



แผนปฏิบัติการ

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



สำนักบริหารกลาง สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

มกราคม ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สำนักบริหารกลาง สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ธันวาคม ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ข้อมูลพื้นฐาน ตัวชี้วัด ผลผลิต และรายละเอียดอื่น ๆ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ



(นางผาณิต มั่งมี)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ผู้อนุมัติ



(นายจิรโรจน์ ศุกลรัตน์)
ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีแนวคิดและมีการวางกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นกรอบในการติดตามตรวจสอบประเมินผล และจัดทำเป็นรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน อีกทั้ง แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว ได้คำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐที่กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) สำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)

เพื่อให้การดำเนินงานภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สบก. จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้นไว้สำหรับใช้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว ประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องตามแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑.๑ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๑
๑.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.	๕
๑.๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๘
ส่วนที่ ๒	
ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๕
ส่วนที่ ๓	
แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๗
ส่วนที่ ๔	
การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๙
ภาคผนวก	
- สำเนาบันทึกรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)	๔๐
- สำเนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	

ส่วนที่ ๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(ฉบับทบทวน)

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) โดยยึดถือความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบคมนาคมเพื่อตอบสนองแนวโน้ม ทิศทาง และการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กพร./กตส. ใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานของ สนข. ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑.๑.๑ วิสัยทัศน์

“องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

๑.๑.๒ พันธกิจ

- ๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบคมนาคมและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ
- ๒) ศึกษา วิจัย และพัฒนางานคมนาคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๓) ส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม
- ๔) พัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม

๑.๑.๓ ค่านิยมองค์กร

“OTP to TOP” สร้างทีมงานที่ดี สร้างโอกาส สร้างความเป็นมืออาชีพ



ที่มาของภาพ : แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)

๑.๑.๔ ภารกิจและหน้าที่ของ สนข.

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ สนข. มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย และจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่งของประเทศ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท แผนการลงทุนด้านการขนส่ง และจราจรในระดับประเทศ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๒) ศึกษา เสนอแนะนโยบายและกำหนดมาตรการ มาตรฐานด้านการจัดระบบ การจราจรทางบกให้สอดคล้องกับแผนหลักด้านการขนส่งและจราจร วิเคราะห์กลิ่นกรองความเหมาะสม ของแผนงานและโครงการจัดระบบการจราจรทางบกเสนอต่อคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานด้านการขนส่งและจราจร ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่ง

๓.๑) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อจัดทำรายงานและแนวโน้มของการขนส่ง และจราจร ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศ ของการขนส่งและจราจร รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ

๓.๒) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๑.๕ แนวทางการพัฒนา เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ภายใต้แผนปฏิบัติการ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) กำหนดแนวทางการพัฒนาของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคมเพื่อการพัฒนา ประเทศอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๑ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบ คมนาคม (Transport Efficiency)

กลยุทธ์ที่ ๒ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อยกระดับการเข้าถึงระบบ คมนาคมของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport)

กลยุทธ์ที่ ๓ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคม ที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมสู่ การปฏิบัติ ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๔ การขับเคลื่อนนโยบายและแผนของ สนข. ให้เป็นแผนระดับ ๓

กลยุทธ์ที่ ๕ ขับเคลื่อนผลการศึกษา/คู่มือและฐานข้อมูลด้านคมนาคมขนส่ง และจราจรไปใช้ประโยชน์

กลยุทธ์ที่ ๖ ขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมด้วยการบูรณาการพัฒนาระบบพื้นที่

กลยุทธ์ที่ ๗ ขับเคลื่อนตัวชี้วัดภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติของ สนข.

กลยุทธ์ที่ ๘ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานนโยบายและแผนด้านคมนาคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาการบริหารงานบุคคลของ สนข. ให้มีมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑๐ พัฒนาทักษะและการจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน ของบุคลากร สนข. ให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด

ได้แก่ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาและเผยแพร่ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านคมนาคมของ สนข. ให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับ

กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนางองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๑๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุกให้กับ

บุคลากร สนข.

4 แนวทางการพัฒนา

- 1 พัฒนาระบบและแผนงานคมนาคมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
- 2 ขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมสู่การปฏิบัติ
- 3 ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4 พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย

6 เป้าประสงค์

- 1 มีนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมที่มีประสิทธิภาพ (Transport Efficiency) ทุกคนเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม (Inclusive Transport) มีความปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)
- 2 นโยบายและแผนพัฒนาระบบคมนาคมนำไปสู่การปฏิบัติและเกิดผลเป็นรูปธรรม
- 3 การบริหาร งานบุคคลของ สนข. มีระบบที่ได้มาตรฐานรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจในเชิงรุก
- 4 บุคลากร สนข. มีความรู้ สอดคล้องตามภารกิจ พร้อมความสามารถและความเชี่ยวชาญรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
- 5 สนข. เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- 6 บุคลากร สนข. มีความผูกพันกับองค์กร

13 กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ

- 1 มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบคมนาคม (Transport Efficiency)
- 2 มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อยกระดับการเข้าถึงระบบคมนาคมของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport)
- 3 มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)
- 4 ขับเคลื่อนนโยบายและแผนของ สนข. ให้เป็นแผนระดับ 3
- 5 ขับเคลื่อนผลการศึกษา/คู่มือและฐานข้อมูลด้านคมนาคมขนส่งและรารไปใช้ประโยชน์
- 6 ขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมด้วยการบูรณาการพัฒนาเชิงพื้นที่
- 7 ขับเคลื่อนตัวชี้วัดภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติของ สนข.
- 8 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานนโยบายและแผนด้านคมนาคม
- 9 พัฒนาการบริหารงานบุคคลของ สนข. ให้มีมาตรฐาน
- 10 พัฒนากิจการและการจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของบุคลากร สนข. ให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 11 พัฒนาและเผยแพร่ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านคมนาคมของ สนข. ให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับ
- 12 พัฒนางองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- 13 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนข.

ที่มาของภาพ : แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)



แผนปฏิบัติการ

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)



กลุ่มติดตามและประเมินผล สำนักแผนงาน
ธันวาคม ๒๕๖๖



ที่มาของภาพ : แผนปฏิบัติการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)

๑.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

๑.๒.๑ คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของ สำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการเป็นหลัก ดังนี้

๑) จำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่ม ตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย

- ๑.๑) บุคลากรแรกบรรจุ
- ๑.๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์
- ๑.๓) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน
- ๑.๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- ๑.๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

๒) ประเด็นการพัฒนา จำนวน ๓ ประเด็น คือ

๒.๑) การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

๒.๒) การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓) การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อน

การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๓) จุดมุ่งหมายเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถสร้างหรือพัฒนาผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔) กำหนดให้มีการพัฒนาทั้งกรอบความคิด (Mindsets) และทักษะ (Skills)

๔.๑) กรอบความคิด (Mindsets) ที่เป็นเป้าหมายการพัฒนา มีดังนี้

- ๔.๑.๑) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)
- ๔.๑.๒) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)
- ๔.๑.๓) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)
- ๔.๑.๔) กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset)

๔.๒) ทักษะ (Skills) ที่เป็นทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ


ให้มีประสิทธิภาพ ที่บุคลากรทุกกลุ่มควรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีดังนี้


- ๔.๒.๑) ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills)
- ๔.๒.๒) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)
- ๔.๒.๓) ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills)
- ๔.๒.๔) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)
- ๔.๒.๕) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills)


ดังนั้น รายละเอียดการพัฒนาจึงครอบคลุมประเด็นข้างต้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

แนวทาง
การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

มติคณะรัฐมนตรี
วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

 **สำนักงาน ก.พ.**
Office of the Civil Service Commission

 www.ocsc.go.th

 hrd.guideline@gmail.com

ที่มาของภาพ : คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเพื่อการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ



ที่มาของภาพ : คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาก่อน

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่ "การเป็นองค์กรแห่ง..."

กลยุทธ์

- การเรียนรู้
- การมีพฤติกรรมที่ดี
- การตื่นรู้ และปรับตัว
- การมีส่วนร่วมในองค์กร
- พัฒนาโลก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
- กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ส่วนราชการ

- กำหนดแนวปฏิบัติ
- พัฒนาระบบ กลไก การดำเนินการ
- สร้างสภาพแวดล้อมการพัฒนา
- กำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวัฒนธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม
- กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

บุคลากร

- พัฒนาตนเองเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
- สร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน

สำนักงาน ก.พ.

- กำกับดูแล ให้คำปรึกษา
- สนับสนุนการดำเนินงาน

การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาก่อน

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- จัดทำ HRD Plan ที่เชื่อมโยงกับ Workforce Planning โดยพิจารณาภารกิจหลักและท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา และใช้ศักยภาพบุคลากร
- กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ
- กำหนดให้มีการจัดทำ IDP ที่เชื่อมโยงกับ HRD Plan และประเมินผลการพัฒนาในมิติการนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ประโยชน์

ส่วนราชการ

- จัดทำ HRD Plan และ Development Roadmap ของทุกกลุ่ม
- พัฒนาบุคลากร

บุคลากร

- จัดทำ IDP และพัฒนาตนเอง
- นำความรู้ ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.พ.

- กำกับดูแล ให้คำปรึกษา
- สนับสนุนการดำเนินงาน

การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นการพัฒนาก่อน

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

กลยุทธ์

- กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ
- กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือ
- ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการ

- กำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (จุดเน้น)
- จัดทำแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

บุคลากร

- วิเคราะห์บทบาทงานที่ปฏิบัติ และกำหนดแผนการพัฒนา
- พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง





สำนักงาน ก.พ.

- กำกับดูแล ให้คำปรึกษา
- สนับสนุนการดำเนินงาน





ที่มาของภาพ : คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

กรอบความคิดและทักษะเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

กรอบความคิด (Mindsets)

 กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)	 กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)	 กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset)	 กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ			ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ทักษะด้านดิจิทัล
<p>ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> การคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ 	<p>ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> การตระหนักถึงความสามารถของตนเอง การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น การทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 	<p>ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> ทักษะในการปฏิบัติงาน ทักษะ-ดิจิทัล 	<p>ทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)
<p>ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)</p> <p>การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และกลยุทธ ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์</p> <p>การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และชักจูงให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในองค์กร</p> <p>การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้เกิดบูรณาการในการทำงานและความร่วมมืออย่างเต็มที่</p> <p>การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง</p> <p>การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลลัพธ์</p>			<p>ทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ / งานที่ได้รับมอบหมาย โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาดิจิทัลของหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน (Digital Technology) การพัฒนาบริการเพื่อผู้บริโภค (Digital Service) การใช้ประโยชน์และการใช้อุปกรณ์ร่วมกัน (Data Utilization and Sharing) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

ที่มาของภาพ : คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

 กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)	 กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)	 กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset)	 กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ			ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ทักษะด้านดิจิทัล
<p>ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> การคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ 	<p>ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> การตระหนักถึงความสามารถของตนเอง การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น การทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 	<p>ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills)</p> <ul style="list-style-type: none"> ทักษะในการปฏิบัติงาน ทักษะ-ดิจิทัล 	<p>ทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)
<p>ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)</p> <p>การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และกลยุทธ ความเป็นมืออาชีพ</p> <p>การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์</p> <p>การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และชักจูงให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในองค์กร</p> <p>การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้เกิดบูรณาการในการทำงานและความร่วมมืออย่างเต็มที่</p> <p>การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง</p> <p>การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลลัพธ์</p>			<p>ทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ / งานที่ได้รับมอบหมาย โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาดิจิทัลของหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน (Digital Technology) การพัฒนาบริการเพื่อผู้บริโภค (Digital Service) การใช้ประโยชน์และการใช้อุปกรณ์ร่วมกัน (Data Utilization and Sharing) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

ที่มาของภาพ : คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

๑.๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง

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

๑.๓.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนด วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ไว้เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของ สนข. ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สนข. พร้อมทั้งเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรในทุกกระดับให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

๒) พันธกิจ (Mission Statement)

๒.๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง

๒.๒) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำและบุคลากรทุกรายผ่านแผนการพัฒนารายบุคคลและเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย

๒.๓) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร
ที่เน้นสู่ความเป็นหนึ่ง (TOP)

๒.๔) พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการและพัฒนาทุนมนุษย์
เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน และความผูกพันในงาน

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์

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

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ
ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญ
ในอนาคต (Succession Planning)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อน
ทิศทางและภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational
Efficiency)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพ
ของระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริม
การเติบโตของบุคลากรใน สนช.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็น

องค์การนำของประเทศ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program
Effectiveness)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค่นวัตกรรม
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร

ให้เป็นมาตรฐานสากล
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)
กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี

และ HR Analytic

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

ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบาย

การกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สนช.
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

- มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
(Quality of Work Life)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สานสุขและความสามัคคีในองค์กร
- กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบทันสมัย
และแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้
- ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
- กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดี
- กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ สนข.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลผลิตภาพเป็นเลิศ
และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ
ในการกำหนดทิศทาง
และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคม
ของประเทศ

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕ มิติ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ (Productivity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต

(Succession Planning)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับขั้นงานให้สะท้อนทิศทาง

และภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนข.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม

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)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สนข.

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขภาพและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูด และเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

๑.๓.๒ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่

● **งานด้านสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง**

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

● **งานด้านอัตรากำลังระบบงาน**

งานด้านอัตรากำลังระบบงาน ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งงานภายใน และการจัดอัตรากำลัง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและประเมินคุณภาพของตำแหน่งงานฝ่ายเลขานุการ และ อ.ก.พ. สนข. การคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นและประเภททั่วไประดับอาวุโส การคัดเลือกประเมินผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร การคัดเลือกและเสนอชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง บริหารระดับสูง และประเภทบริหารระดับต้น การจัดทำและทบทวนสมรรถนะของข้าราชการ การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน การดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ การจัดทำและทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของข้าราชการ การจัดทำระบบหมุนเวียนงานของข้าราชการ ให้คำปรึกษา แนะนำ ความรู้ด้านงานอัตรากำลัง การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การติดตามงานด้านงานอัตรากำลัง

● **งานด้านทะเบียนประวัติ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ**

งานด้านทะเบียนประวัติ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ได้แก่ การประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป และค่าครองชีพชั่วคราว การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิของข้าราชการ การคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานและประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี ข้าราชการผู้ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม คนต้นแบบคมนาคม ข้าราชการที่สมควรได้รับการยกย่องชมเชยฯ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ การควบคุมการเกษียณอายุราชการ การปรับระดับชั้นงาน และเปลี่ยนสายงานลูกจ้างประจำ งานสวัสดิการภายใน สนข. งานระบบพนักงานราชการ (การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้างพนักงานราชการ) งานสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (ได้แก่ การจัดทำบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ การออกหนังสือรับรอง การอนุญาต/การตรวจสอบการลา/การขอรับบำเหน็จบำนาญ/กบข./การขอรับบำเหน็จรายเดือน/กสจ./ข้อมูลจ่ายตรงคำรักษาพยาบาล/ระบบจ่ายตรงเงินเดือน/การขอพระราชทานเพลิงศพ) งานตรวจสอบ/จัดทำทะเบียนประวัติ (ก.พ. ๗) งานตรวจสอบ/จัดทำ/แก้ไข/เปลี่ยนแปลงข้อมูลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการในระบบ e-office และระบบ DPIS การจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าตอบแทนของพนักงานราชการ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การตรวจสอบสุขภาพประจำปี งานประกันสังคม เป็นต้น

- **งานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

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

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กำหนดให้ดำเนินการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ทั้งนี้ สบก. ได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนฯ ดังกล่าวแล้ว จำนวน ๒๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ความสำเร็จในการดำเนินการคิดเป็นอัตราร้อยละ ๙๕.๖๕

จำนวนแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ที่ได้ดำเนินการแล้ว	ร้อยละของจำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ได้ดำเนินการแล้ว	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละของจำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ
๒๓	๒๒	๙๕.๖๕	๑	๔.๓๕

รายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีดังนี้

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)			๓	-	ผลการดำเนินการที่เป็นไปตามเป้าหมายคิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ : สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)					
๑	จัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	✓		ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ทำหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๑๕๐๘ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ : สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)					
๒	ดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร- บุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	การดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีความสำเร็จ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	✓		สบก. ดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ภายใต้ แผนปฏิบัติการการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน นโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร (สนข.) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ จำนวน ๒๒ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม จาก จำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ความสำเร็จคิดเป็น อัตราร้อยละ ๙๕.๖๕
๓	การจัดทำคำขอ การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ของ สนข.	การจัดทำคำขอ การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งของ สนข. ได้รับการเห็นชอบ จาก อ.ก.พ. กระทรวง	✓		๑. สนข. มีหนังสือ ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๑๓๖๓ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง การจัดทำแผนการกำหนด ตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษ (ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์) ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ๒. สนข. มีคำสั่ง ที่ ๒๗๕/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง เกลี่ยอัตรากำลังพนักงาน ราชการ เกลี่ยอัตรากำลังพนักงาน ราชการ จำนวน ๕ อัตรา ๓. สนข. มีคำสั่ง ที่ ๑๓๐/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง การเกลี่ยอัตรากำลัง พนักงานราชการ เกลี่ยอัตรากำลัง พนักงานราชการ จำนวน ๑ ราย ๔. สนข. มีคำสั่ง ที่ ๑๖๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์ จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			๕	๑	ผลการดำเนินการ ที่เป็นไปตามเป้าหมาย คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๓.๓๓
ประเด็นยุทธศาสตร์ : สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล					
๔	การติดตามผล การปฏิบัติงาน ตามเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้น และอำนวยการสูง)	การดำเนินการ ตามเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้น และอำนวยการสูง) (ที่ อ.ก.พ. กรม เห็นชอบ) มีอัตราความสำเร็จ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐		✘	อยู่ระหว่างการพิจารณานำเสนอ ให้ อ.ก.พ. กรม พิจารณา
๕	การสรรหาเชิงรุก “การรับโอน ข้าราชการในโครงการ พัฒนาบริหาร การเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่” มาบรรจุ ณ สนข.	ความสำเร็จ ในการดำเนินการสรรหา เชิงรุก โดยการ “รับโอน ข้าราชการในโครงการ พัฒนาบริหารการ เปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่”	✓		๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงาน ก.พ.ร ไม่มีหนังสือ ถึง สนข. เรื่องการรับโอน ข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ สนข. จึงไม่ได้ดำเนินการสรรหารับโอน ข้าราชการในโครงการฯ ดังกล่าว ๒. สนข. ได้ดำเนินการรับนักบริหาร การเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ รุ่นที่ ๑๗ ฝึกปฏิบัติราชการที่ สตร. ระหว่าง วันที่ ๑ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ตามหนังสือ สปค. กบท. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๒๐๖/๒๕๒๓ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ รับนักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (นปร.) รุ่นที่ ๑๗ เพื่อฝึก ปฏิบัติราชการ และรับนักบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ ๑๖ ฝึกปฏิบัติราชการ ที่ สสภ. ระหว่าง วันที่ ๒๓ มิถุนายน - ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๑๐/๓๑๓ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รับนักบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) รุ่นที่ ๑๖ ฝึกปฏิบัติราชการ

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ : สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)					
๖	การประชาสัมพันธ์ สื่องานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ประชาสัมพันธ์ งานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากร สนข. ทราบ อย่างน้อย ๑๒ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ	✓		<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเผยแพร่ให้บุคลากร ของ สนข. ทราบ จำนวน ๑๒ ครั้ง ผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์ สนข. ในหัวข้อ ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> มาตรฐานทางจริยธรรม ประชาสัมพันธ์ช่องทางกรับฟัง เพลงมาตรฐานทางจริยธรรม จาก สำนักงาน ก.พ. มาตรฐานทางจริยธรรม ประชาสัมพันธ์ แนวทาง การปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรม ของ สนข. เรื่อง ยึดมั่นในสถาบัน หลักของประเทศ ประชาสัมพันธ์การใช้ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ OCSC Learning Space ของสำนักงาน ก.พ. ประชาสัมพันธ์เทคนิค ทำอะไรให้ได้เงินเดือน ประชาสัมพันธ์ เรื่อง ข้าราชการ อย่างไรเราสบายใจได้บ้าง ประชาสัมพันธ์ เรื่อง การสรุป ขั้นตอนการเปิดสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการ ประชาสัมพันธ์ เรื่อง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการ ประชาสัมพันธ์ เรื่อง สรุป ขั้นตอนการคัดเลือกจากบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ ประชาสัมพันธ์ เรื่อง สิทธิที่ ไม่อาจเสียไป บำเหน็จตกทอด

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ : สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)					
๖	การประชาสัมพันธ์ สื่องานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)				๑๐. ประชาสัมพันธ์ เรื่อง ขั้นตอน การประเมินบุคคลและผลงาน (ชก.) ๑๑. ประชาสัมพันธ์ เรื่อง ขั้นตอน การประเมินบุคคลและผลงาน (ชพ.) ๑๒. ประชาสัมพันธ์ เรื่อง ขั้นตอน การประเมินบุคคลและผลงาน (ชช.)
๗	การจัดทำแผน การจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	แผนการจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้รับ ความเห็นชอบ จาก ผอ.สนช.	✓		ผอ.สนช. เห็นชอบแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ของบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนช.) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ทำหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๑๕๐๘ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๘	การดำเนินการตามแผน การจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตาม แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	✓		สบก. ได้ดำเนินการตามแผนการ จัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๖ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จากจำนวน ๖ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๙	การประเมิน ความพึงพอใจ ในการทำงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อ การจัดการ ความรู้ KM ของ สนช.	ผลการประเมิน ความพึงพอใจ ของบุคลากร สนช. ที่มีต่อหัวข้อ การจัดการความรู้ KM ของ สนช. มีไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐	✓		๑. ผอ.สนช. เห็นชอบแบบประเมิน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๘ ทำหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๓๔ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่องขอเห็นชอบ (ร่าง) แบบประเมินความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ผลการตอบแบบประเมินฯ ในหัวข้อเกี่ยวกับการจัดการความรู้ KM ของ สนช. มีผลการประเมินฯ เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๐

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)			๗		ผลการดำเนินการ ที่เป็นไปตามเป้าหมาย คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ : ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม					
๑๐	จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	✓		ผอ.สนข. เห็นชอบแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน นโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร (สนข.) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๑๕๐๘ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๑๑	การดำเนินการ ตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผล ประเมินผลความสำเร็จ ของแผนฯ	ดำเนินการ ตามแผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ได้ร้อยละ ๑๐๐	✓		สบก. ดำเนินการตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แล้ว จำนวน ๒๙ กิจกรรม/หลักสูตร จาก จำนวน ๒๙ กิจกรรม/หลักสูตร ความสำเร็จของดำเนินการ ตามแผนฯ ข้างต้น คิดเป็น อัตราร้อยละ ๑๐๐ และมีการ ติดตามผลประเมินผลความสำเร็จ ของแผนฯ ผ่านการติดตามผล การประเมินหลังอบรม โดยจัดทำ รายงานการติดตามผลการประเมิน หลังอบรม เสนอ ผอ.สนข. เพื่อทราบผลฯ จำนวน ๒ ฉบับ คือ หนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/ว ๓๓๒ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๘ เรื่อง การติดตามผลการประเมินหลัง อบรม ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘ และหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/ว ๘๘๓ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๘ เรื่อง การติดตามผลการประเมินหลัง อบรม ระหว่างเดือน เมษายน - กันยายน ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ : ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)					
๑๒	แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนช.	✓		ผอ.สนช. เห็นชอบแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของสำนักงาน นโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร (สนช.) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ ท้ายหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๗๓๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอความ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของสำนักงานนโยบายและแผนการ ขนส่งและจราจร (สนช.) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐
๑๓	แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาทักษะ ทางด้านดิจิทัล ตามระยะเวลาที่กำหนด	✓		บุคลากรของ สนช. ที่เป็น กลุ่มเป้าหมายตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้รับ การพัฒนา ตามกิจกรรม/หลักสูตร ที่กำหนด จำนวน ๑๑ กิจกรรม/ หลักสูตร ดังนี้ - การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และ อธิบายวิธีการใช้งาน ๓ ระบบใหม่ของ แพลตฟอร์มภาครัฐฯ - เรื่อง การใช้โปรแกรม R เบื้องต้น - เรื่อง การขับเคลื่อนการเข้าถึง บริการสารสนเทศและการสื่อสาร โดยสะดวกถ้วนหน้า สู่ระบบราชการ ๔.๐ - เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ : ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)					
๑๓	แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital) (ต่อ)	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาทักษะ ทางด้านดิจิทัล ตามระยะเวลาที่กำหนด			<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะ Digital ที่เลือกพัฒนาตามภารกิจ/งานที่ได้รับมอบหมาย - การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และอธิบายวิธีการใช้งานแพลตฟอร์มภาครัฐฯ ภายใต้โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและขยายการให้บริการแพลตฟอร์มภาครัฐฯ เพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (GPPC Government Platform for PDPA Compliance) - การใช้งานระบบสำหรับผู้ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอมภายใต้การดำเนินงานของศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม (Anti Fake News Center: AFNC) ประจำปี ๒๕๖๘ - การใช้งานระบบการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม - การใช้งานโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - กิจกรรมสัมมนาสาธารณะยุทธศาสตร์การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในประเทศไทย

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ : ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)					
๑๔	การสรรหา และคัดเลือก ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	สนข. มีการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ตามระยะเวลา ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	✓		สนข. มีหนังสือถึง สำนักงาน ก.พ. แจ้งผลการรับสมัครคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๒๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘ แจ้งว่าไม่มีผู้ประสงค์สมัคร เข้ารับการคัดเลือกข้าราชการ- พลเรือนสามัญ เข้าสู่ระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๒๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๑๕	การติดตามผล การปฏิบัติงาน ตามรอบสั่งสม ประสบการณ์ รายบุคคล ของข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	ระดับความพึงพอใจ ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ผลงานของข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	✓		ระดับความพึงพอใจ ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลงาน ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs นางสาวฟ้าใส ประยูรพันธ์ ได้ร้อยละ ๙๖ นางสาวอรุณโรจน์ ชูสกุล ได้ร้อยละ ๙๔ นายกิตติภัฏ อมะลัษเฐียร ได้ร้อยละ ๑๐๐ ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อผลงานของข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs เฉลี่ย คิดเป็นอัตราร้อยละ ๙๖.๖๗
๑๖	การนำข้อมูล ส่วนบุคคล ของบุคลากร สนข. มาประกอบ การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารนำข้อมูล ส่วนบุคคล ของบุคลากร สนข. มาประกอบ การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๔ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ	✓		สบก. ได้ข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากร สนข. มาประกอบ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ ครั้ง เช่น ใช้ประกอบ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือน ดีเด่น การคัดเลือกเพื่อเสนอชื่อเป็น “คนต้นแบบคมนาคม” การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ การประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น ค่าจ้างประจำ และการพิจารณา เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ เป็นต้น

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)			๓	-	ผลการดำเนินการที่เป็นไปตามเป้าหมายคิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล					
๑๗	โครงการจัดทำ แผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	แผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนข. ได้รับความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	✓		ผอ.สนข. เห็นชอบแผนปฏิบัติการ ด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบาย และแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ทำหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑๒/๑๕๐๘ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอความ เห็นชอบ (ร่าง) แผนงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๑๘	การดำเนินการ ตามแผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผล ประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตามแผน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	✓		สบก. ได้ดำเนินการแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการ ด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบาย และแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แล้ว จำนวน ๑๒ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม จาก ๑๒ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๑๙	โครงการส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	มีกิจกรรมที่ส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้น ปีละ ๑ กิจกรรม	✓		๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ หัวข้อ การจัดทำยุทธศาสตร์ ให้ได้เข็มมุ่งสู่ยุทธศาสตร์ชาติ และการจัดการยุทธศาสตร์ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๔ และวันที่ ๒๑ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘ สนข. จัดโครงการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริม ค่านิยมองค์กรของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตร “การยกระดับระบบนิเวศในการทำงาน (Employee Experience)” ให้กับ บุคลากร สนข. ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต และการทำงาน (Quality of Work Life)			๔	-	ผลการดำเนินการที่เป็นไปตาม เป้าหมายคิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ : สานสุขและความสามัคคีในองค์กร					
๒๐	การประเมิน ความพึงพอใจ ในการทำงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่มีต่อ หัวข้อการปรับปรุง สวัสดิการ	ผลการประเมิน ความพึงพอใจ ของบุคลากร สนข. ที่มีต่อหัวข้อ การปรับปรุงสวัสดิการ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	✓		<p>๑. ผอ.สนข. เห็นชอบ แบบประเมิน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๘ ทำหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๗๗๔ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอเห็นชอบ (ร่าง) แบบประเมินความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๒. ผลการตอบแบบประเมินฯ ในหัวข้อเกี่ยวกับงานสวัสดิการ มีผลการประเมินฯ เฉลี่ยคิดเป็น ร้อยละ ๘๐.๖๐</p>
๒๑	โครงการส่งเสริม ค่านิยมองค์กร	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามโครงการฯ	✓		<p>สนข. จัดโครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริม ค่านิยมองค์กรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตร “การยกระดับระบบ นิเวศในการทำงาน (Employee Experience)” ให้กับบุคลากร สนข. ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ ความสำเร็จของ การดำเนินการตามโครงการฯ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐</p>

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ : สุขและสามัคคีองค์กร (ต่อ)					
๒๒	โครงการจัดทำ แผนสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	แผนสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	✓		ผอ.สนข. เห็นชอบแผนสร้างความ ผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ทำหนังสือ สปก. ที่ ศค ๐๘๐๑.๒/๑๕๐๘ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒๓	การดำเนินการตาม แผนสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผลประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตามแผน สร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	✓		สปก. ได้ดำเนินการกิจกรรม ตามแผน สร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แล้ว จำนวน ๑๒ กิจกรรม จากจำนวน ๑๓ กิจกรรม คิดเป็น อัตราร้อยละ ๙๒.๓๑

ผลการดำเนินงานจากการติดตามประเมินผลการดำเนินการฯ ข้างต้น สบก. ได้ดำเนินการทบทวน ปรับปรุง และเร่งรัดการดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. บรรลุตามเป้าหมาย ผลักดันให้ สนข. เป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทาง ตามแผนปฏิบัติการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ ข้างต้น สบก. จึงได้จัดทำ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น โดยมีรายละเอียด ปรากฏตามส่วนที่ ๓

ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

สบก. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ บรรลุเป้าหมาย แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมจำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สนข. มีแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไว้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข.

ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



๑. ศึกษากรอบแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒. จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๔. นำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่ได้รับความเห็นชอบตามข้อ ๓ ไปสู่การปฏิบัติ

๕. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ใช้งบประมาณ ๖๒๒,๓๐๐ บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)									
สร้างระบบและกลไก การเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)	การวางแผน และจัดสรร อัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับ ภารกิจขององค์กร	๑. จัดทำ แผนปฏิบัติการ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	จัดทำ(ร่าง)แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่มี ความสอดคล้องตาม แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เสนอ ผอ.สนข. เพื่อให้ ความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	แผนปฏิบัติการ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้รับ ความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนปฏิบัติการ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไว้ใช้เป็นกรอบ ในการดำเนินการ	๕.๑	ธันวาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙	สบก.
		๒. ดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	การดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากร บุคคล ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีความสำเร็จไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	สนข. มีการ ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕.๑	กันยายน ๒๕๖๙	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) (ต่อ)									
สร้างระบบและกลไก การเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)	การปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่งงาน และระดับชั้นงาน ให้สะท้อนทิศทาง และภาระงาน ในอนาคต	๓. การจัดทำคำขอ การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ของ สนข.	๑. ศึกษา รวบรวม รายละเอียดเกี่ยวกับ การปรับปรุงตำแหน่ง ๒. จัดทำคำขอ การปรับปรุงตำแหน่ง ของ สนข. ได้รับ การเห็นชอบ จาก อ.ก.พ. กรม ๓. คำขอการปรับปรุง ตำแหน่ง ได้รับการเห็นชอบ จาก อ.ก.พ. กระทรวง	ระดับความสำเร็จ ของการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งงาน ที่สะท้อนทิศทาง และภาระงานของ สนข. ในอนาคต	การจัดทำคำขอ การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง ของ สนข. ได้รับ การเห็นชอบ จาก อ.ก.พ. กระทรวง	สนข. มีการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง งานและระดับชั้นงาน ที่สะท้อนทิศทาง และภาระงานของ สนข. ในอนาคต	๕.๑	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สปก.
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
สนับสนุน ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และ ประสิทธิภาพของ ระบบทรัพยากรบุคคล	วางแผน ทางเดิน สายอาชีพ ที่ชัดเจนเพื่อ ส่งเสริม การเติบโตของ บุคลากร ใน สนข.	๔. การติดตามผล การปฏิบัติงาน ตามเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่ง อำนาจการต้น และอำนาจการสูง)	ปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการต้น และอำนาจการสูง) ให้สอดคล้อง ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ก่อนนำไปสู่ การปฏิบัติ	ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการ ปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการต้น และอำนาจการสูง) ให้สอดคล้องตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด	สนข. มีการดำเนินการ ปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนาจการต้น และอำนาจการสูง) สอดคล้องตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด	เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่ง อำนาจการต้น และอำนาจการสูง) มีความสอดคล้อง ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	๕.๑	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สปก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)									
สนับสนุน ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และ ประสิทธิภาพของ ระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	สื่อสาร ภาพลักษณ์ และพัฒนา รูปแบบ การสรรหาเชิงรุก	๕. การสรรหาเชิงรุก การรับโอนข้าราชการ ในโครงการพัฒนา บริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ มาบรรจุ ณ สนข.	จัดทำรายละเอียด การรับโอนข้าราชการ ในโครงการพัฒนา บริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (กรณี สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือถึง สนข.) เสนอ ผอ.สนข. เพื่อพิจารณาการรับโอน	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการรับโอน ข้าราชการ ในโครงการ พัฒนาบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ มาบรรจุ ณ สนข.	ความสำเร็จในการ ดำเนินการสรรหา เชิงรุก โดยการ รับโอนข้าราชการ ในโครงการ พัฒนาบริหาร การเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่	สนข. มีการบรรจุ ข้าราชการ จากการรับโอน ข้าราชการ ในโครงการพัฒนา บริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่	๕.๑	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สปก.
		๖. การประชาสัมพันธ์ สื่องาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จัดทำประชาสัมพันธ์ สื่องานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวนครั้ง ในการประชาสัมพันธ์ สื่องานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ประชาสัมพันธ์งาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้บุคลากร สนข. ทราบ อย่างน้อย ๑๒ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ	สนข. มีช่องทาง การสื่อสารงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕.๒	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สปก.
	จัดการความรู้ ไปสู่งานวิจัย หรือสร้าง นวัตกรรม เพื่อเป็นองค์กรนำ ของประเทศ	๗. การจัดทำแผน ปฏิบัติการ การจัดการความรู้ KM ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	จัดทำ (ร่าง) แผน ปฏิบัติการการจัดการ ความรู้ KM ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสนอต่อ ผอ. สนข. เพื่อขอความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำ แผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	แผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ KM ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้รับ ความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไว้ใช้เป็น กรอบในการ ดำเนินการ	๔ และ ๕	ธันวาคม ๒๕๖๘	สปก.

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)									
สนับสนุน ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และประสิทธิภาพ ของระบบทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	จัดการความรู้ ไปสู่งานวิจัย หรือสร้าง นวัตกรรม เพื่อเป็นองค์การนำ ของประเทศ (ต่อ)	๘. การดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และ ติดตามประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	การดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีความสำเร็จ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	สนช. มีการ ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ การจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๔ และ ๕	กันยายน ๒๕๖๙	สบก.
		๙. การประเมิน ความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ หัวข้อ การจัดการความรู้ KM ของ สนช.	ประเมินความพึงพอใจ ในการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ หัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนช.	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรฯ ที่มีต่อ หัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนช.	ผลการประเมิน ความพึงพอใจ ของบุคลากร สนช. ที่มีต่อหัวข้อ การจัดการความรู้ KM ของ สนช. มีไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	สนช. มีผล การประเมิน ความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ หัวข้อการจัดการ ความรู้ KM	๔ และ ๕	กันยายน ๒๕๖๙	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)									
ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และ สร้างสรรค์นวัตกรรม	พัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ ของบุคลากร ให้เป็น มาตรฐานสากล	๑๐. จัดทำ แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสนอต่อ ผอ. สนข. เพื่อขอความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้รับ ความเห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไว้ใช้ เป็นกรอบในการ ดำเนินการ	๕.๒ และ ๕.๔	ธันวาคม ๒๕๖๘ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	สบก.
		๑๑. การดำเนินการ ตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และติดตามผล ประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตาม แผนพัฒนาทรัพยากร ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนพัฒนา ทรัพยากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	การดำเนินการ ตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีความสำเร็จ ร้อยละ ๑๐๐	สนข. มีการ ดำเนินการ ตามแผนพัฒนา ทรัพยากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๙	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (ต่อ)									
ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และ สร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	พัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพ ของบุคลากร ให้เป็น มาตรฐานสากล (ต่อ)	๑๒. ทบทวน แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของ สนช.	๑. สำนัก/กอง/ศูนย์/ สำนักงานโครงการ/กตส/กพร. ทบทวน แผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ๒. ผอ.สนช. เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับทบทวน	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการ จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับทบทวน	แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีความสอดคล้องกับ สถานะการณ์ปัจจุบัน	สนช. มีแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. ฉบับทบทวน ไว้ใช้ เป็นกรอบ ในการดำเนินการ	๕.๒ และ ๕.๔	มกราคม - กันยายน ๒๕๖๙	สภก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (ต่อ)									
ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และ สร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	พัฒนาผู้นำ องค์กรรองรับ Digital Transformation	๑๓. แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ทักษะทางด้าน Digital)	ศึกษารายละเอียด หลักสูตร/โครงการ ที่ตรงกับภารกิจ ของส่วนราชการ/ แผนพัฒนาบุคลากร และส่งบุคลากร กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการ พัฒนาทักษะ ทางด้านดิจิทัลได้ ตามระยะเวลาที่กำหนด	ระดับความสำเร็จ ของการส่งบุคลากร กลุ่มเป้าหมายเข้ารับ การพัฒนาทักษะ ทางด้าน Digital	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาทักษะ ทางด้านดิจิทัล ตามระยะเวลา ที่กำหนด	สนข. มีการพัฒนา ทักษะทางด้านดิจิทัล ให้กับบุคลากร	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๙	สปก.
	ส่งเสริม การพัฒนา และใช้ประโยชน์ จาก ผู้มีศักยภาพสูง (Talent)	๑๔. การสรรหา และคัดเลือก ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	๑. คณะกรรมการ กำหนดหลักเกณฑ์ ในการสรรหาและคัดเลือก HiPPs รวมถึงแนวทาง ในการใช้ประโยชน์ ๒. ดำเนินการสรรหา และคัดเลือก HiPPs เสร็จภายในระยะเวลา ที่กำหนดไว้ ๓. จัดทำรายงานผล การสรรหาและคัดเลือก HiPPs	ระดับความสำเร็จ ของการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	สนข. มีการสรรหา และคัดเลือก ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ตามระยะเวลา ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	สนข. มีการสรรหา และคัดเลือก ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	๕.๒ และ ๕.๔	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สปก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (ต่อ)									
ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และ สร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)	ส่งเสริมการ พัฒนาและใช้ ประโยชน์ จาก ผู้มีศักยภาพสูง (Talent) (ต่อ)	๑๕. การติดตามผล การปฏิบัติงาน ตามรอบส่งสม ประสพการณ์ รายบุคคล ของข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs	ประเมินความพึงพอใจ ต่อผลงานในการพัฒนา ให้ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs เป็นที่ยอมรับและเกิด ประโยชน์จริงต่อ สนข.	ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนา ให้ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs เป็นที่ยอมรับ และเกิดประโยชน์ ต่อ สนข. จริง	ระดับความพึงพอใจ ของผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อผลงาน ของข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs มีไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐	ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ปฏิบัติงานตาม Experience Accumulation Framework (EAF) เกิดประโยชน์ ต่อ สนข. จริงและเป็น ที่ยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา	๕.๒ และ ๕.๔	กันยายน ๒๕๖๙	สบก.
	สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ ประโยชน์จาก ดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic	๑๖. การนำข้อมูล ส่วนบุคคลของ บุคลากร สนข. มาประกอบ การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำข้อมูลประวัติ และประสพการณ์ ในการทำงานของ ข้าราชการเสนอต่อ ผู้บริหาร ๒. ผู้บริหารนำข้อมูล ที่ได้มาวิเคราะห์ ประกอบการ บริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	จำนวนครั้งที่ผู้บริหาร นำข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากร สนข. มาประกอบ การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารนำข้อมูล ส่วนบุคคล ของบุคลากร สนข. มาประกอบ การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๔ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ	ผู้บริหารนำข้อมูล ประวัติและประสพการณ์ ในการทำงาน ของข้าราชการ ไปประกอบการ ตัดสินใจ	๕.๒	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)									
เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อม รับผิดด้านทรัพยากร บุคคล	ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อน นโยบาย การกำกับดูแล องค์การที่ดี ของ สนช.	๑๗. โครงการจัดทำ แผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	จัดทำ (ร่าง) แผน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสนอต่อ ผอ.สนช. เพื่อพิจารณาให้ ความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	แผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้รับ ความเห็นชอบ จาก ผอ.สนช.	สนช. มีแผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไว้ใช้เป็นกรอบ ในการดำเนินการ	๕.๓	ธันวาคม ๒๕๖๘ - มีนาคม ๒๕๖๙	สปก.
		๑๘. การดำเนินการ ตามแผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และ ติดตามผลประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตามแผน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ดำเนินการตาม แผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	สนช. มีการดำเนินการ ตามแผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๙	สปก.
	ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	๑๙. โครงการ ส่งเสริมและปลูกฝัง ค่านิยม OTP to TOP	ดำเนินการจัดกิจกรรม ส่งเสริมและปลูกฝัง ค่านิยม OTP to TOP	จำนวนครั้งในการ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP	มีกิจกรรม ที่ส่งเสริมและ ปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้น ปีละ ๑ กิจกรรม	สนช. มีกิจกรรม ที่ส่งเสริมและปลูกฝัง ค่านิยม OTP to TOP เพิ่มขึ้น	๕.๓	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สปก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)									
สุขและสามัคคีในองค์กร	ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัย และแข่งขัน ดึงดูด และเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้	๒๐. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ดำเนินการประเมินความพึงพอใจในการทำงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในหัวข้อ การปรับปรุงสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนช. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ	ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร สนช. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากร สนช. มีความพึงพอใจในการปรับปรุงสวัสดิการของ สนช.	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๙	สบก.
	การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ และมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	๒๑. โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่ได้รับการอนุมัติ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่ได้รับการอนุมัติ	ดำเนินการตามโครงการฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	สนช. มีการส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่เหมาะสม เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุก ให้กับบุคลากร สนช.	๕.๓	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สบก.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ขั้นตอน	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	สอดคล้อง PMQA หมวด ๕	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับ ผิดชอบ หลัก
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) (ต่อ)									
ความสุข และความสามัคคี ในองค์กร (ต่อ)	สร้างความผูกพัน ตามปัจจัยสำคัญ	๒๒. จัดทำแผนสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	จัดทำ (ร่าง) แผนสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เสนอต่อ ผอ.สนข. เพื่อขอความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน สร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	แผนสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้รับความ เห็นชอบ จาก ผอ.สนข.	สนข. มีแผนสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไว้ใช้เป็น กรอบในการดำเนินการ	๕.๓	ธันวาคม ๒๕๖๘	สบก.
		๒๓. การดำเนินการ ตามแผนสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และติดตามผล ประเมินผล ความสำเร็จของแผนฯ	ดำเนินการตาม แผนสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการ ตามแผนสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	การดำเนินการ ตามแผนสร้าง ความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีความสำเร็จ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	สนข. มีการดำเนินการ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรความผูกพัน และความผาสุกให้กับ บุคลากร สนข. ตามแผน สร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕.๓	กันยายน ๒๕๖๙	สบก.

ส่วนที่ ๔

การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ในเชิงปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สนข. ต้องมีการวางแผนและมีการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการและเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้บุคลากรภายใน สนข. ทราบ ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในการนี้ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ด้วย ทั้งนี้ สำนักบริหารกลาง จะดำเนินการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณดังกล่าว เสนอต่อ ผอ.สนข. ก่อนแจ้งเวียนให้บุคลากรของ สนข. ทราบ ต่อไป โดยมีระยะเวลาการติดตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปีละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนกันยายน ของทุกปี โดยจะนำผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จากการติดตามมาทบทวน ปรับปรุง แก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน ให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ในปีงบประมาณ ต่อไป

ภาคผนวก



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก (ผอ.สนช.)
เลขที่... 2331
วันที่... ๖ มิ.ย. ๒๕๖๘
เวลา... ๑.๒๗น.
๑๕๖๑ / ๑๕.๑๗น.

สำนักบริหารกลาง
เลขที่... ๒๗๔
วันที่... ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๘
เวลา... ๑.๒๖ น.

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๐๑๑
ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๖๕๓ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๑) เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)

เรียน ผอ.สนช.

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ผอ.สนช. เห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ทยายหนังสือ สบก. ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๓๑๓ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ มีแผนงานที่จะต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้ (เอกสารแนบ ๑)

๑.๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

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

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

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

๑.๒ ผอ.สนช. เห็นชอบแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕ ฉบับ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ทยายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๑๕๐๘ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้ (เอกสารแนบ ๒)

๑.๒.๑ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๒.๒ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๒.๓ แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๒.๔ แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๒.๕ แผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. ข้อเท็จจริง

สบก. ได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ตามข้อ ๑ แล้ว มีรายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และมีร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

ลำดับที่...

ลำดับ ที่	แผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว		ยังไม่ได้ดำเนินการ	
				จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑	แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสำนักรงาน นโยบาย และแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๓๕	๒๓	๒๐	๙๕.๒๔	๑	๔.๗๖
<p>หมายเหตุ :</p> <p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒๐ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ๒. การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนข. ๓. การสรรหาเชิงรุก “การรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED)” มาบรรจุ ณ สนข. ๔. การประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๖. การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ๗. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ๘. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๙. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ๑๐. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ทักษะทางด้าน Digital) ๑๑. การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HIPPs ๑๒. การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบสัมประสมการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HIPPs ๑๓. การนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนข. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ๑๔. โครงการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๕. การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ๑๖. โครงการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP ๑๗. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ ๑๘. โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ๑๙. โครงการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒๐. การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ <p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ยังไม่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การติดตามผลการปฏิบัติงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง) 							

ลำดับที่...

ลำดับ ที่	แผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว		ยังไม่ได้ดำเนินการ	
				จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๒	แผนปฏิบัติการการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสำนักรงาน นโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร (สนข.) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	๒๓	๒๒	๙๕.๖๕	๑	๔.๓๕
<p>หมายเหตุ :</p> <p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓. การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนข. ๔. การสรรหาเชิงรุก การรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่มาบรรจุ ณ สนข. ๕. การประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖. การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ KM ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๗. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ KM ของ สนข.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ๘. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ๙. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๐. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ๑๑. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนข. ๑๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ทักษะทางด้าน Digital) ๑๓. การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ๑๔. การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบสัมประสมการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPs ๑๕. การนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนข. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ๑๖. โครงการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๗. การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ ๑๘. โครงการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP ๑๙. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ ๒๐. โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร ๒๑. จัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒๒. การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ <p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ยังไม่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การติดตามผลการปฏิบัติงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง) 							

ลำดับที่...

ลำดับ ที่	แผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว		ยังไม่ได้ดำเนินการ	
				จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๓	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๗	๑๓	๑๓	๑๐๐	-	-
หมายเหตุ : กิจกรรม/หลักสูตร ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๓ กิจกรรม/หลักสูตร ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ๔. ประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร” ๕. การส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) เข้ารับการพัฒนาความรู้/ทักษะทางด้าน Digital ๖. ประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล” ๗. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KVI) ๘. จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร ๙. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๐. การดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๑. ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๑๒. จัดทำแผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๓. ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ 							
๔	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	๒๙	๒๙	๑๐๐	-	-
หมายเหตุ : กิจกรรม/หลักสูตร ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒๙ กิจกรรม/หลักสูตร ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน 							

ลำดับที่...

ลำดับ ที่	แผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๖	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว		ยังไม่ได้ดำเนินการ	
				จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๓.๑	หลักสูตรนักบริหารระดับสูงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) หรือหลักสูตรนักบริหารคณาคมระดับสูง (นบส.คค.) หรือหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒)						
๓.๒	หลักสูตรนักบริหารคณาคมระดับต้น						
๓.๓	หลักสูตรนักบริหารคณาคมระดับกลาง						
๓.๔	หลักสูตรด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ สนช.						
๓.๕	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์						
๓.๖	หลักสูตรด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน						
๓.๗	หลักสูตรภาษาอังกฤษ						
๓.๘	หลักสูตรด้านการจัดทำยุทธศาสตร์/การบริหารเชิงยุทธศาสตร์						
๓.๙	หลักสูตรด้านการบัญชีภาครัฐ						
๓.๑๐	หลักสูตรการป้องกันการทุจริต						
๓.๑๑	หลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑						
๓.๑๒	หลักสูตรการเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพด้าน HR						
๓.๑๓	หลักสูตรการสื่อสารและการประสานงาน						
๓.๑๔	หลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรม เช่น วิศวกรรมระบบขนส่งทางราง /การขนส่งจรวดอัจฉริยะ เป็นต้น						
๓.๑๕	หลักสูตรการให้บริการที่เป็นเลิศ						
๓.๑๖	หลักสูตร "ฉันคือ...ข้าราชการที่ดี"						
๓.๑๗	ปฐมนิเทศ						
๔.	การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อ "โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร"						
๕.	การส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) เข้าร่วมการพัฒนาความรู้/ทักษะทางด้าน Digital						
๖.	การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อ "การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล"						
๗.	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)						
๘.	จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร						
๙.	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						
๑๐.	การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						
๑๑.	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
๑๒.	จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						
๑๓.	ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						

ลำดับที่...

ลำดับ ที่	แผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว		ยังไม่ได้ดำเนินการ	
				จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๕	แผนสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๖	๑๒	๑๒	๓๐๐	-	-
หมายเหตุ : กิจกรรม ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๒ กิจกรรม ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. ประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๔. จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของบุคลากร สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๕. จัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากร สนข. ๖. การมอบหมายงานเพื่อให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถ ๗. จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากร สนข. ประจำปี ๘. ดำเนินการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่บุคลากรของ สนข. ๙. ดำเนินการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการให้กับบุคลากร สนข. ๑๐. ดำเนินการส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน ๑๑. จัดให้มีแผนการดำเนินการบริหารจัดการหน่วยงานภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉิน ๑๒. การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน 							
๖	แผนสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	๑๓	๑๒	๙๒.๓๑	๑	๗.๖๙
หมายเหตุ : กิจกรรม ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๒ กิจกรรม ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๔. จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของบุคลากร สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๕. จัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากร สนข. ๖. การมอบหมายงานหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/ศึกษา/ดูงาน เพื่อให้บุคลากร สนข. มีการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถ ๗. จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพบุคลากร สนข. ประจำปี และการออกกำลังกาย 							

ลำดับที่...

ลำดับ ที่	แผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	จำนวน แผนงานโครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว		ยังไม่ได้ดำเนินการ	
				จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>๘. ดำเนินการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่บุคลากรของ สนช.</p> <p>๙. ดำเนินการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการให้กับบุคลากร สนช.</p> <p>๑๐. ดำเนินการส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน</p> <p>๑๑. การสนับสนุนให้มีการปฏิบัติราชการด้วยความคล่องตัว โดยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดทำรายงานผล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑๒. การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน หรือเข้าร่วมการประชุมกับหน่วยงานภายใน/ภายนอก</p> <p>กิจกรรม ที่ยังไม่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑ กิจกรรม ดังนี้</p> <p>๑. ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ สนช. (ตำแหน่งอำนวยการต้น และอำนวยการสูง) สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p>							
๗	แผนการจัดการความรู้ ของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๘	๖	๖	๑๐๐	-	-
<p>หมายเหตุ :</p> <p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๖ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของบุคลากร สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๒. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของบุคลากร สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตาม ผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ</p> <p>๓. ทบทวน ปรับปรุง รวบรวม และจัดเก็บองค์ความรู้บนเว็บเพจ KM ของ สนช.</p> <p>๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายใน/ภายนอกองค์กร</p> <p>๕. สื่อสารประชาสัมพันธ์งานด้านการจัดการความรู้ของ สนช. ให้บุคลากร สนช. ทราบผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น Infographic เสียงตามสาย ช่องทางสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ เป็นต้น</p> <p>๖. สืบรวจความพึงพอใจการจัดการความรู้ของ สนช.</p>							
๘	แผนปฏิบัติการการจัดการ ความรู้ของบุคลากร สำนักงานนโยบายและ แผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	๗	๗	๑๐๐	-	-
<p>หมายเหตุ :</p> <p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของบุคลากร สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของบุคลากร สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผล ประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ</p> <p>๓. ทบทวน ปรับปรุง รวบรวม และจัดเก็บองค์ความรู้บนเว็บเพจ KM ของ สนช.</p>							

ลำดับที่...

ลำดับ ที่	แผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการ ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	จำนวน แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว		ยังไม่ได้ดำเนินการ	
				จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายใน/ภายนอกองค์กร</p> <p>๔.๑ จัดเวทีแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้</p> <p>๔.๒ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานภายนอก เช่น การส่งบุคลากร สนข. เข้าร่วมการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/เสวนากับหน่วยงานภายนอก</p> <p>๕. สื่อสารประชาสัมพันธ์งานด้านการจัดการความรู้ของ สนข. ให้บุคลากร สนข. ทราบผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น Infographic เสียงตามสาย ช่องทางสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ เป็นต้น</p> <p>๖. สำรวจความพึงพอใจการจัดการความรู้ของ สนข.</p>							
๔	แผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานนโยบาย และแผนการขนส่ง และจราจร (สนข.) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	๑๒ (๒๒ เป้าหมาย)	๑๒ (๒๒ เป้าหมาย)	๑๐๐	-	-
<p>หมายเหตุ :</p> <p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. ประเมินองค์กรคุณธรรมกับสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ๓. การนำพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ๔. ยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร สนข. ๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของ สนข. ๖. กิจกรรมส่งเสริม สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๗. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์การเรียนรู้ และเผยแพร่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของ สนข. ๘. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การรณรงค์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ๙. โครงการส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมภายใต้หลักสูตร “ฉันทะ...ข้าราชการที่ดี” กับสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ๑๐. โครงการปฐมนิเทศพนักงานราชการที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ ๑๑. กิจกรรมพัฒนาจริยธรรม ๑๒. การประเมินความพึงพอใจหัวข้อ คุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานใน สนข. 							

๓. ข้อพิจารณา...

๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

สภก. พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘) ทั้ง ๙ แผนงานแล้ว เห็นควรให้ดำเนินงานตามแผนฯ ข้างต้น อย่างต่อเนื่อง และเร่งรัดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. บรรลุตามเป้าหมาย ผลักดันให้ สนช. เป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘) ก่อน สภก. แจ้งให้ สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร. ทราบต่อไป จักขอขอบคุณยิ่ง



(นางผาณิต มั่งมี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘

- ๒) เรียน ผอ.สนช.
เพื่อโปรดทราบก่อน สภก. ดำเนินการ
ต่อไป จักขอขอบคุณยิ่ง



(นายสุรพงษ์ เมี่ยมมิตร)

รอง ผอ.สนช.

- ๗ ก.ย. ๒๕๖๘

- ๓) เรียน รอง ผอ.สนช.(นายสุรพงษ์)
- ทราบ
- ดำเนินการต่อไป



(นายจิรโรจน์ สุกลรัตน์)

รอง ผอ.สนช. รก. ผอ.สนช.

- ๗ ก.ย. ๒๕๖๘

- ๕) เรียน ผอ.สภก.
เพื่อดำเนินการต่อไป



(นายสุรพงษ์ เมี่ยมมิตร)

รอง ผอ.สนช.

- ๗ ก.ย. ๒๕๖๘

ที่ ๒๙๖.๖.๖๘



อาศัยอำนาจตามคำสั่งที่ ๓๗/๒๕๖๘
ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘
นสว. ชส.จท. ๖๖๒๓๓๓ สภก.
๕.๕



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



สำนักบริหารกลาง
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
มกราคม ๒๕๖๖



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

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

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

ผู้เสนอ

ผาณิต มั่งมี

(นางผาณิต มั่งมี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติ

ช

(นายปัญญา ชูพานิช)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖



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

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

สนช. ได้นำกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ ส่วนที่ ๒ และผลจากการวิเคราะห์ในส่วนที่ ๓ มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

ผลิตภาพ หรือ Productivity คือ ตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการต้นทุนทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ พันธกิจ (Mission Statement)

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

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- มิติที่ ๑ :** ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต
- มิติที่ ๒ :** ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล



๓๓

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโต
ของบุคลากรใน สนช.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนาารูปแบบการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรม
เพื่อเป็นองค์ความรู้ของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค่นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของ
บุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง
(Talent)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัล
เทคโนโลยี และ HR Analytic

มิติที่ ๔: ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อม
รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และขับเคลื่อน
นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สนช.

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขและความสะดวกในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ หันสมัย
และแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดี
ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ



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

วิสัยทัศน์ สนข.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ
และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ
ในการกำหนดทิศทาง
และขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบคมนาคม
ของประเทศ

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔ มิติ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change)
เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต
(Succession Planning)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับขั้นงานให้สะท้อนทิศทาง
และภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของ
ระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโต
ของบุคลากรใน สนข.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนากระบวนการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่การนำวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร
ให้เป็นมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี
และ HR Analytic

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนา
ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับ
ดูแลองค์การที่ดีของ สนข.

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขภาพและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันสูงสุด
และเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ในการนี้ สนช. ได้นำกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ ภารกิจและการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนช. บริบทของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหาร บุคลากร และคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนช. และการวิเคราะห์ SWOT/TOWS ข้างต้นมาประมวลและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีรายละเอียดปรากฏ ดังนี้

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

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

๓๕



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	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 สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒) การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ					ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส/กพร.	
		๑.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับภารกิจในอนาคตของ สนช.	๓) จัดทำแผนอัตรากำลังของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘					แผนอัตรากำลังของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.			



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓๗

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



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๑. สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) (ต่อ)	๑.๓ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและภาระงานในอนาคต	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงานที่สะท้อนทิศทางและภาระงานของ สนช. ในอนาคต	๗) การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนช.	✓	✓	✓	✓	✓	การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนช. ได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	ส.บ.ก.	
ผลที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)											
๒. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล	๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนช.	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ สนช. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ)	๘) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนช. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ)	✓					เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนช. (ตำแหน่งอำนาจการตัดสินใจ) ได้รับการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. และ ส.บ.ก. สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	ส.บ.ก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สบข.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๒. สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพและประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก (ต่อ)	๒.๒.๒ จำนวนครั้งในการประชุมสัมมนาถึงสื่อทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑) การประชุมสัมมนาถึงสื่อทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	ประชุมสัมมนาถึงสื่อทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้อย่างน้อย ๑๒ ครั้งใน ๑ ปีงบประมาณ	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สบข. ให้มีมาตรฐาน	สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.
	๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์ความรู้ของประเทศ	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดการ KM ของ สบข.	๑๒) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สบข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	✓					แผนการจัดการความรู้ KM ของ สบข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สบข.		
			๑๓) การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สบข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ					✓	ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สบข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้มีตัวกำกับร้อยละ ๘๐		สบก.



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๒. สันนิษฐานความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๓ จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัย หรือสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นองค์ความรู้ของประเทศ (ต่อ)	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดการ KM (ต่อ)	๑๔) การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	แผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความคิดเห็นจาก ผอ.สนช.	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สภก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร. สภก.
				✓	✓	✓	✓			
		๒.๓.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร สนช. ที่มีต่อหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนช.	๑๕) การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนช. ประจำปีงบประมาณและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	✓	✓	✓	✓	ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร สนช. ที่มีหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนช. มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	สภก.	



๑๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)											
๓. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรคนวัตกรรม	๓.๑ พัฒนาค่านิยม ความสามารถ และประสิทธิภาพของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๗) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	✓					แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการ บุคคลและ พัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สบก.
		๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๘) การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และติดตามผล ประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ				✓		ดำเนินการตาม แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.		
		๓.๑.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	๑๙) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓		แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.		



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๓. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรคนวัตกรรม (ต่อ)	๓.๑ พัฒนาศูนย์ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล (ต่อ)	๓.๑.๔ ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	๒๐) การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ	✓	✓	✓	✓	✓	ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ๑๐๐	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สบก.
		๓.๑.๕ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๒๑) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	✓					แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ "ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. สนช."	บุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กคส./กพร.
		๓.๑.๖ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	๒๒) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ					✓	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของ สนช. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ "ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐"		สบก.



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๓. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และสร้างสรรคนวัตกรรม (ต่อ)	๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็ของ การส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการพัฒนาทักษะด้าน Digital	๒๓) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)	✓	✓	✓	✓	✓	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามระยะเวลาที่กำหนด	กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน	สภก.
	๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็ของ การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลสมัณสูง (HPPs)	๒๔) การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสมัณสูง HPPs	✓	✓	✓	✓	✓	สนช. มีการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสมัณสูง HPPs ตามระยะเวลาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด		
		๓.๓.๒ ระดับความสำเร็ในการพัฒนาให้ข้าราชการผู้มีสมัณสูง HPPs ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์ต่อ สนช. จริง	๒๕) การติดตามผล การปฏิบัติงานตามกรอบสมัณประกอบการบุคคลของข้าราชการผู้มีสมัณสูง HPPs	✓	✓	✓	✓	✓	ระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลงานของข้าราชการผู้มีสมัณสูง HPPs มีน่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐		สภก.
	๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic	๓.๔.๑ จำนวนครั้งที่ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนช. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	๒๖) การนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนช. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหารนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนช. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๔ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ		



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)											
๔. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมเพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิด้านทรัพยากรบุคคล	๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรมธรรมาภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สนช.	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ๔.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	๒๗) โครงการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ๒๘) การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณและติดตามผลประเมินความสำเร็จของแผนฯ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP	๔.๒.๑ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP	๔.๒.๑ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP	๒๙) โครงการส่งเสริมและปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สนช.	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความเสมอภาคของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)											
๕. สุขและสามัคคีในองค์กร	๕.๑ พบพบและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบทันสมัยและแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้	๕.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนช. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ	๓๐) การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนช. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	✓	ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร สนช. ที่มีต่อหัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความผูกพันให้กับบุคลากร สนช.	สบก.
	๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร	๕.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กรเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	๓๑) โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	๓๑) โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร	✓	✓	✓	✓	วัดความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการโครงการฯ		
๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ	๕.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์และความผูกพันของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์และความผูกพันของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๓๒) โครงการจัดทำแผนสร้างเสริมความผูกพันของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	✓					แผนสร้างความผูกพันของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.	สบก. และสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ/กตส./กพร.	



๕๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ)					เป้าหมาย	เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์อื่น	ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๕. สุขภาพและความปลอดภัยในองค์กร (ต่อ)	๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ (ต่อ)	๕.๓๓ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนสร้าง	๓๓) การดำเนินการตามแผนสร้าง					✓	ดำเนินการตามแผนสร้าง ความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้มากกว่าร้อยละ ๘๐	สบก.	
		๕.๓๔ ระดับความพึงพอใจในการจัดทำแผนสร้าง	๓๔) โครงการจัดทำ	✓	✓	✓	✓	✓	แผนสร้าง ความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ		
๕. สุขภาพและความปลอดภัยในองค์กร (ต่อ)	๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ (ต่อ)	๕.๓๓ ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนสร้าง	๓๓) การดำเนินการตามแผนสร้าง					✓	ดำเนินการตามแผนสร้าง ความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ	สบก. และสำนัก/ศูนย์/กอง/สำนักงานโครงการ/กทล./กพร.	
		๕.๓๔ ระดับความพึงพอใจในการจัดทำแผนสร้าง	๓๔) โครงการจัดทำ	✓	✓	✓	✓	✓	แผนสร้าง ความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ		



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐