สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

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

สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
มกราคม ๒๕๖๖

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตัวชี้วัด ข้อมูลพื้นฐานค่าเป้าหมายและรายละเอียดอื่น ๆ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ

ผาณิต มั่งมี

(นางผาณิต มั่งมี)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติ

(นายปัญญา ชูพานิช)
ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

- **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

จัดทำโดย : **สำนักบริหารกลาง**
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
ถนนเพชรบุรี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐
โทรศัพท์ : ๐ ๒๒๑๕ ๑๕๑๕ ต่อ ๑๐๑๑
โทรสาร : ๐ ๒๒๑๖ ๒๘๔๘
เว็บไซต์ : http://www.otp.go.th

คำนำ

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แนวทางการประเมินสมรรถนะระบบบริหารบุคคล (Human Resource Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ในการนี้ สำนักบริหารกลางในฐานะผู้จัดทำ คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือและกรอบแนวทางในการยกระดับการบริหารงานและการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของ สนข. เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามภารกิจของ สนข. ต่อไป

สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา	**๑**
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์	**๓**
๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์	๓
๒.๒ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๓
๒.๓ ภารกิจและการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข.	๑๕
๒.๓.๑ แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๕
๒.๓.๒ ภารกิจและหน้าที่ของ สนข.	๑๕
๒.๓.๓ โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	๑๖
๒.๓.๔ สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๙
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัจจัยที่มีผลกระทบ	**๒๘**
๓.๑ ผลการรับฟังความคิดเห็นผู้บริหาร บุคลากร และคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข.	๒๘
๓.๒ การวิเคราะห์ SWOT/TOWS	๒๙
ส่วนที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	**๓๒**
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๒
๔.๒ พันธกิจ (Mission Statement)	๓๒
๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๒
๔.๔ แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๓๔
๔.๕ ตารางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๓๕
๔.๖ คำนิยามหรือวิธีการคำนวณตัวชี้วัด	๔๘
ส่วนที่ ๕ การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สู่การปฏิบัติ	**๖๑**

ส่วนที่ ๑

ความเป็นมา

๑.๑ หลักการและเหตุผล

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) มีวิสัยทัศน์ให้องค์กรเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้ใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวทางการพัฒนาของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแนวทางการพัฒนาที่ ๓ ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ และแนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย ที่กำหนดไว้ สบก. จึงได้มีการติดตามผลการดำเนินงานและทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำผลการดำเนินงานจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าวมาปรับปรุง พัฒนาแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้มีความทันสมัยทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จึงจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องตามเป้าหมายในประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้นตลอดทั้งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ มาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) รวมถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อเป็นเครื่องมือยกระดับการบริหารงานและการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของ สนข. ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

๑.๒.๒ เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของ สนข. ให้มีความทันสมัย เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนข.

๑.๒.๓ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลกับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๓.๑ สนข. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคลากร สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นเครื่องมือยกระดับการบริหารงานและการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของ สนข. ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

๑.๓.๒ สนข. มีการเสริมสร้างมาตรฐานการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของ สนข. ให้มีความทันสมัย เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนข.

๑.๓.๓ สนข. มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๒
กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

๒.๑ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผน/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หมุดหมายที่ ๑๓ กำหนดให้ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ดังนั้น ภาครัฐในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัว เพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยมีการบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้ และภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัวเป็นเป้าหมาย ของหมุดหมายที่ ๑๓

๓. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีเป้าหมายให้บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวมเพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

๓.๓ พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Scorecard) ของ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางแก่ส่วนราชการเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นกรอบในการติดตามตรวจสอบประเมินผลซึ่งมีองค์ประกอบการประเมินผลความสำเร็จ ๔ ส่วน คือ

๔.๑ มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

๔.๒ ปัจจัยความสำเร็จ หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งจะทำให้ส่วนราชการต้องบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๔.๓ มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ หมายถึง ปัจจัยหรือตัวชี้บ่งว่าส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

๔.๔ ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

ทั้งนี้ มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของ HR Scorecard ในราชการพลเรือนประกอบด้วย ๕ มิติ คือ

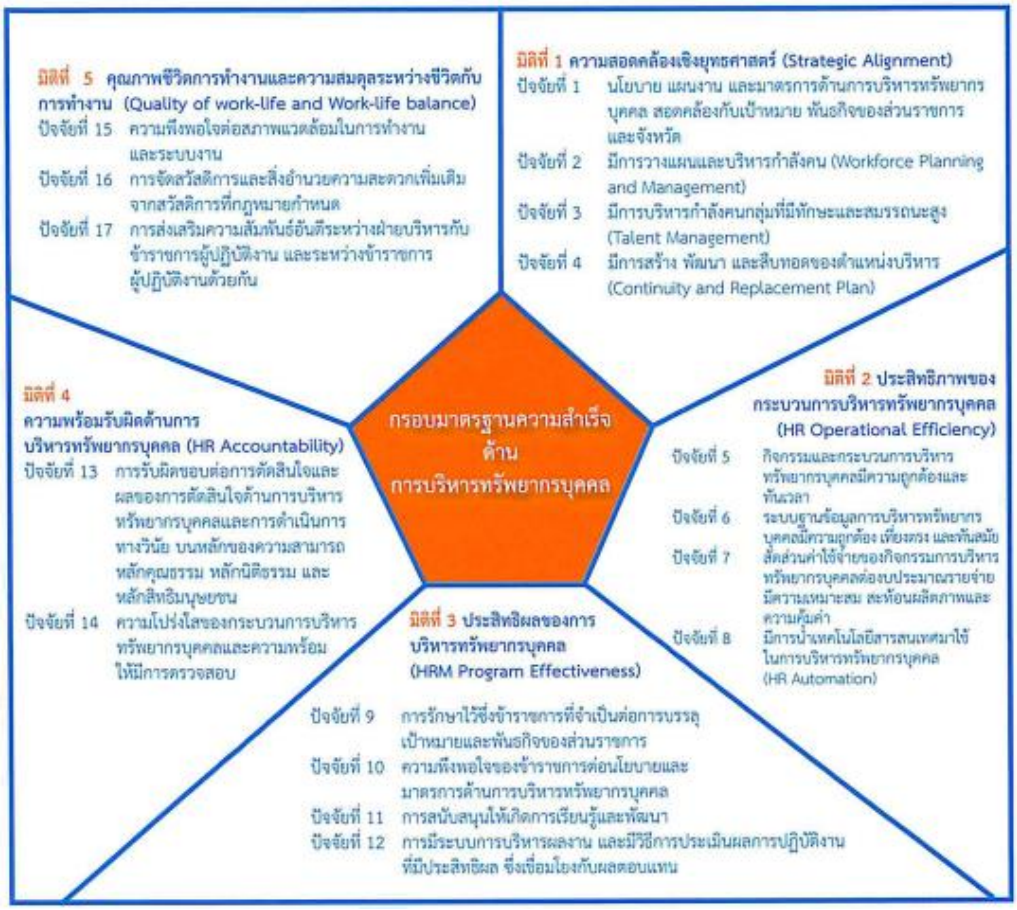
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)



ที่มา : แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard สำนักงาน ก.พ.

รายละเอียดในแต่ละมิติ มีดังนี้

<u>มิติที่ ๑</u> มาตรฐานความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด พัฒนา และรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน ของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงาน

<u>มิติที่ ๒</u> มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของการบริหารทรัพยากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) การนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

<u>มิติที่ ๓</u> มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) ส่วนราชการมีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) ส่วนราชการมีระบบการบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ส่วนราชการแสดงรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรมหลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) ส่วนราชการมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๕. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงาน ก.พ.ร.

สำนักงาน ก.พ.ร. มีแนวคิดการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล โดยได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ ไว้ ๓ มิติ ดังนี้

๑. ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้

๒. ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า

๓. หน่วยงานของรัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา

ระบบราชการ ๔.๐

ที่มา : คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

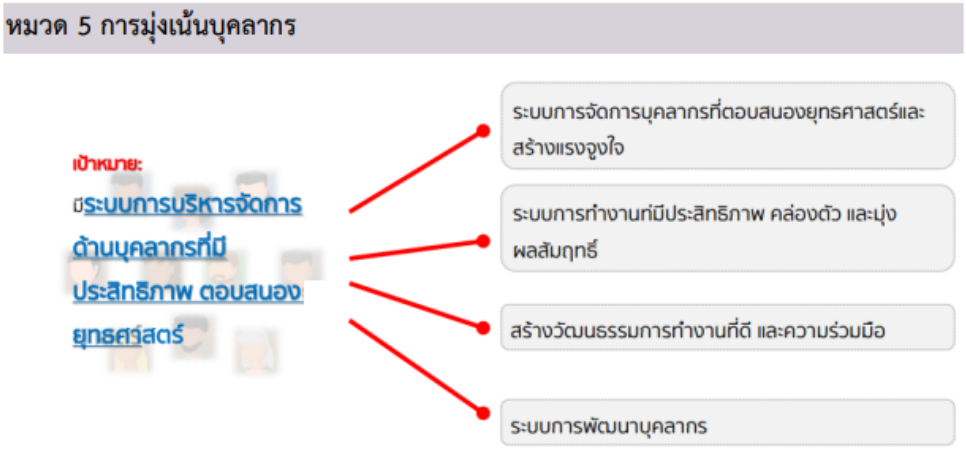
จากแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าว สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ ไว้เป็นเครื่องมือขึ้นมา เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์การเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ ในการนี้ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA มี ๗ หมวด คือ

หมวด ๑ การนำองค์การ
หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร
หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ
หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

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

ที่มา : เอกสารประกอบการนำเสนอแนวทางการจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Application Report) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงาน ก.พ.ร. วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการตอบโจทย์การพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ บรรลุได้ตามเป้าหมายในมิติที่ ๓ หน่วยงานของรัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย สำนักงาน ก.พ.ร. จึงกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ที่มีความเชื่อมโยงกับมิติที่ ๓ ไว้ ๔ หมวด คือ หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และหมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย และกำหนดให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองยุทธศาสตร์ เป็นเป้าหมายของการดำเนินการหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ส่งผลให้ส่วนราชการควรมีการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพและความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหาสร้างความรอบรู้และความมีจริยธรรม



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

๖. แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งภารกิจหน้าที่ไว้ ดังนี้

๖.๑ วิสัยทัศน์

"องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ"

๖.๒ พันธกิจ

พันธกิจของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร มี ๔ ประการ ได้แก่

(๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบคมนาคมและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ

(๒) ศึกษา วิจัย และพัฒนางานคมนาคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

(๓) ส่งเสริมความปลอดภัยและคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม

(๔) พัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม

๖.๓ ค่านิยม

ค่านิยมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่ยึดถือปฏิบัติ คือ "OTP to TOP" สร้างทีมงานที่ดี สร้างโอกาส สร้างความเป็นมืออาชีพ

สร้างทีมงานที่ดี	T - Teamwork	**สร้างทีมงานที่ดี** เชื่อใจซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันในทุกระดับ มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างผลงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร
สร้างโอกาส	O - Opportunity	**สร้างโอกาส**ในการเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่สร้างสรรค์
สร้างความเป็นมืออาชีพ	P - Professional	**สร้างความเป็นมืออาชีพ** รู้หน้าที่ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ

๖.๔ แนวทางการพัฒนาของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแผนปฏิบัติราชการ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- **แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน** ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

(๑) กลยุทธ์ที่ ๑ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบคมนาคม (Transport Efficiency)

(๒) กลยุทธ์ที่ ๒ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อยกระดับการเข้าถึงระบบคมนาคมของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport)

(๓) กลยุทธ์ที่ ๓ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)

มีเป้าประสงค์ของแนวทางการพัฒนา คือ มีนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมให้มีประสิทธิภาพ (Transport Efficiency) ทุกคนเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม (Inclusive Transport) มีความปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)

- **แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมสู่การปฏิบัติ** ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

(๑) กลยุทธ์ที่ ๔ การขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมไปสู่การปฏิบัติ

(๒) กลยุทธ์ที่ ๕ การขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานคมนาคมด้วยการบูรณาการพัฒนาเชิงพื้นที่

(๓) กลยุทธ์ที่ ๖ การขับเคลื่อนตัวชี้วัดเป้าหมายย่อยโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของ สนข.

มีเป้าประสงค์ของแนวทางการพัฒนา คือ นโยบายและแผนพัฒนาระบบคมนาคมนำไปสู่การปฏิบัติและเกิดผลเป็นรูปธรรม

- **แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ** ประกอบด้วย ๑ กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน **มีเป้าประสงค์ของแนวทางการพัฒนา** คือ การบริหาร งานบุคคลของ สนข. มีระบบที่ได้มาตรฐานรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจในเชิงรุก และบุคลากร สนข. มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามภารกิจพร้อมรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

- **แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย** ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

(๑) กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาและเผยแพร่ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านคมนาคมของ สนข. ให้เป็นที่ยอมรับ

(๒) กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

(๓) กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร **สนข.**

มีเป้าประสงค์ของแนวทางการพัฒนา คือ สนข. เป็นหน่วยงานที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ และบุคลากร สนข. มีความผูกพันกับองค์กร

ภาพสรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ที่มา : แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สรุปความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายประเทศ กับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)
ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ มีเป้าหมายให้บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน
เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้ เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ.
๒. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงาน ก.พ.ร.

แผนปฏิบัติราชการ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย
กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความผาสุกให้กับบุคลากร สนข.

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

๒.๒ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

๑. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้แก่

๑.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยมองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ ภารกิจและหน้าที่ของ สนข.

๑.๒ สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๓ มาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. และเกณฑ์ PMQA ๔.๐ สำนักงาน ก.พ.ร.

๒. คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน SWOT/TOWS โดยการนำข้อมูลของ SWOT Analysis มาวิเคราะห์เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการดำเนินงานไปใช้กับองค์กรใช้หลัก Mckinsey ๗-S Framework จำแนกประเด็นจุดแข็ง และจุดอ่อน และหลักการ PEST/PESTEL/PESTELE analysis จำแนกประเด็นโอกาส และอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์สร้างกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร

๓. วิเคราะห์แผนปฏิบัติราชการของ สนข. แนวโน้มด้าน HR ผลประเมินด้าน HR ที่ผ่านมา รวมถึงข้อเสนอข้อแนะนำภายใต้โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗)

๔. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. รวมถึงยกร่างเป้าประสงค์ กำหนดทางเลือกกลยุทธ์ กำหนดแผนงาน/โครงการ/งบประมาณ (หากมี) หลักการและเหตุผลของแผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานแต่ละเป้าประสงค์จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในข้อ ๒ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องตามข้อ ๑ และจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๕. รับฟังความคิดเห็น/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจาก

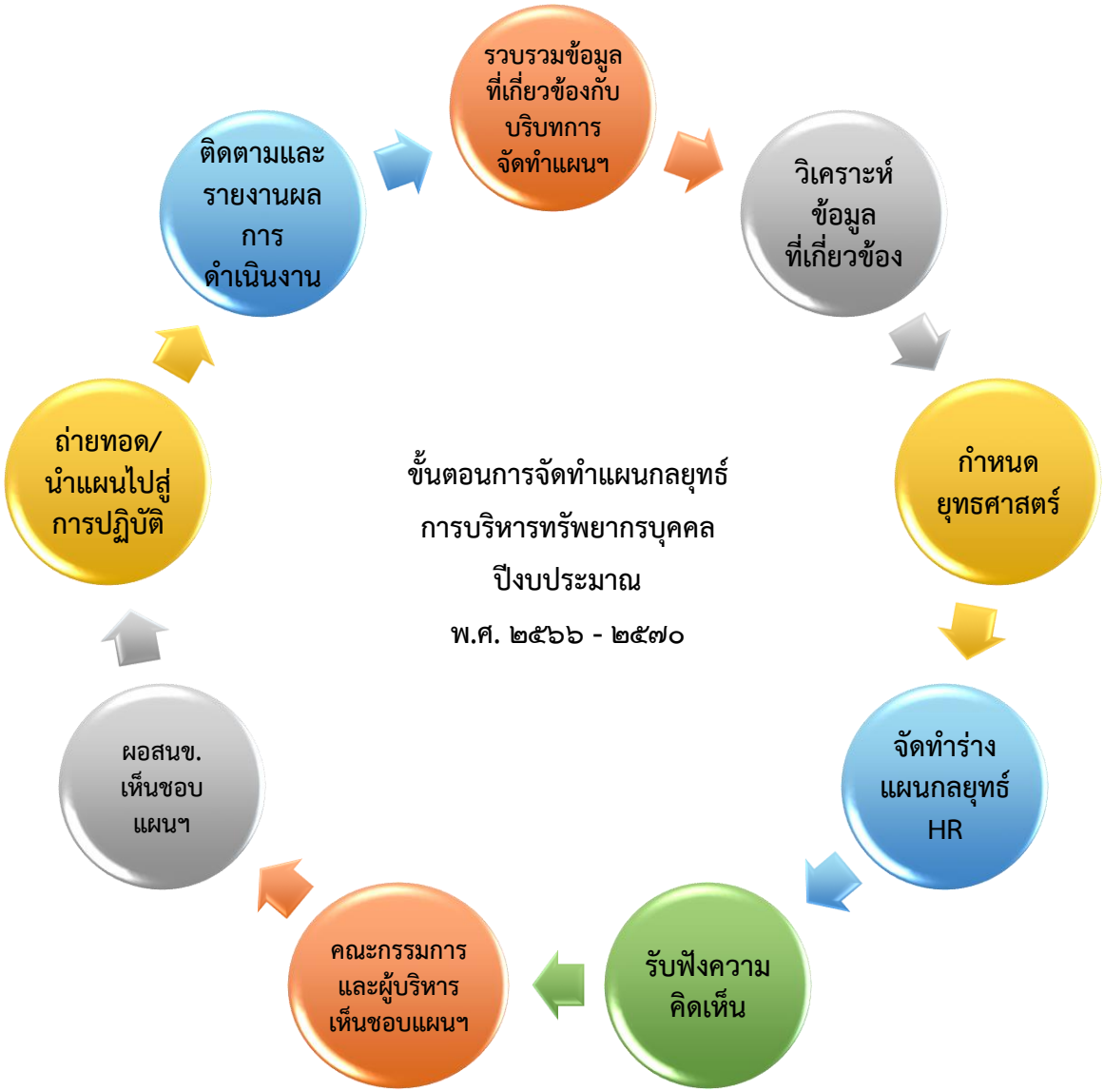
๕.๑ คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

๕.๒ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ บุคลากรของ สนข.

๖. นำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แก่คณะกรรมการกำกับดูแลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. และผู้บริหาร เพื่อรับข้อเสนอแนะและขอความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จาก ผอ.สนข.

๗. ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แก่บุคลากร สนข. เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ ไปในทิศทางเดียวกัน

๘. ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน



แผนภาพสรุปขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒.๓ ภารกิจและการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข.

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

๑.๑ วิสัยทัศน์ “องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

๑.๒ พันธกิจ พันธกิจของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร มี ๔ ประการ ได้แก่

(๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบคมนาคมและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ

(๒) ศึกษา วิจัย และพัฒนางานคมนาคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

(๓) ส่งเสริมความปลอดภัยและคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม

(๔) พัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม

๑.๓ ค่านิยม ค่านิยมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรที่ยึดถือปฏิบัติ คือ

“OTP to TOP” สร้างทีมงานที่ดี สร้างโอกาส สร้างความเป็นมืออาชีพ

๑.๔ แนวทางการพัฒนาของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมสู่การปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. อย่างมี ประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย

๒.๓.๒ ภารกิจและหน้าที่ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘ กำหนดให้ สนข. มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการขนส่งและจราจรความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่งของประเทศ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท แผนการลงทุนด้านการขนส่งและจราจรในระดับประเทศ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๒) ศึกษา เสนอแนะนโยบายและกำหนดมาตรการ มาตรฐานด้านการจัดระบบการจราจรทางบกให้สอดคล้องกับแผนหลักด้านการขนส่งและจราจร วิเคราะห์กลั่นกรองความเหมาะสมของแผนงานและโครงการจัดระบบการจราจรทางบกเสนอต่อคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบกรวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานด้านการขนส่งและจราจร ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่ง

๔) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อจัดทำรายงานและแนวโน้มของการขนส่งและจราจรทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศของการขนส่งและจราจร รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ

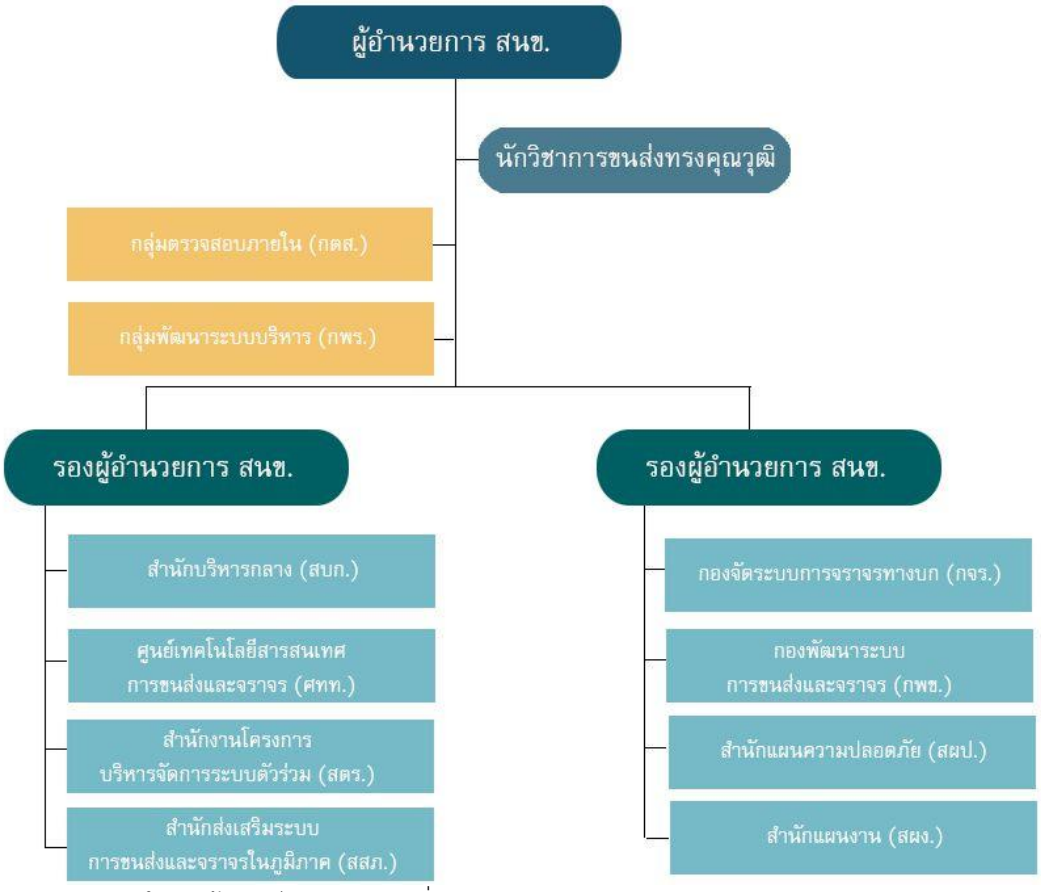
๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๓.๓ โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

การแบ่งส่วนราชการของ สนข. ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ แบ่งส่วนราชการ สนข. ไว้ดังนี้

- สำนักบริหารกลาง (สบก.)
- กองจัดระบบการจราจรทางบก (กจร.)
- กองพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร (กพข.)
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร (ศทท.)
- สำนักงานโครงการบริหารจัดการระบบตั๋วร่วม (สตร.)
- สำนักแผนความปลอดภัย (สผป.)
- สำนักแผนงาน (สผง.)
- สำนักส่งเสริมระบบการขนส่งและจราจรในภูมิภาค (สสภ.)
- กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตส.)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

ในการปฏิบัติงานมีลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน และยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้อย่างทันท่วงทีเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเกิดการเรียนรู้ขององค์กร โดยผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรได้มีการมอบอำนาจให้รองผู้อำนวยการฯ กำกับดูแลหน่วยงานภายในสังกัด



โครงสร้างองค์กรของ สนข. ที่มา : แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

อัตรากำลังบุคลากร สนข. จำแนกตามสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กลุ่ม (ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕)

หน่วย : คน

หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลังทั้งหมด				อัตราที่มีคนครอง				อัตราว่าง			
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
ผู้บริหาร	๔	-	-	๔	๓	-	-	๓	๑	-	-	๑
กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตส.)	๓	-	-	๓	๓	-	-	๓	-	-	-	-
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	๕	-	๑	๖	๕	-	๑	๖	-	-	-	-
สำนักบริหารกลาง (สบก.)	๔๑	๑๔	๑๗	๗๒	๒๙	๑๔	๑๔	๕๗	๑๒	-	๓	๑๕
กองจัดระบบการจราจรทางบก (กจร.)	๒๐	-	๙	๒๙	๑๘	-	๙	๒๗	๒	-	-	๒
กองพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร (กพข.)	๒๑	๓	๖	๓๐	๑๘	๓	๕	๒๖	๓	-	๑	๔
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร (ศทท.)	๒๔	๒	๓	๒๙	๑๗	๒	๒	๒๑	๗	-	๑	๘
สำนักงานโครงการบริหารจัดการระบบตั๋วร่วม (สตร.)	๑๗	-	-	๑๗	๑๕	.	-	๑๕	๒	-	-	๒
สำนักแผนความปลอดภัย (สผป.)	๒๐	๒	๗	๒๙	๒๐	๒	๖	๒๘	-	-	-	๑
สำนักแผนงาน (สผง.)	๓๗	-	๕	๔๒	๓๔	.	๕	๓๕	๗	-	-	๗
สำนักส่งเสริมระบบการขนส่งและจราจรในภูมิภาค (สสภ.)	๑๘	๑	๕	๒๔	๑๕	๑	๕	๒๑	๓	-	-	๓
รวมทั้งสิ้น	**๒๑๐**	**๒๒**	**๕๓**	**๒๘๕**	**๑๗๓**	**๒๒**	**๔๗**	**๒๔๒**	**๓๗**	**๐**	**๕**	**๔๓**

ตำแหน่งปัจจุบันของข้าราชการที่มีคนครองของ สนข. จำแนกตามสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กลุ่ม

หน่วย : คน

หน่วยงาน	บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป			รวม
	บริหารต้น	บริหารสูง	อำนวยการต้น	อำนวยการสูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ทว.	ปง.	ชง.	อาวุโส	
ผู้บริหาร	๒	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตส.)	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	๓
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	-	-	-	-	๓	๑	๑	-	-	-	-	-	๕
สำนักบริหารกลาง (สบก.)	-	-	-	๑	๑๑	๑๑	๒	-	-	๒	๑	๑	๒๙
กองจัดระบบการจราจรทางบก (กจร.)	-	-	๑	-	๔	๙	๒	-	-	๑	๑	-	๑๘
กองพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร (กพข.)	-	-	-	๑	๗	๕	๒	๑	-	๑	๑	-	๑๘
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร (ศทท.)	-	-	-	-	๓	๘	๓	-	-	-	๓	-	๑๗
สำนักงานโครงการบริหารจัดการระบบตั๋วร่วม (สตร.)	-	-	๑	-	๕	๗	๑	-	-	-	๑	-	๑๕
สำนักแผนความปลอดภัย (สผป.)	-	-	-	๑	๗	๗	๓	๑	-	-	๑	-	๒๐
สำนักแผนงาน (สผง.)	-	-	-	๑	๙	๑๓	๔	๑	-	-	๒	-	๓๐
สำนักส่งเสริมระบบการขนส่งและจราจรในภูมิภาค (สสภ.)	-	-	-	๑	๕	๖	๒	-	-	-	๑	-	๑๕
รวมทั้งสิ้น	**๒**	**๑**	**๒**	**๕**	**๕๔**	**๖๙**	**๒๑**	**๓**	**-**	**๔**	**๑๑**	**๑**	**๑๗๓**

วุฒิการศึกษาของบุคลากร สนข. (ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕)

หน่วย : คน

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ข้าราชการ	๙	๑๑๕	๔๓	๖
ลูกจ้างประจำ	-	-	๑	๒๑
พนักงานราชการ	-	๒	๒๖	๑๙
รวม	**๙**	**๑๑๗**	**๗๐**	**๔๖**

๒.๓.๔ สรุปผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สบก. มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นแนวทางสนับสนุนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของ สนข. ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลกับการดำเนินงานของ สนข. เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สนข. พร้อมทั้งเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรในทุกระดับให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีจำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จะดำเนินการรวมจำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการนี้ สบก. ได้ดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ข้างต้น เรียบร้อยแล้วจำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สรุปสาระสำคัญและผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ **ประเด็นยุทธศาสตร์ :** สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) **กลยุทธ์ :** การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร		
๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	มีแผนกลยุทธ์และภารกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ผอ.สนข. เห็นชอบใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สนข. เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๒๗๒ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ร่าง) แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้แผนบรรลุแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนกลยุทธ์ฯ สบก. จึงได้แจ้งเวียนแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว ให้สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร. ทราบ
๒. การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรที่กำหนดไว้และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร	ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรได้ร้อยละ ๘๐	การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน จำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
กลยุทธ์ : การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร (ต่อ)		
๓. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข.	มีการสัมมนาเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังเพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลังของ สนข.	ผอ.สนข. เห็นชอบให้มีการทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘) และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและการจัดกรอบอัตรากำลังของ สนข. ในอนาคตให้เหมาะสมต่อไป ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๗๗๘ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังของ สนข. (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘) ก่อน สบก. จะเสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร เพื่อกำหนดกรอบ ทิศทาง แนวทาง ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนการใช้อัตรากำลังของ สนข. เพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนงาน/โครงการของ สนข.
กลยุทธ์ : การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)		
๔. การกำหนดตำแหน่งหลักที่สำคัญที่ต้องการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง	มีการกำหนดตำแหน่งที่สำคัญที่ต้องการหาผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	ผอ.สนข. เห็นชอบกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการเป็นตำแหน่งหลักที่สำคัญเพื่อจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๗๓๙ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งหลักที่สำคัญเพื่อจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง
กลยุทธ์ : การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต		
๕. การจัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่ง	การจัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่งได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง	สนข. มีหนังสือ ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๐๙ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานจากตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง แจ้งสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เพื่อเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานจำนวน ๑ เรื่อง ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. สนข. เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สปค. มีหนังสือ ที่ คค ๐๒๐๖/กบท ๒๔๐๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง แจ้งมติ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ แจ้งมติอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามที่ สนข. เสนอ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล **ประเด็นยุทธศาสตร์ :** สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล **กลยุทธ์ :** วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.		
๖. การทบทวน Career Path	จัดทำรายงานผลการทบทวน Career Path เสนอต่อ ผอ.สนข.	ผอ.สนข. ให้ สบก. ดำเนินการจัดการรับฟังความคิดเห็นต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ สนข. (ฉบับร่าง) เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๗๙๖ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.
กลยุทธ์ : สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก		
๗. การเสนอขอทุน UIS	มีการดำเนินการพิจารณาเสนอขอทุน UIS ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและเชื่อมโยงกับภารกิจในอนาคตของ สนข.	สำนักงาน ก.พ. มีประกาศ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคลากรภาครัฐเพื่อรับทุนรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ : ทุนสำหรับผู้ที่ได้รับการตอบรับให้เข้าศึกษา/ฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษา) โดย สนข. ได้รับการจัดสรรทุน ทุนศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชา Urban Planning
๘. การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย จำนวน ๖ ครั้ง	๑) แนะนำบุคลากรใหม่ ๒) รอบรู้เรื่องราว กบข. ๓) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ๔) รับสมัครคัดเลือกเพื่อเป็นคนต้นแบบคมนาคมประจำปีงบประมาณ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ) **กลยุทธ์ :** สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก (ต่อ)		
๘. การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)		๕) แจ้งกำหนดการตรวจสุขภาพประจำปีงบประมาณ ๖) เชิญชวนตอบแบบสำรวจการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๗) ประกาศ อ.ก.พ. สนข. ฉบับใหม่ ๘) รับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ๙) ยื่นแบบสำรวจหมุนเวียนงานใน สนข. เป็นต้น
กลยุทธ์ : จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ		
๙. กิจกรรมจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ	แผนการจัดการความรู้ KM ได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ	ผอ.สนข. เห็นชอบ (ร่าง) แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของ สนข. ประจำปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ ท้ายหนังสือ คค ๐๘๐๑.๒/๕๔๙ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง (ร่าง) แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (Knowledge Management Action Plan) ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑๐. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหัวข้อการจัดการความรู้ KM ไม่ต่ำกว่าร้อยละ๗๐	สบก. มีหนังสือที่ คค ๐๘๐๑.๒/๗๘๘ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การประเมินความพึงพอใจการจัดการความรู้ (Knowledge management : KM) ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายงานผลคะแนนความพึงพอใจการจัดการความรู้ (Knowledge management : KM) ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภาพรวมบุคลากร สนข. มีความพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๒

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ) **กลยุทธ์ :** พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล		
๑๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	แผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก หัวหน้าส่วนราชการ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๒๗๒ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ร่าง) แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการโครงการ กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ร้อยละ ๗๐	สบก. มีหนังสือ ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๗๕๕ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) มีผลการดำเนินงานตามแผนฯ ภาพรวม ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕ พบว่า มีกิจกรรม/หลักสูตรที่ดำเนินการแล้ว จำนวน ๑๗ กิจกรรม/หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) **ประเด็นยุทธศาสตร์ :** ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม **กลยุทธ์ :** พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation		
๑๓. การส่งผู้นำองค์กรในระดับกลางเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำเร็จของการส่งผู้นำองค์กรในระดับกลางเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	สนข. เสนอรายชื่อผู้บริหาร จำนวน ๑ คน เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในหลักสูตร IT และ Digital หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ ๘ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
กลยุทธ์ : ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)		
๑๔. การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	รายงานผลการสรรหาและคัดเลือกของ สนข. ให้ สำนักงาน ก.พ. ตามระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนด	สนข. มีหนังสือ ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๒๐๒๗ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๘ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่งสำนักงาน ก.พ. เพื่อเสนอชื่อข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HiPPS รุ่นที่ ๑๘ จำนวน ๑ คน คือ นางสาวฟ้าสาง ประยูรพันธ์
๑๕. การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	มีการมอบหมายงานตาม Experience Accumulation Framework (EAF) แก่ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs และมีความพึงพอใจต่อผลงานของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ร้อยละ ๗๐	กจร. มีหนังสือที่ คค ๐๘๐๒.๒/๔๘๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ส่งรายงานผลการปฏิบัติงานตามกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ รายนายกิตติภัฏ อมะลัษเฐียร แจ้งผลคะแนนการปฏิบัติงานตามงานที่มอบหมายตามกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลได้ร้อยละ ๘๐ และได้ประเมินความพึงพอใจต่อผลงานของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูงช่วงระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๕ มีค่าคะแนนความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ ๘๖
กลยุทธ์ : สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic		
๑๖. โครงการปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS	ผู้บริหารนำข้อมูลประวัติและประสบกาณ์ในการทำงานของข้าราชการแต่ละรายไปประกอบการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสำคัญใน สนข. อย่างน้อย ๔ ครั้ง ใน ๑ ปี	สบก. ได้ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรของ สนข. ในระบบ DPIS ให้เป็นปัจจุบัน ทั้งนี้ ผู้บริหารได้นำข้อมูลประวัติและประสบกาณ์ในการทำงานของบุคลากรแต่ละรายในระบบ DPIS ไปประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสำคัญใน สนข. จำนวน ๑๓ ครั้ง (ใช้ประกอบการตัดสินใจในการเลื่อนระดับชำนาญงาน ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) **ประเด็นยุทธศาสตร์** : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล **กลยุทธ์ :** ส่งเสริมจริยธรรมธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของ สนข.		
๑๗. โครงการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ของ สนข. ได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๗/๑๐๓ เรื่อง จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑๘. การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละ ๘๐ ของระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	สบก. ได้ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีผลการดำเนินงานตามแผนฯ ดังกล่าว ในภาพรวม ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๑๙. การดำเนินการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	คะแนน ITA เพิ่มสูงขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีประกาศ เรื่อง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ แจ้งคะแนน ITA ของ สนข. ได้รับคะแนน ๙๓.๓๐ คะแนน เพิ่มจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๐.๔๖ คะแนน
กลยุทธ์ : ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP		
๒๐. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการที่บรรจุใหม่ และพนักงานราชการที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ได้รับการปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	สนข. ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP ให้บุคลากรใหม่ผ่านการปฐมนิเทศ ดังนี้ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๑๘ คน พนักงานราชการที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ จำนวน ๕ คน ในหัวข้อการรับรู้และมีจิตสำนึกในการตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของ สนข. และค่านิยม OTP to TOP

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) **ประเด็นยุทธศาสตร์** : สานสุขและความสามัคคีในองค์กร **กลยุทธ์ :** ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้		
๒๑. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ในหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	สบก. มีหนังสือ ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๗๘๗ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง รายงานผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๕ รายงานผลการประเมินความพึงพอใจฯ เสนอ ผอ.สนข. เพื่อทราบผลการประเมินฯ ทั้งนี้ในส่วนหัวข้อเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการในหัวข้อลำดับที่ ๔ มีผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมร้อยละ ๗๑.๕๐ (พึงพอใจมาก)
กลยุทธ์ : การสร้างสัมพันธ์ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร		
๒๒. โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์การ	วัดความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการฯ	จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมหลัก ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หลักสูตร “การกำหนดวัฒนธรรมองค์กรและเทคนิคการทำงานเป็นทีมของ Multi - Gen (Generation)” จัดโครงการฯ ในสิงหาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้ โครงการฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างค่านิยมส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรใน สนข. รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร “OTP to TOP” ทีมงานเป็นเลิศ ร่วมเปิดใจกว้าง สานสร้างเครือข่าย และให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรการทำงานร่วมกันระหว่าง Generation อย่างเป็นทีมเพื่อมุ่งความสำเร็จขององค์กร
กลยุทธ์ : สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ		
๒๓. โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรของ สนข.	แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของ สนข. ได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ	ผอ.สนข. เห็นชอบแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๕๒๒ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ภาพรวมของการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้ง ๕ มิติ พบว่า ได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการครบทุกมิติ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สนข. ให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ สนข. กำหนด และเพื่อให้การดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไปเป็นไปตามแผน จึงเห็นควรนำแนวทางการพัฒนา เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ภายใต้แผนปฏิบัติราชการ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มากำหนดเป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ต่อไป

ส่วนที่ ๓
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัจจัยที่มีผลกระทบ

๓.๑ ผลการรับฟังความคิดเห็นผู้บริหาร บุคลากร และคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข.

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ได้อนุมัติให้สำนักบริหารกลาง (สบก.) จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) ระหว่างวันที่ ๒๓ และวันที่ ๒๕ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๔๐๑ อาคาร สนข. และจังหวัดสมุทรสงคราม มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๕๐ คน เพื่อรับฟังความคิดเห็น/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในหัวข้อการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์วิเคราะห์ SWOT การยกร่างเป้าประสงค์ กำหนดทางเลือกกลยุทธ์กำหนดแผนงาน/โครงการ หลักการและเหตุผลของแผนงาน/โครงการ สาระสำคัญโครงการ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้รับบริการคือบุคลากรภายใน สนข. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายใน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวิสัยทัศน์ของ สนข. ในระยะยาวได้ และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) ซึ่งมีสาระสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

๑. การดำเนินการตามโครงการฯ

วิทยากรได้ให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) และเกณฑ์ PMQA ๔.๐ สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

๑.๑ สำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่าจะใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และช่วยให้องค์กร บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ มี ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนาระบบราชการไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น 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

ทั้งนี้ หมวดที่ ๕ ซึ่งเป็นหมวดที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง เป็นการตรวจประเมินว่า ระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเอง

และใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมินความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ ในหมวดนี้ครอบคลุมข้อกำหนดด้านการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรบุคคลในลักษณะบูรณาการ เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์โดยรวมของส่วนราชการ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลเป็นการตรวจประเมินเกี่ยวกับระบบงาน การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร

๑.๓ แบ่งกลุ่มเพื่อรับฟังความคิดเห็น/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในหัวข้อการดำเนินการตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ วิเคราะห์ SWOT การยกร่างเป้าประสงค์ กำหนดทางเลือกกลยุทธ์ กำหนดแผนงาน/โครงการ หลักการและเหตุผลของแผนงาน/โครงการ สาระสำคัญโครงการ

๒. ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้เข้าร่วมสัมมนาเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข.

- เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ของ สนข. จึงเห็นควรเสนอให้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ออกเป็น ๒ ช่วงระยะเวลา คือ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้แผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนยุทธศาสตร์ สนข. ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ของสำนักแผนงาน

- ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. เป็นประจำทุกสิ้นปีงบประมาณ

๓.๒ การวิเคราะห์ SWOT/TOWS

การวิเคราะห์ SWOT/TOWS สนข. ได้นำ TOWS เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก SWOT Analysis ที่มาวิเคราะห์จับคู่เข้าด้วยกันเพื่อใช้หาความสัมพันธ์กันเพื่อสร้างกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสถานณ์ไปใช้กับองค์กร ทั้งนี้ ใช้หลัก ๗s McKinsey เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการบริหารในการวิเคราะห์องค์กรในส่วนของ SWOT ในด้านของปัจจัยภายในว่าองค์กรนั้น ๆ มีประเด็นจุดแข็งและจุดอ่อน อย่างไร และหลักการ PESTEL ประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยแบ่งประเด็นเป็นโอกาส และอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์สร้างกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ ตามคำสั่งที่ ๒๔๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ ร่วมกับตัวแทนสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร. วิเคราะห์ TOWS จากการนำข้อมูลของ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยภายใน

Strengths (จุดแข็ง)

S๑ มีนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ
S๒ มีการส่งเสริมบรรยากาศของนวัตกรรม
S๓ มีนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของ สนข.
S๔ มีรูปแบบในการส่งเสริม Talent
S๕ ให้ความสำคัญการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลในหลาย ๆ หลักสูตร
S๖ มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ที่ครบถ้วนและทันสมัย
S๗ มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
S๘ มีปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP
S๙ มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่เป็นมาตรฐาน
S๑๐ มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
S๑๑ มีระบบฐานข้อมูล (MIS) เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่
S๑๒ มีบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดเทคโนโลยี
S๑๓ มีช่องทางการสื่อสารจำนวนมากในการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารให้กับบุคลากร
S๑๔ บุคลากรระดับกลางขึ้นไปมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผน จราจรและระบบคมนาคม เป็นที่ยอมรับในวงการ

Weakness (จุดอ่อน)

W๑ ยังไม่มีการจัดทำแผนอัตรากำลังคน
W๒ ยังไม่ชัดเจนในการเตรียมการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต (Succession Planning)
W๓ ขาดการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจน
W๔ ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์และการสรรหาเชิงรุก
W๕ ยังไม่มีการจัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรม
W๖ ค่างานและตำแหน่งงานยังไม่สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต
W๗ ยังไม่เกิดแผนและระบบในการพัฒนาผู้นำองค์กร เพื่อรองรับ Digital Transformation
W๘ ยังไม่มีการกำหนดเวลาในการสรรหาบุคคลทดแทนตำแหน่งว่าง และดำเนินการเชิงรุกที่ชัดเจน
W๙ ยังไม่เกิดการผลักดันให้มีการดำเนินการตามหลักสูตรเฉพาะ
W๑๐ เทคโนโลยีเครื่องมืออาจยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในยุค New Normal
W๑๑ การถ่ายทอดงาน/ตัวชี้วัดลงสู่บุคคล อาจยังไม่สะท้อนการปฏิบัติงานจริง
W๑๒ ระบบแรงจูงใจและการปลูกฝังจิตสำนึก/ทัศนคติที่ให้ทุกคนมุ่งมั่นทุ่มเท อาจยังไม่เพียงพอ
W๑๓ มีบุคลากรใหม่ จำนวนมากต้องได้รับการพัฒนาและเรียนรู้งานเชิงลึกจากผู้มีประสบการณ์สูง
W๑๔ ขาดพื้นที่และโอกาสในการแสดงศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่
W๑๕ ควรมีการกำหนดขีดความสามารถที่จำเป็นและตอบโจทย์ภารกิจในอนาคต

ปัจจัยภายนอก

Opportunities (โอกาส) O๑ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้การบริหารจัดการคนมีประสิทธิภาพมากขึ้น O๒ ระบบประเมินผล PMQA ทำให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานด้าน HR O๓ นโยบายภาครัฐสนับสนุนให้เกิดการยกระดับทักษะและศักยภาพของบุคลากร O๔ นโยบายภาครัฐสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีและนวัตกรรม O๕ เทคโนโลยีในการเรียนรู้สมัยใหม่ เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา O๖ การเกิด New normal หรือ ความปกติใหม่ (รวมถึง Next Normal) จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น O๗ ภาครัฐให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ HPO และ Digital Organization
Threats (อุปสรรค) T๑ ความไม่คล่องตัวและกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ จากหน่วยงานกำกับมีจำนวนมากและยุ่งยากซับซ้อนขึ้น ส่งผลต่อการบริหารจัดการกำลังคน T๒ ความหลากหลายและความซับซ้อนของ Generation ต่าง ๆ ทำให้การดึงดูดสร้างขวัญกำลังใจและเก็บรักษาบุคลากรที่มีความสามารถทำได้ยากยิ่งขึ้น T๓ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทำให้ระบบงานปรับตัวตามได้ยากและซับซ้อนมากขึ้น T๔ ข้อจำกัดด้านการจ่ายผลตอบแทนและการเพิ่มอัตรากำลังตามมติ ครม. T๕ โรคทางกายและจิตที่มีความซับซ้อน จึงต้องการดูแลมากขึ้น T๖ ภัยคุกคามทางเทคโนโลยี (Cybersecurity, PDPA ฯลฯ) T๗ ความไม่สะดวกราบรื่นในการติดต่อประสานงาน

ทั้งนี้ เมื่อนำปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมาจับคู่กัน จะทำให้เกิดเป็นการวิเคราะห์ของ TOWS ดังนี้

ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO Strategy) ๑. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม (S๑ - ๒, S๔ - ๖, S๙, S๑๒ - ๑๔, O๑, O๓ - O๗) ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมเพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล (S๓, S๘, S๑๑, O๒-๓)	**ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO Strategy)** ๔. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพและประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (W๓ - ๕, W๗, W๙ - ๑๒, O๑ - ๓, O๕ - ๖)
ยุทธศาสตร์เชิงรับ (ST Strategy) ๓. สานสุขและความสามัคคีในองค์กร (S๗, T๓ - ๗)	**ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (WT Strategy)** ๕. สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) (W๑ - ๒, W๖, T๑ - T๒, T๔ - ๕, T๖ - ๗)

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

สนข. 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) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำและบุคลากรทุกรายผ่านแผนการพัฒนารายบุคคลและเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย

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 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 จัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล

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)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของ สนข.

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สานสุขและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัย และแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

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

วิสัยทัศน์ สนข.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
๒) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำและบุคลากรผ่านแผนการพัฒนารายบุคคลและเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย
๓) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นสู่ความเป็นหนึ่ง (TOP)
๔) พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความผาสุกและความผูกพันในงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 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)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)
กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยีและ HR Analytic

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของ สนข.
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สานสุขและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้
กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

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

๔.๕ ตารางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ใช้งบประมาณประจำปีตามที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมาธิการฯ และคณะอนุกรรมาธิการฯ

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

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สนข.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๑. สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)	๑.๓ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานที่สะท้อนทิศทางและภาระงานของ สนข. ในอนาคต	๗) การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนข.	✓	✓	✓	✓	✓	การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนข. ได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน	สบก.
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)											
๒. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพและประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล	๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง)	๘) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้น และอำนวยการสูง)	✓					เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้น และอำนวยการสูง) ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน	สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สนข.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)											
๒. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพและประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล	๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.	๒.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง)	๙) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง)		✓	✓	✓	✓	ความสำเร็จของการดำเนินการตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง) ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน	สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.
	๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาเชิงรุก “การพิจารณาขอรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED)” มาบรรจุ ณ สนข.	๑๐) การสรรหาเชิงรุก “การรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED)” มาบรรจุ ณ สนข.	✓	✓	✓	✓	✓	ความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาเชิงรุก		สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สนข.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๒. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพและประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก (ต่อ)	๒.๒.๒ จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑) การประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	ประชาสัมพันธ์งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรของ สนข. ทราบอย่างน้อย ๑๒ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน	สบก.
	๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดการ KM ของ สนข.	๑๒) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	✓					แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.		สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.
			๑๓) การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ					✓	ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐		สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สนข.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๒. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพและประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ (ต่อ)	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดการ KM (ต่อ)	๑๔) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน	สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.
			๑๕) การดำเนินการตามตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐		สบก.
		๒.๓.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข.	๑๖) การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ในหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข.	✓	✓	✓	✓	✓	ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข. มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐		สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สนข.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)											
๓. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม	๓.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๗) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	✓					แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน	สบก.
		๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๘) การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ					✓	ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้ร้อยละ ๑๐๐		
		๓.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	๑๙) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.		สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สนข.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๓. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	๓.๑ พัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล (ต่อ)	๓.๑.๔ ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	๒๐) การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ได้ร้อยละ ๑๐๐	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน	สบก.
		๓.๑.๕ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๒๑) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐		✓				แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.		สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.
		๓.๑.๖ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๒๒) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ					✓	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐		สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สนข.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๓. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการพัฒนาทักษะด้าน Digital	๒๓) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามระยะเวลาที่กำหนด	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน	สบก.
	๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	๒๔) การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	✓	✓	✓	✓	✓	สนข. มีการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ตามระยะเวลาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด		สบก.
		๓.๓.๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาให้ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์ต่อ สนข. จริง	๒๕) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs	✓	✓	✓	✓	✓	ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลงานของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐		สบก.
	๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยีและ HR Analytic	๓.๔.๑ จำนวนครั้งที่ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนข. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	๒๖) การนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนข. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนข. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๔ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ		สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สนข.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)											
๔. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล	๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของ สนข.	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	๒๗) โครงการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	แผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน	สบก.
		๔.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	๒๘) การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณและติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐		สบก.
	๔.๒ ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	๔.๒.๑ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	๒๙) โครงการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	✓	✓	✓	✓	✓	สนข. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้นปีละ ๑ กิจกรรม	กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความผาสุกให้กับบุคลากร สนข.	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สนข.	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 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรความผูกพันและความผาสุกให้กับบุคลากร สนข.	สบก.
	๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	๕.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์การเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	๓๑) โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	วัดความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการฯ		สบก.
	๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ	๕.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๓๒) โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	✓					แผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.		สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สนข.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๕. สานสุขและความสามัคคีในองค์กร (ต่อ)	๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ (ต่อ)	๕.๓.๓ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๓๓) การดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ					✓	ดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้มากกว่าร้อยละ ๘๐	กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรความผูกพันและความผาสุกให้กับบุคลากร สนข.	สบก.
		๕.๓.๓ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	๓๔) โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	แผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.		สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.
		๕.๓.๔ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	๓๕) การดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐		สบก.

๔.๖ คำนิยามหรือวิธีการคำนวณตัวชี้วัด

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันและความสำเร็จในการการติดตามประเมินผลแผนฯ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงได้กำหนดคำอธิบาย หรือวิธีการคำนวณตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับภารกิจยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการของ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับภารกิจยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการของ สนข. วัดความสำเร็จจากขั้นตอนการจัดทำแผนฯ ดังนี้

ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ระดับ ๒ สบก. จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ระดับ ๓ รับฟังความคิดเห็นในการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จากคณะทำงานฯ ก่อนเสนอคณะกรรมการกำกับดูแลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

ระดับ ๔ แผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับดูแลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

ระดับ ๕ แผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยกำหนดว่า

ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙

ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๕ -๖๙.๙๙

ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๐ – ๗๔.๙๙

ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๕ – ๗๙.๙๙

ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับภารกิจในอนาคต

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับภารกิจในอนาคตของ สนข. ดังนี้

ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนกรอบอัตรากำลังของ สนข.

ระดับ ๒ ศึกษา รวบรวมรายละเอียด วิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลัง เพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘

ระดับ ๓ จัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘

ระดับ ๔ รับฟังความคิดเห็นในการจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ จากคณะทำงานฯ ก่อนนำเสนอ ผอ.สนข. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ระดับ ๕ แผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนอัตราของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยกำหนดว่า

ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙

ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๕ -๖๙.๙๙

ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๐ – ๗๔.๙๙

ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๕ – ๗๙.๙๙

ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. ดังนี้

ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดของ สนข. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ระดับ ๒ ศึกษา รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข.

ระดับ ๓ จัดทำ (ร่าง) แผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข.

ระดับ ๔ รับฟังความคิดเห็นในการจัดทำ (ร่าง) แผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. จากคณะทำงานฯ ก่อนนำเสนอ ผอ.สนข. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ระดับ ๕ แผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของ สนข. โดยกำหนดว่า

ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙

ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๕ -๖๙.๙๙

ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๐ – ๗๔.๙๙

ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๕ – ๗๙.๙๙

ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานที่สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดความสำเร็จในการจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนข. ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งที่เสนอ

ระดับ ๔ การจัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่งของ สนข. ได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรม

ระดับ ๕ การจัดทำคำขอการปรับปรุงตำแหน่งของ สนข. ได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง

ตัวชี้วัดที่ ๘ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้น และอำนวยการสูง)

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้น และอำนวยการสูง) ดังนี้

ระดับ ๑ ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.

ระดับ ๒ ประชุมหารือทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.

ระดับ ๓ จัดทำ (ร่าง) แผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.

ระดับ ๔ เสนอ (ร่าง) แผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข. ต่อคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนฯ ก่อนเสนอ ผอ.สนข. เห็นชอบแผนฯ

ระดับ ๕ เสนอ ผอ.สนข. เพื่อขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๙ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้น และอำนวยการสูง)

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดความสำเร็จของการดำเนินการตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้น และอำนวยการสูง) ดังนี้

ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙

ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๕ -๖๙.๙๙

ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๐ – ๗๔.๙๙

ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๕ – ๗๙.๙๙

ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาเชิงรุก “การพิจารณาขอรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED)” มาบรรจุ ณ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดความสำเร็จในการสรรหาเชิงรุก “การพิจารณาขอรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED) มาบรรจุ ณ สนข. ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ -

ระดับ ๔ เสนอเรื่องการจัดสรรหาข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED) มาบรรจุ ณ สนข. ต่อ ผอ.สนข.

ระดับ ๕ สนข. มีหนังสือแจ้งผลการขอรับการสรรหาข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED) มาบรรจุ ณ สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดจำนวนครั้งของการประชาสัมพันธ์สื่องานด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้บุคลากร สนข. ทราบ ใน ๑ ปีงบประมาณ ดังนี้

ระดับ ๑ อย่างน้อย ๔ ครั้ง
ระดับ ๒ อย่างน้อย ๖ ครั้ง
ระดับ ๓ อย่างน้อย ๘ ครั้ง
ระดับ ๔ อย่างน้อย ๑๐ ครั้ง
ระดับ ๕ อย่างน้อย ๑๒ ครั้ง

ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้

ระดับ ๑ -
ระดับ ๒ ทบทวนองค์ความรู้บนเว็บเพจการจัดการความรู้ของ สนข.
ระดับ ๓ จัดทำ (ร่าง) แผนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ระดับ ๔ รับฟังความคิดเห็นในการจัดทำ (ร่าง) แผนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
ระดับ ๕ แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้

ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙
ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๕ -๖๙.๙๙
ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๐ – ๗๔.๙๙
ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๕ – ๗๙.๙๙
ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ จัดทำ (ร่าง) แผนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

ระดับ ๔ รับฟังความคิดเห็นในการจัดทำ (ร่าง) แผนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

ระดับ ๕ แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ดังนี้

ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙

ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๕ -๖๙.๙๙

ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๐ – ๗๔.๙๙

ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๕ – ๗๙.๙๙

ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อการจัดการความรู้ KM ของ สนข.

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดร้อยละผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ดังนี้

ระดับ ๑ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจร้อยละ ๕๐ - ๕๔.๙๙

ระดับ ๒ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจร้อยละ ๕๕ – ๕๙.๙๙

ระดับ ๓ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙

ระดับ ๔ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจร้อยละ ๖๕ – ๖๙.๙๙

ระดับ ๕ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ -

ระดับ ๔ จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ระดับ ๕ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้

ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๘๐ – ๘๔.๙๙

ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๘๕ -๘๙.๙๙

ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๙๐ – ๙๔.๙๙

ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๙๕ – ๙๙.๙๙

ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๙ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ -

ระดับ ๔ จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

ระดับ ๕ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๒๐ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ดังนี้

ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๘๐ – ๘๔.๙๙

ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๘๕ -๘๙.๙๙

ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๙๐ – ๙๔.๙๙

ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๙๕ – ๙๙.๙๙

ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๒๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข.

ระดับ ๓ ประชุมหารือ จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

ระดับ ๔ รับฟังความคิดเห็น (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

ระดับ ๕ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๒๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ดังนี้

ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙

ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๕ -๖๙.๙๙

ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๐ – ๗๔.๙๙

ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๕ – ๗๙.๙๙

ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๒๓ ระดับความสำเร็จของการส่งผู้นำองค์กรในระดับกลางเข้ารับการพัฒนาทักษะด้าน digital

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ผู้นำองค์กรในระดับกลาง) เข้ารับการพัฒนาทักษะด้าน digital ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ ศึกษารายละเอียดของหลักสูตร/โครงการ ให้ตรงกับภารกิจของ สนข. และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ

ระดับ ๔ เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติกลุ่มเป้าหมาย (ผู้นำองค์กรในระดับกลาง) เสนอฝ่ายบริหารให้ความเห็นชอบ

ระดับ ๕ ส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ผู้นำองค์กรในระดับกลาง) เข้ารับการพัฒนาทักษะด้าน Digital ตามระยะเวลาที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒๔ ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) ดังนี้

ระดับ ๑ คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือก HiPPs รวมถึงแนวทางในการใช้ประโยชน์

ระดับ ๒ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ระดับ ๓ ดำเนินการสรุปผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ระดับ ๔ จัดทำรายงานผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ระดับ ๕ จัดส่งรายงานผลการสรรหาและคัดเลือก HiPPs ส่งสำนักงาน ก.พ. เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ตัวชี้วัดที่ ๒๕ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาให้ข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์จริงต่อ สนข

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความพึงพอใจของสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการต้นสังกัดที่มีต่อผลงานของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs ดังนี้

ระดับ ๑ ระดับความพึงพอใจร้อยละ ๕๐ – ๕๔.๙๙

ระดับ ๒ ระดับความพึงพอใจร้อยละ ๕๕ – ๕๙.๙๙

ระดับ ๓ ระดับความพึงพอใจร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙

ระดับ ๔ ระดับความพึงพอใจร้อยละ ๖๕ – ๖๙.๙๙

ระดับ ๕ ระดับความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๒๖ จำนวนครั้งที่ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนข. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดจำนวนครั้งที่ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนข. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ อย่างน้อย ๑ ครั้งใน ๑ ปีงบประมาณ

ระดับ ๓ อย่างน้อย ๒ ครั้งใน ๑ ปีงบประมาณ

ระดับ ๔ อย่างน้อย ๓ ครั้งใน ๑ ปีงบประมาณ

ระดับ ๕ อย่างน้อย ๔ ครั้งใน ๑ ปีงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๒๗ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

การวัดระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข.

ระดับ ๓ รับฟังความคิดเห็นในการจัดทำ (ร่าง) แผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

ระดับ ๔ (ร่าง) แผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการจริยธรรมฯ

ระดับ ๕ (ร่าง) แผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๒๘ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

การวัดความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ดังนี้

ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙

ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๕ -๖๙.๙๙

ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๐ – ๗๔.๙๙

ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๕ – ๗๙.๙๙

ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๒๙ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดจำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ -

ระดับ ๔ -

ระดับ ๕ สนข. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้น ปีละ ๑ กิจกรรมร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๓๐ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ ดังนี้

ระดับ ๑ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐ – ๕๔.๙๙

ระดับ ๒ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๕ – ๕๙.๙๙

ระดับ ๓ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙

ระดับ ๔ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๕ – ๖๙.๙๙

ระดับ ๕ บุคลากรใน สนข. มีความพึงพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๓๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์การเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการฯ ดังนี้

ระดับ ๑ ศึกษารายละเอียดและแนวทางการจัดโครงการฯ

ระดับ ๒ กำหนดรายละเอียดและจัดทำโครงการฯ

ระดับ ๓ จัดทำบันทึกเสนอ ผอ.สนข. เพื่อพิจารณาอนุมัติการดำเนินการโครงการฯ

ระดับ ๔ ผอ.สนข. เห็นชอบอนุมัติโครงการฯ

ระดับ ๕ ดำเนินงานตามโครงการฯ ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๓๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

การวัดระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ ทบทวนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ของ สนข.

ระดับ ๓ จัดทำ (ร่าง) แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ระดับ ๔ รับฟังความคิดเห็นในการจัดทำ (ร่าง) แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ระดับ ๕ แผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๓๓ ร้อยละความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดร้อยละความสำเร็จในการปฏิบัติงานตตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้

ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙

ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๕ -๖๙.๙๙

ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๐ – ๗๔.๙๙

ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๕ – ๗๙.๙๙

ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๓๔ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

การวัดระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ดังนี้

ระดับ ๑ -

ระดับ ๒ -

ระดับ ๓ จัดทำ (ร่าง) แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

ระดับ ๔ รับฟังความคิดเห็นในการจัดทำ (ร่าง) แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

ระดับ ๕ แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนข.

ตัวชี้วัดที่ ๓๕ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ

คำอธิบายหรือวิธีการคำนวณ

วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ดังนี้

ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๐ – ๖๔.๙๙

ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๖๕ -๖๙.๙๙

ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๐ – ๗๔.๙๙

ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ร้อยละ ๗๕ – ๗๙.๙๙

ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนฯ ได้ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ส่วนที่ ๕

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สู่การปฏิบัติ

การบริหารงานด้วยการวางแผนการดำเนินการและการควบคุมการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ถือเป็น “การบริหารเชิงกลยุทธ์” อันมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานปัจจุบันเพราะสามารถทำให้การดำเนินงานขององค์กรมุ่งไปสู่ทิศทางตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจนและมีเป้าหมาย ซึ่งกระบวนการสำคัญของการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย ๓ กระบวนการ ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation)และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation) เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อตอบสนองต่อการดำเนินงานขององค์กรจึงจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ด้วย เพื่อบริหารคนในองค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรและมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ สนข. ในเชิงกลยุทธ์จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สนข. ต้องมีการวางแผนและมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ขึ้น โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารและเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ให้บุคลากรภายใน สนข. ทราบก่อนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในการนี้ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการติดตาม (Monitoring) ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ด้วย ทั้งนี้ สำนักบริหารกลางจะดำเนินการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว เสนอต่อ ผอ.สนข. ก่อนแจ้งเวียนให้บุคลากรของ สนข. ทราบ ต่อไป โดยมีระยะเวลาการติดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ทุก ๖ เดือน โดยจะนำผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฯ จากการติดตามมาทบทวน ปรับปรุง แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ต่อไป