับ
ดูแลองค์กรที่ดีของ สนช.

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขภาพและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูด
และเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

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

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ สนข. บรรลุตามเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สบก. จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขึ้น โดยมีรายละเอียดปรากฏตามส่วนที่ ๒



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

ใช้งบประมาณประจำปีตามที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการฯ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

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

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

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

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

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

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

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน					เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๗. ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศมรรณะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จของการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศมรรณะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐	สปก.

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

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

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

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน					เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๙. การพัฒนาบุคลากร สนข. ประจำปีงบประมาณ ด้าน Digital	ระดับความสำเร็จของการส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non – IT) เข้าร่วมการพัฒนาความรู้/ทักษะทางด้าน Digital	การส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non – IT) เข้าร่วมการพัฒนาความรู้/ทักษะทางด้าน Digital	✓	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐	สบก.
๑๐. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยทรัพยากรบุคคล”	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ต่อหัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”	ประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”	✓	✓	✓	✓	✓	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหัวข้อการให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	สบก.
๑๑. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐	สบก. ร่วมกับสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิด้านทรัพยากรบุคคล

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

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) (ต่อ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิด้านทรัพยากรบุคคล

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

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนและควมสามัคคีในองค์กร

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน					เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑๖. แผนเสริมสร้างความผูกพันและความร่วมมือของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความร่วมมือของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความร่วมมือของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	แผนเสริมสร้างความผูกพันและความร่วมมือของ สนข. ประจำปีงบประมาณได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สบก.

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) (ต่อ)
 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขและความสะดวกสบายที่ดีในองค์กร

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