



สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

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



ภาพจาก <https://nbsl.org.uk/>

สำนักบริหารกลาง  
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร  
มกราคม ๒๕๖๙



สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ภาพจาก <https://nbsl.org.uk/>

สำนักบริหารกลาง  
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร  
ธันวาคม ๒๕๖๘

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

เห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ข้อมูลพื้นฐาน กิจกรรม/หลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย และรายละเอียดอื่น ๆ  
ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ผู้เสนอ

ผาณิต มั่งมี

(นางผาณิต มั่งมี)  
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ผู้อนุมัติ

HR

(นายจิรโรจน์ ศุภรัตน์)  
ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

## คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) และจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้น เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐได้ใช้แนวทางฯ ดังกล่าว เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพ ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป อีกทั้ง สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบบริหารจัดการด้านบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขึ้นไว้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เนื่องจาก สนข. มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของ สนข. และพร้อมรับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรของ สนข. ให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ สอดคล้องตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ข้างต้น จึงได้มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานภายใต้แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สนข. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น ไว้สำหรับใช้เป็นแนวทางในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข.



## ส่วนที่ ๑

### กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้พิจารณาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของ สำนักงาน ก.พ. แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของสำนักงาน ก.พ.ร. แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ กำหนดประเด็นด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี และเก่ง ยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

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

สำนักงาน ก.พ. กำหนดการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรทราบว่า จะใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และช่วยให้ องค์กร บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของตน โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ไว้ ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือ ให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพ และคุณภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จ ทั้ง ๕ มิติ

## กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)

ที่มา : สำนักงาน ก.พ.

### ๓. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

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

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

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

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว องค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี และองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ

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

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

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

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

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

: กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึง มีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

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

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้จำแนกบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่ม ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

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

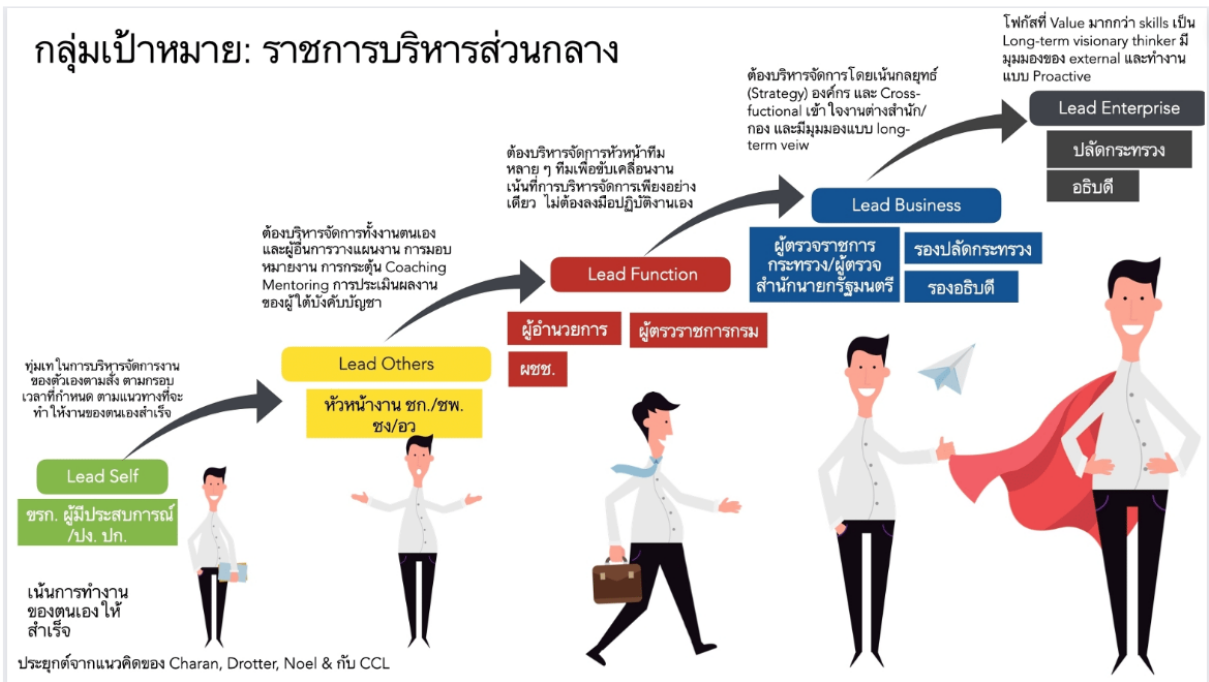
การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ นี้ ได้กำหนดกรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด ประกอบด้วย



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

การกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงนี้ จะครอบคลุมประเด็นทักษะต่าง ๆ ดังนี้

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



ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

: กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

: กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

: ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

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

- (๑) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) โดยจำแนกเป็น
  - (๑.๑) ผู้ปฏิบัติงาน
  - (๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
  - (๑.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวง กรม
- (๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) โดยจำแนกเป็น
  - (๒.๑) ผู้ปฏิบัติงาน
  - (๒.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
  - (๒.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร

และจำแนกตามภารกิจด้านดิจิทัลและการขับเคลื่อนการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

- ๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) \*
- ๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) \*

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

หมายเหตุ \* กำหนดให้เป็นประเด็นการพัฒนาด้านดิจิทัลพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย

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

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นเครื่องมือผลักดันให้พัฒนาระบบราชการไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย ๗ หมวด คือ

- หมวด ๑ การนำองค์กร
- หมวด ๒ การวางแผนเชิงกลยุทธ์
- หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย
- หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
- หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
- หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ
- หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

### PMQA 4.0

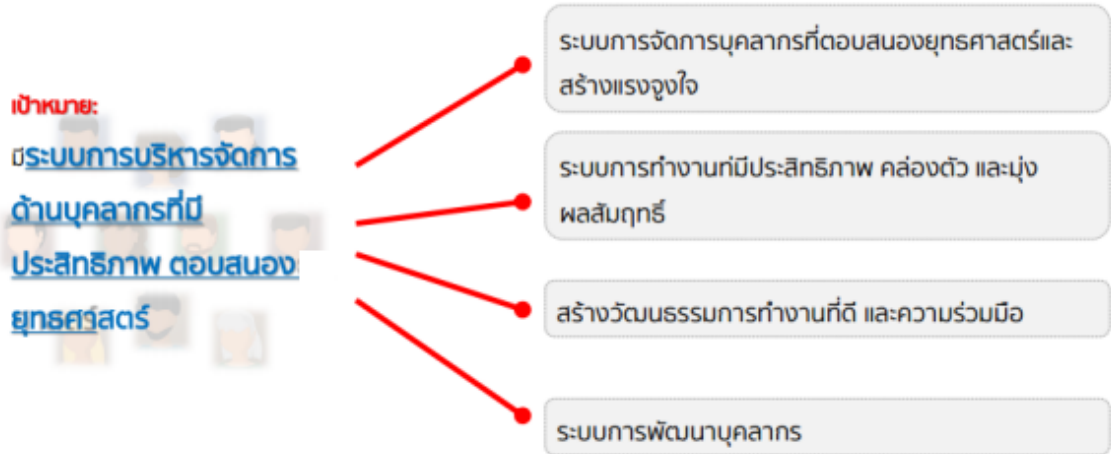


ที่มา : คู่มือการตรวจสอบความพร้อมสำหรับการดำเนินการตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

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

และความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ ระบบการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการจะต้องเป็นระบบการพัฒนาที่สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

## หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร



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

### ๕. แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)

สนข. ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวทางการพัฒนา โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งภารกิจหน้าที่ไว้ ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ : “องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

๒) พันธกิจ

๒.๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบคมนาคม และขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ

๒.๒) ศึกษา วิจัย และพัฒนางานคมนาคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๒.๓) ส่งเสริมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม

๒.๔) พัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม

๓) ภารกิจและหน้าที่ของ สนข.

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

๓.๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนหลัก แผนแม่บท แผนการลงทุนด้านการขนส่งและจราจรในระดับประเทศ รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว

๓.๒) ศึกษา เสนอแนะนโยบายและกำหนดมาตรการ มาตรฐานด้านการจัดระบบการจราจรทางบกให้สอดคล้องกับแผนหลักด้านการขนส่งและจราจร วิเคราะห์ที่ล้นกรองความเหมาะสมของแผนงานและโครงการจัดระบบการจราจรทางบกเสนอต่อคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓.๓) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานด้านการขนส่งและจราจร ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในระบบการขนส่ง

๓.๔) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อจัดทำรายงานและแนวโน้มของการขนส่ง และจราจร ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม และจัดทำระบบข้อมูลและสารสนเทศ ของการขนส่งและจราจร รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ

๓.๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือ ตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

#### ๔) ค่านิยมองค์กร

“OTP to TOP” สร้างทีมงานที่ดี สร้างโอกาส สร้างความเป็นมืออาชีพ

แผนปฏิบัติการราชการ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน) กำหนดให้องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบคมนาคมของประเทศ เป็นวิสัยทัศน์ ขององค์กร สนข. ได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของ สนข. สามารถนำมาวิเคราะห์ TOWS Matrix ได้ ดังนี้

### Strengths - S

- S1 สนข. มีบทบาทและภารกิจที่ชัดเจนในการเสนอแนะนโยบาย และจัดทำแผนพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ สามารถตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาและตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- S2 สนข. มีการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบซึ่งผ่าน กระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น
- S3 บุคลากร สนข. มีความรู้หลากหลายสาขาวิชา ทำให้สามารถ พิจารณา วิเคราะห์อย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดนโยบายและแผน ด้านคมนาคมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- S4 บุคลากร สนข. มีความสามารถและความเชี่ยวชาญสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจ และงานที่ได้รับมอบหมายจาก คค. อย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ
- S5 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากร สนข. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง และให้ความสำคัญกับ กฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด

## Weaknesses - W

- W1 ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของ สนช. บางสำนัก/กอง/ศูนย์ มีความซ้ำซ้อนกันระหว่างหน่วยงานภายใน สนช. และหน่วยงานในสังกัด คค. ตลอดจนบางกลุ่มงานมีอำนาจหน้าที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ เกิดปัญหาในการมอบหมายงาน
- W2 สนช. ยังไม่มีแนวทางกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำแนกเป็นรายแผนงาน/โครงการ ทำให้ไม่สามารถสะท้อนได้ว่าการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการบรรลุเป้าหมายตามผลการศึกษาหรือไม่ อย่างไร เกิดปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างไร
- W3 สนช. ยังไม่สามารถนำข้อมูลสำคัญมาประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนระบบคมนาคม และยังไม่มี การพัฒนาฐานข้อมูลด้านคมนาคมที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการใช้แบบจำลองด้านการขนส่งและจราจร ทำให้ต้องพึ่งพาที่ปรึกษาในการดำเนินงาน
- W4 สนช. ยังไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ไม่มีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร ไม่มีแนวทาง/แผนการหมุนเวียนงานสำหรับบุคลากรที่ชัดเจน และไม่มีระบบการจัดสวัสดิการที่ช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจูงใจบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กร
- W5 การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ไม่พิจารณาตามอำนาจหน้าที่ (Function) ทำให้เกิดปัญหา งานกระจุกอยู่กับบุคคลหรือสำนักใดสำนักหนึ่ง ทำให้บางกลุ่มงานทำงานหนักเกินไป

## Opportunities - O

- O1 สนช. ได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากผู้บริหาร คค. มอบหมายงานสำคัญในเชิงนโยบาย การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบคมนาคมของประเทศการจัดทำแผนงาน/โครงการ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบคมนาคมของประเทศ
- O2 ความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจของประเทศไทยกับต่างประเทศภายใต้กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ มีความก้าวหน้ามากขึ้น เป็นโอกาสสำคัญในการใช้ความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและการพัฒนาระบบคมนาคมมีส่วนสนับสนุนความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ
- O3 การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเป็นโอกาสในการคิดค้นพัฒนานวัตกรรมด้านคมนาคมของประเทศ
- O4 แนวโน้มเศรษฐกิจไทยในอนาคตมีการฟื้นตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยว ซึ่งกระทรวงคมนาคมจำเป็นต้องพัฒนาระบบคมนาคมให้ประชาชนและนักท่องเที่ยวเดินทางด้วยความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และราคาสมเหตุสมผล
- O5 รัฐบาลให้ความสำคัญต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDG) และการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทาง BCG Model ซึ่งการดำเนินงานของ สนช. มีส่วนสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาดังกล่าว เช่น การลดอุบัติเหตุทางถนน การใช้พลังงาน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ การเข้าถึงระบบคมนาคมที่ยั่งยืน การพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาพื้นที่รอบสถานีขนส่ง เป็นต้น

## Threats - T

- T1 ความไม่แน่นอนทางการเมืองอาจส่งผลกระทบต่อนโยบายการพัฒนาประเทศ และนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบคมนาคม ทำให้การพัฒนาขาดความต่อเนื่อง
- T2 การขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบคมนาคมให้ตอบสนองต่อตัวชี้วัดตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ สนข. เป็นหน่วยงานเจ้าภาพ ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อ GDP สัดส่วนการขนส่งสินค้าทางราง สัดส่วนการขนส่งสาธารณะในเขตเมือง เป็นต้น จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยปฏิบัติในการนำแผนงาน/โครงการไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทำให้ สนข. ไม่สามารถผลักดันให้เกิดการก่อสร้าง และเปิดให้บริการได้ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ได้
- T3 การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต มีแนวโน้มชัดเจน รวดเร็ว และรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อความซับซ้อนในการคาดการณ์เพื่อเตรียมมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวของ สนข.
- T4 การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อประชาชน และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนในการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะ

## SO กลยุทธ์เชิงรุก

- SO1 มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบคมนาคม (Transport Efficiency)  
(S1+S2+S3+S4+S5+O1+O2+O3+O5)
- SO2 มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาเพื่อยกระดับการเข้าถึงระบบคมนาคมของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport)  
(S1+S2+S3+O1+O3+O4+O5)
- SO3 มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)  
(S1+S2+S3+O1+O3+O4+O5)
- SO4 การขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานคมนาคมด้วยการบูรณาการพัฒนาเชิงพื้นที่  
(S1+S3 S4+O1+O2+O3+O4+O5)

## WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข

- WO1 การ**ขับเคลื่อน**นโยบายและแผนคมนาคมไปสู่การปฏิบัติ  
(W1+W2+W3+O1+O2+O3+O4+O5)
- WO2 **พัฒนา**และเผยแพร่ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านคมนาคมของ สนข. ให้เป็นที่ยอมรับ  
(W2+W3+O1+O2+O3+O4+O5)
- WO3 **พัฒนา**การบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน  
(W4+O1+O2+O3+O4+O5)
- WO6 **พัฒนา**องค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง  
(W1+W5+O1+O2+O3+O4+O5)
- WO7 **เสริมสร้าง**วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนข.  
(W4+O1)

## ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน

- ST1 การ**ขับเคลื่อน**ตัวชี้วัดเป้าหมายย่อยโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม และระบบโลจิสติกส์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของ สนข.  
(S1+S3+S4+T2+T3+T4)

## WT กลยุทธ์เชิงรับ

-

ที่มา : แผนปฏิบัติราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)

จากการวิเคราะห์ฯ ข้างต้น สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาจากทางเลือกกลยุทธ์ที่สำคัญ ๔ ชุด คือ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) กลยุทธ์เชิงรับ (WT) ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบคมนาคม

กลยุทธ์ที่ ๒ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อยกระดับการเข้าถึงระบบคมนาคมของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

กลยุทธ์ที่ ๓ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒. แนวทางการพัฒนาขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๔ การขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๕ การขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานคมนาคมด้วยการบูรณาการพัฒนาเชิงพื้นที่

กลยุทธ์ที่ ๖ การขับเคลื่อนตัวชี้วัดเป้าหมายย่อยโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบ

โลจิสติกส์ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของ สนช.

๓. แนวทางการพัฒนาผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. อย่างมีประสิทธิภาพ มี ๑ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนา การบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนช. ให้มีมาตรฐาน

๔. แนวทางการพัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาและเผยแพร่ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านคมนาคมของ สนช. ให้เป็นที่ยอมรับ

กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๑๐ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรความผูกพัน และความผาสุกให้กับบุคลากร สนช.

# แผนปฏิบัติการราชการ

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. 2566 - 2570



## วิสัยทัศน์

"องค์กรนำในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ"

## คำนิยาม



### T Teamwork

สร้างทีมงานที่ดี เชื่อมโยงกันและกัน ทำงานร่วมกันในทุกระดับ มีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างผลงานเพื่อผู้รับประโยชน์ขององค์กร

### O Opportunity

สร้างโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่สร้างสรรค์

### P Professional

สร้างความเป็นมืออาชีพ รู้หน้าที่ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ เชื้อเพื่อเชื้อแก่กัน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ

## 4 แนวทางการพัฒนา

1. ศึกษานโยบายและแผนงานภาคขนส่งเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
2. ขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานตามคู่มือปฏิบัติ
3. ยกระดับการบริหารงานบุคคล และพัฒนาบุคลากรของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนากฎเกณฑ์องค์กรให้ทันสมัย

## 6 เป้าประสงค์

1. มีนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมที่มีประสิทธิภาพ (Transport Efficiency) ถูกคนเข้ามามีได้อย่างทั่วถึง (Inclusive Transport) มีความปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)
2. นโยบายและแผนพัฒนาระบบคมนาคมมีผู้ใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจ
3. การบริหารงานบุคคลของ สนข. มีประสิทธิภาพตามพันธกิจเชิงรุก
4. บุคลากร สนข. มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามภารกิจของ สนข. อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สนข. มีหน่วยงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
6. บุคลากร สนข. มีความผูกพันกับองค์กร

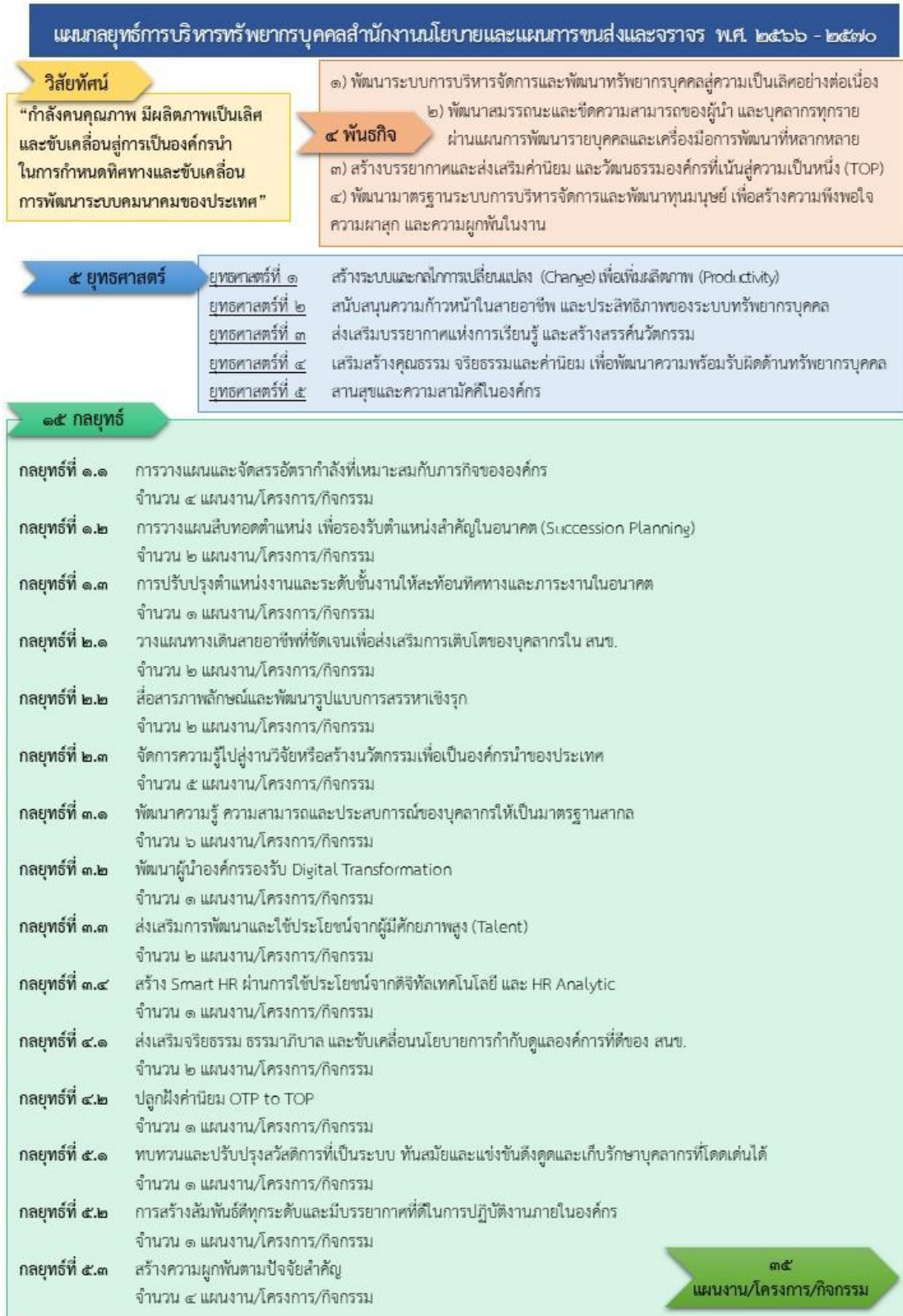
## 10 กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ

1. มุ่งเน้นการดำเนินงานและแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบคมนาคม (Transport Efficiency)
2. มุ่งเน้นการดำเนินงานและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมอย่างทั่วถึงและครอบคลุม (Inclusive Transport)
3. มุ่งเน้นการดำเนินงานและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)
4. การขับเคลื่อนด้วยนโยบายและแผนของ สนข. ที่มีประสิทธิภาพ
5. การขับเคลื่อนด้วยนโยบายและแผนของ สนข. ที่มีประสิทธิภาพ
6. การขับเคลื่อนด้วยนโยบายและแผนของ สนข. ที่มีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. ให้มีมาตรฐาน
8. พัฒนาและยกระดับงานของ สนข. ให้เป็นที่ยอมรับ
9. พัฒนาระบบองค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
10. สนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร ความผูกพัน และความเอาใจใส่ต่อบุคลากร สนข.

ที่มา : แผนปฏิบัติการราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)

## ๖. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

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



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ต่อ)

๑๕ กลยุทธ์

๓๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

**กลยุทธ์ที่ ๑.๑** การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

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

**กลยุทธ์ที่ ๑.๒** การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)

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

**กลยุทธ์ที่ ๑.๓** การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทางและการระงำนในอนาคต

- ๗) การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนช.

**กลยุทธ์ที่ ๒.๑** วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของบุคลากรใน สนช.

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

**กลยุทธ์ที่ ๒.๒** สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนาารูปแบบการสรรหาเชิงรุก

- ๑๐) การสรรหาเชิงรุก "การริเริ่มข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED)/มอบรัฐ ณ สนช.
- ๑๑) การประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**กลยุทธ์ที่ ๒.๓** จัดการความรู้ไปสู่งานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

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

**กลยุทธ์ที่ ๓.๑** พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล

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

**กลยุทธ์ที่ ๓.๒** พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

- ๒๓) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ (ทักษะทางด้าน Digital)

**กลยุทธ์ที่ ๓.๓** ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)

- ๒๔) การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs
- ๒๕) การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบสิ่งสนับสนุนการดำเนินงานรายบุคคลของข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง HiPPs

**กลยุทธ์ที่ ๓.๔** สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic

- ๒๖) การนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนช. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

**กลยุทธ์ที่ ๔.๑** ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของ สนช.

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

**กลยุทธ์ที่ ๔.๒** ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

- ๒๙) โครงการส่งเสริมและปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

**กลยุทธ์ที่ ๕.๑** ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัย และแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

- ๓๐) การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ

**กลยุทธ์ที่ ๕.๒** การสร้างสัมพันธ์ที่ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

- ๓๑) โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร

**กลยุทธ์ที่ ๕.๓** สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

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

<b>แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b> ของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๕	สัมมนาและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อต้นผลิตภาพ (Productivity) สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบ ทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับ ผลิตด้านทรัพยากรบุคคล สุขและมีความสุขในองค์กร	<b>๕ ยุทธศาสตร์</b>
---	---	--	---------------------

๕ ยุทธศาสตร์	๑๗ แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</li> </ul>	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่กำหนดไว้</li> </ul>	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐
	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ</li> </ul>	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ</li> <li>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐</li> </ul>	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐</li> </ul>	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาระยะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร”</li> </ul>	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร” ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
	<ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาบุคลากร สนช. ประจำปีงบประมาณ ด้าน Digital</li> <li>การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”</li> </ul>	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐ ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหัวข้อการให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)</li> </ul>	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐
	<ul style="list-style-type: none"> <li>การส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร</li> </ul>	สนช. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น ปีละ ๑ กิจกรรม
	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ</li> </ul>	แผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผลิตด้านทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ</li> <li>การส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชน ภายในองค์กร</li> </ul>	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐
	<ul style="list-style-type: none"> <li>แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ</li> </ul>	แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ</li> </ul>	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขและมีความสุขในองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ</li> </ul>	แผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนช.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ</li> </ul>	ดำเนินการตามแผนฯ ร้อยละ ๑๐๐

<b>ความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)</b> <b>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</b>				
<b>แผนยุทธศาสตร์ชาติ</b> พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	ประเด็นด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึด หลักคุณธรรมจริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ			
<b>กรอบมาตรฐานความสำเร็จ</b> ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ.	<b>การพัฒนาคุณภาพการบริหาร</b> จัดการภาครัฐ (PMQA) ของ สำนักงาน ก.พ.ร.	<b>แนวทางการพัฒนาบุคลากร</b> ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.	<b>แผนปฏิบัติการราชการ สนข.</b> (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	หมวด ๕ การมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล	<b>๔ ทักษะ</b> ๑) ทักษะทางการคิด ๒) ทักษะทางอารมณ์ ๓) ทักษะทางการปฏิบัติ ๔) ทักษะด้านภาวะผู้นำ <b>๕ กลุ่มเป้าหมาย</b> ๑) บุคลากรแรกบรรจุ ๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์และสังคม ๓) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน ๔) บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร	แนวทางการพัฒนาที่ ๑ : พัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ : ขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมสู่การปฏิบัติ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ : ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข. แนวทางการพัฒนาที่ ๔ : พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัยประเภทบริหาร	
<b>แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร</b> <b>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</b>				
<b>แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</b>				
<b>ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล :</b>				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไก การเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และประสิทธิภาพ ของระบบทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์ นวัตกรรม	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม เพื่อพัฒนา ความพร้อมรับผิดด้าน ทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขและสามัคคี ในองค์กร
<b>แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)</b> <b>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</b>				
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพ	๓ กิจกรรม/หลักสูตร			
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล	๒๐ กิจกรรม/หลักสูตร			
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม	๓ กิจกรรม/หลักสูตร	๓๒ กิจกรรม/หลักสูตร		
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล	๔ กิจกรรม/หลักสูตร			
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขและสามัคคีในองค์กร	๒ กิจกรรม/หลักสูตร			

ข้อมูลด้านกำลังคน

ข้าราชการ พลเรือน	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาการ		ประเภทอำนวยการ		ประเภทบริหาร	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
เพศ	๑	๑๓	๔๖	๑๑๒	๓	๔	๒	๐

ข้าราชการ พลเรือน	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาการ		ประเภทอำนวยการ		ประเภทบริหาร	
	ระดับ ปวช. หรือ ปวส.	ตั้งแต่ ระดับ ปริญญา ตรีขึ้นไป	ระดับ ปริญญา ตรี	ตั้งแต่ ระดับ ปริญญา โทขึ้นไป	ระดับ ปริญญาตรี	ตั้งแต่ ระดับ ปริญญา โทขึ้นไป	ระดับ ปริญญา โท	ระดับ ปริญญา เอก
วุฒิ การศึกษา สูงสุด	๑	๖	๔๓	๑๑๕	๑	๖	๑	๑

ลูกจ้างประจำ	ชาย	หญิง
เพศ	๙	๘

ลูกจ้างประจำ	ระดับ ปวช. หรือ ปวส.	ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
วุฒิการศึกษาสูงสุด	๑๒	๕

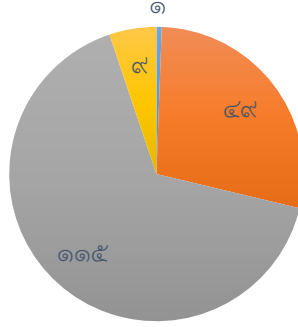
พนักงานราชการ	ชาย	หญิง
เพศ	๒๐	๓๑

พนักงานราชการ	ระดับ ปวช. หรือ ปวส.	ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
วุฒิการศึกษาสูงสุด	๒๔	๒๗

จำนวนข้าราชการของ สนข. แยกตามเพศ (คน)



จำนวนข้าราชการของ สนช. แยกตามระดับการศึกษา (คน)



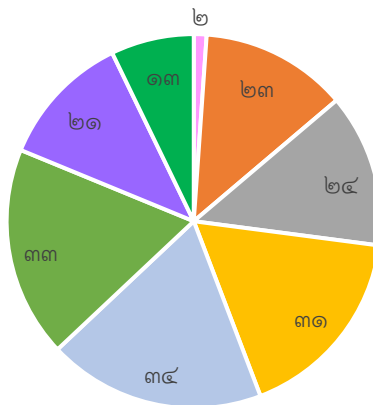
■ ต่ำกว่าปริญญาตรี ■ ปริญญาตรี ■ ปริญญาโท ■ ปริญญาเอก

องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า องค์กรที่มีข้าราชการที่มีช่วงอายุตั้งแต่ ๕๐ ปี ขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ ๒๐ ถือว่าเป็นองค์กรผู้สูงอายุ และได้มีการแบ่งหลักเกณฑ์การจัดระดับความเสี่ยง ดังนี้

ระดับความเสี่ยง	สัดส่วนของข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี
ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ	เกินกว่าร้อยละ ๓๕
ระดับเฝ้าระวัง	ร้อยละ ๒๐ - ๓๕
ระดับปกติ	น้อยกว่าร้อยละ ๒๐

จากข้อมูล ข้างต้น สนช. ได้การวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการ พบว่ามีข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๘ จัดอยู่ในความเสี่ยงระดับปกติ อายุเฉลี่ยของข้าราชการ คือ ๔๑.๑๒ ปี (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘) และจากการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุของข้าราชการใน ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒) พบว่าจะมีข้าราชการที่จะเกษียณอายุข้าราชการระหว่างสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒ จำนวน ๑๓ คน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุมากที่สุดคือ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานหลัก ดังนั้น สนช. จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน มีการวางแผนเพื่อรองรับโครงสร้างอายุข้าราชการที่กำลังจะเกิดขึ้นในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ในการพัฒนาข้าราชการทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ ให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของ สนช. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อทดแทนกำลังคนที่จะต้องสูญเสียไปในอนาคต

จำนวนโครงสร้างอายุข้าราชการแบ่งตามช่วงอายุของ สนช. (คน)



■ <=๒๔ ปี ■ ๒๕ - ๒๙ ปี ■ ๓๐ - ๓๔ ปี ■ ๓๕ - ๓๙ ปี ■ ๔๐ - ๔๔ ปี ■ ๔๕ - ๔๙ ปี ■ ๕๐ - ๕๔ ปี ■ >=๕๕ ปี

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๘

**ส่วนที่ ๒**  
**ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กำหนดให้ดำเนินการ กิจกรรม/หลักสูตร จำนวน ๒๙ กิจกรรม/หลักสูตร ทั้งนี้ สบก. ได้ดำเนินการตามกิจกรรม/หลักสูตร ภายใต้แผนฯ ดังกล่าวแล้วจำนวน ๒๙ กิจกรรม/หลักสูตร คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐ มีรายละเอียด ดังนี้

จำนวนแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ที่ได้ดำเนินการแล้ว	ร้อยละของจำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ได้ดำเนินการแล้ว	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	ร้อยละของจำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ
๒๙	๒๙	๑๐๐	-	-

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)			๒		ผลการดำเนินการที่เป็นไปตาม ระยะเวลาการดำเนินงาน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)					
๑	จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	✓		ผอ.สนข. เห็นชอบแผนพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการ ขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ท้ายหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑๒/๑๕๐๘ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอความ เห็นชอบ (ร่าง) แผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)					
๒	การดำเนินการตามแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลากรของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	มีนาคม - กันยายน ๒๕๖๘	✓		สบก. ได้ใช้แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน นโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่ ผอ.สนข. ได้เห็นชอบเป็น กรอบในการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สนข. ทั้งนี้ แผนงานฯ ดังกล่าว มีกิจกรรม/ หลักสูตร จำนวน ๒๓ กิจกรรม/ หลักสูตร ในการนี้ สบก. ได้ดำเนินการกิจกรรม ตามแผนงานฯ ดังกล่าวแล้ว จำนวน ๒๙ กิจกรรม/หลักสูตร ความสำเร็จคิดเป็น อัตราร้อยละ ๑๐๐
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)			๑๘	-	ผลการดำเนินการที่เป็นไปตาม ระยะเวลาการดำเนินงาน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล					
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/ หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน  (๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) หรือหลักสูตรนักบริหาร คมนากระดับสูง (นบส.) หรือพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒)	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๘	✓  ✓		- นางสาวนิตดา พุฒิวิทยานันท์ เข้าอบรมหลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และ คุณธรรม (นบส.๑) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รุ่นที่ ๑๐๒ ระหว่างวันที่ ๒๓ มิถุนายน - ๕ กันยายน ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)					
๓ (ต่อ)	(๒) หลักสูตรนักบริหารคมนาคม ระดับต้น	เมษายน - กันยายน ๒๕๖๘	✓		รุ่นที่ ๑๗ นางสาวอังสนา ม่วงเกตุมหา อบรมระหว่างเดือน พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๘
	(๓) หลักสูตรนักบริหารคมนาคม ระดับกลาง	มีนาคม - มิถุนายน ๒๕๖๘	✓		รุ่นที่ ๒๐ นายณัฐฤกษ์กุล พุดแก้ว อบรมระหว่างเดือน มีนาคม - มิถุนายน ๒๕๖๘
	(๔) หลักสูตรด้านกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ สนช.	มีนาคม - กันยายน ๒๕๖๘	✓		สนช. ส่งนางสาวพณิตา เขียวขงดี และนางสาวจินตวดี สุขศรี อบรม หลักสูตรวุฒิปัฒนการบริหารจัดการ โครงการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐ และเอกชนในกิจการของรัฐอย่างมี ธรรมาภิบาล รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒ เมษายน- ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘
	(๕) หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ ด้วยอิเล็กทรอนิกส์	กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม ๒๕๖๘	✓		ผอ.สนช. เห็นชอบอนุมัติให้ นางสาวสาวิตรี จันทร์ทิพย์ เข้ารับการอบรม
	(๖) หลักสูตรด้านการประชาสัมพันธ์ และสื่อสารมวลชน	มีนาคม ๒๕๖๘	✓		ผอ.สนช. อนุญาตให้ นางสาวกนกพิชญ์ แม้นทิพย์ และนางนฤมล สามารถ เข้ารับการฝึกอบรม (หลักสูตร “Kantana Influencers”) ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๘ ณ สถาบันกันตนา
	(๗) หลักสูตรภาษาอังกฤษ	กุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๘	✓		ข้าราชการเข้าอบรมเรียนรู้ แบบออนไลน์ (E-Learning) กับสำนักงาน กพ ในหัวข้อ ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน จำนวน ๒๔ คน ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)					
๓ (ต่อ)	(๘) หลักสูตรด้านการจัดทำ ยุทธศาสตร์/การบริหาร เชิงยุทธศาสตร์	มกราคม ๒๕๖๘	✓		ผอ.สนช. อนุมัติให้จัดโครงการ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการบริหาร เชิงยุทธศาสตร์ หัวข้อ การจัดทำยุทธศาสตร์ให้ได้เข็ม มุ่งสู่ยุทธศาสตร์ชาติ และการจัดการยุทธศาสตร์ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๔ และ ๒๑ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘ มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๔๓ คน
	(๙) หลักสูตรด้านการบัญชีภาครัฐ	มีนาคม / กันยายน ๒๕๖๘	✓		ผอ.สนช. อนุมัติให้ นางสาวอัจฉราพรรณ ตรีเกตุ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการเงินการคลัง ภาครัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ๓ - ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ นางสาวฐิติมา ขานหุย และนายพนม ใจตุ้ย ฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของ หน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงาน ด้านจ่ายตรงเงินเดือนและ ค่าจ้างประจำ (e-Payroll) หลักสูตร โครงการจ่ายตรง เงินเดือนข้าราชการและ ลูกจ้างประจำ รุ่นที่ ๖ ๑๓ - ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๘ นางสาวมุกวารี ทองกุล ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสอบ ทานและการแก้ไขปัญหา ข้อผิดพลาดทางบัญชี ๑๘ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)					
๓ (ต่อ)	(๑๐) หลักสูตรการป้องกัน การทุจริต	มกราคม ๒๕๖๘	✓		ผอ.สนช. อนุมัติให้ นางสาววาสิณี สังข์เมฆะ นายคณิน คชนท์ชัย เข้ารับ โครงการขับเคลื่อนการประเมิน ความเสี่ยงการทุจริตภาครัฐ (กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อขับเคลื่อนการประเมิน ความเสี่ยงการทุจริตเชิง นโยบายในการดำเนินงาน โครงการขนาดใหญ่ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ นางสาวมัชฌิมา ศรีภมร สัมมนาสาธารณะ ยุทธศาสตร์ การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาเสริมสร้างประสิทธิภาพ การป้องกันและปราบปราม การทุจริตในประเทศไทย เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘
	(๑๑) หลักสูตรด้านการตรวจสอบ ภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง พระราชบัญญัติวินัยการเงินการ คลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑	กันยายน ๒๕๖๘	✓		ผอ.สนช. อนุญาตให้ นางสาวพัชรินทร์ สุวรรณ นางสุกัญญา ศิริโรจน์ นายพีรฐิติ วิทย์ประพัฒน์ เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ให้ก้าวสู่มาตรฐานอย่างยั่งยืน ระหว่างวันที่ ๔ - ๕ มิถุนายน ๒๕๖๘ โครงการพัฒนาความรู้ ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของ ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ ภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	เป็นไป ตามแผน	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)					
๓ (ต่อ)	(๑๒) หลักสูตรการเสริมสร้าง ความเป็นมืออาชีพด้าน HR	มีนาคม / กันยายน ๒๕๖๘	✓		สนข. ส่ง นางสาวเบญจมาศ นรสิงห์ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร นักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) ส่วนกลาง รุ่น ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๕ - ๒๘ มีนาคม และวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘ นางสาวผุสดี อุราวีวรรณ และนายพนม ใจตุ้ย เข้ารับ การฝึกอบรม โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านการขอรับ บำนาญพิเศษ และเงินอื่น ในลักษณะเดียวกัน สำหรับ บุคลากรของส่วนราชการ รุ่นที่ ๖ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘
	(๑๓) หลักสูตรการสื่อสาร และการประสานงาน	กันยายน ๒๕๖๘	✓		สนข. ส่งนายทรงเกียรติ ตะภาพทอง นางสาวชนันดา ดวงพรหม เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การขับเคลื่อนการเข้าถึง บริการสารสนเทศและการ สื่อสารโดยสะดวกถ้วนหน้า สู่ระบบราชการ ๔.๐ ระหว่าง วันที่ ๑๑ - ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘ นางสาวนิษาภา วงศ์สำแดง นางสาวพิชามณูชู่ วงศ์อาษา นายดำรงพล ใจยา เรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning) หัวข้อ การสื่อสารและการประสานงาน
	(๑๔) หลักสูตรด้านการพัฒนา บุคลากรด้านวิศวกรรม เช่น วิศวกรรมระบบขนส่งทางราง/ การขนส่งจราจรอัจฉริยะ เป็นต้น	มกราคม ๒๕๖๘	✓		สนข. ส่งนายณต์ชัย ชุ่มอินทร์จักร เข้าร่วมการอบรมผู้เชี่ยวชาญ Expert ด้านนวัตกรรมยานยนต์ ไฟฟ้า และเทคโนโลยี เกี่ยวกับ รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๔ พฤศจิกายน - ๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
๓ (ต่อ)	(๑๕) หลักสูตรการ ให้บริการที่เป็นเลิศ	กันยายน ๒๕๖๘	✓		สนช. ได้ส่งนางสาวศิริัญญา เขิงหอม นางสาวมัชฌิมา ศรีภมร เข้าร่วม โครงการเสริมสร้างความรู้เพื่อการ บริหารจัดการข้อมูลข่าวสารภาครัฐ ที่มีประสิทธิภาพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และ ส่งข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๙ คน เข้ารับการอบรมหลักสูตร “พัฒนาการคิด...พิชิตงานและ การบริการอย่างไรให้ได้ใจ ประชาชน” ซึ่งเป็นหนึ่ง ในหลักสูตรอบรม ภายใต้ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ฉันคือ...ข้าราชการที่ดี”
	(๑๖) หลักสูตร “ฉัน คือ...ข้าราชการที่ดี”	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	✓		ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘ สนช. ได้ ดำเนินการส่งข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๙ คน เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “ฉันคือ...ข้าราชการที่ดี” แล้ว
	(๑๗) ปฐมนิเทศ	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	✓		สนช. ได้ดำเนินการปฐมนิเทศ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑๖ คน และพนักงาน ราชการที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ จำนวน ๕ คน

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
๔	การประเมินความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน- ราชการของ สนข. ประจำปี งบประมาณ หัวข้อ “โอกาสและ ความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร”	สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๘	✓		ผอ.สนข. เห็นชอบแบบประเมิน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการของ สนข. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๘ ทำหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑๒/๓๗๔ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอเห็นชอบ (ร่าง) แบบประเมินความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สบก. ได้ดำเนินการ ประเมินความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้า ทางอาชีพในองค์กร” แล้ว เมื่อวันที่ ๘ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๘ มีผล การประเมินฯ คิดเป็นอัตรา ร้อยละ ๓๗.๐๐
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)			๓	-	ผลการดำเนินการที่เป็นไปตาม ระยะเวลาการดำเนินงาน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม					
๕	การส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยตรง (Non - IT) เข้ารับการพัฒนา ความรู้/ทักษะทางด้าน Digital	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	✓		ผอ.สนข. เห็นชอบอนุญาตให้ ข้าราชการในสังกัดเข้ารับ การฝึกอบรมพัฒนาความรู้/ ทักษะด้าน Digital แล้วจำนวน ๓๑ คน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘ ทั้งนี้มี ข้าราชการกลุ่ม Non-IT เข้ารับ การฝึกอบรมทักษะ Digital ที่เลือกพัฒนาตามภารกิจ/งาน ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑๖๙ คน

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)					
๖	การประเมินความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปี งบประมาณ หัวข้อ “การให้ความรู้ โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”	สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๘	✓		ผอ.สนข. เห็นชอบแบบ ประเมินความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการของ 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 ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สบก. ได้ดำเนินการประเมิน ความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อ “การให้ ความรู้โดยกลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล” แล้ว เมื่อวันที่ ๘ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๘ มีผลการประเมินฯ คิดเป็นอัตราร้อยละ ๘๒.๒๐
๗	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน องค์กร (KM)	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	✓		สบก. ได้จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน องค์กร (KM) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยการจัดเวทีแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ จำนวน ๓๒ ครั้ง รวมถึง การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ กับหน่วยงานภายนอก ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มากกว่า ๑๒ ครั้ง

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไป ตามแผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)			๔	-	ผลการดำเนินการที่เป็นไปตาม ระยะเวลาการดำเนินงาน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล					
๘	จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝัง ค่านิยมองค์กร	มีนาคม / สิงหาคม ๒๕๖๘	✓		สนช. จัดโครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริม ค่านิยมองค์กรของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หลักสูตร “การยกระดับระบบ นิเวศในการทำงาน (Employee Experience)” ให้กับบุคลากร สนช. ระหว่าง วันที่ ๒๘ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ โดยมีผู้เข้าร่วม วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๒๑๖ คน และวันที่ ๒๙ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑๖๖ คน
๙	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	✓		ผอ.สนช. เห็นชอบแผนปฏิบัติการ ด้านจริยธรรมของสำนักงาน นโยบายและแผนการขนส่ง และจราจร (สนช.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ทำหนังสือ สบก. ที่ คค ๐๘๐๑.๒/๑๕๐๘ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบ (ร่าง) แผนงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไปตาม แผน	อยู่ระหว่าง การดำเนินการ	
๑๐	การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ด้านจริยธรรม ของ สนช. ประจำปี งบประมาณ	มีนาคม - กันยายน ๒๕๖๘	✓		สบก. ได้ดำเนินการแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรมตามแผน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แล้ว จำนวน ๑๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม จาก ๑๒ แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
๑๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ทุจริต สติเสรีภาพ และสติ มนุษยชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ธันวาคม ๒๕๖๗ มีนาคม / มิถุนายน / กันยายน ๒๕๖๘	✓		สนช. ส่งข้าราชการ เข้าร่วม กิจกรรมปลูกจิตสำนึก สานสัมพันธ์เครือข่ายต้าน ทุจริต ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘ กิจกรรม เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน (ธรรมนำสุข) ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ กิจกรรม รณรงค์การยกระดับคุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐสู่การยกระดับธรรมาภิบาล ภาครัฐไทย เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ และส่ง ข้าราชการ เข้าร่วมสัมมนา เชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจให้กับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการ พิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ส่วนกลาง เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา การ ดำเนินงาน	สถานะการดำเนินการ		ผลการดำเนินการ
			เป็นไปตาม แผน	เป็นไปตาม แผน	
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)			๒	-	ผลการดำเนินการที่เป็นไปตาม ระยะเวลาการดำเนินงาน คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สานสุขและความสามัคคีในองค์กร					
๑๒	จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๘	✓		ผอ.สนข. เห็นชอบแผน สร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ 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
๑๓	การดำเนินการตามแผนเสริมสร้าง ความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	มกราคม - กันยายน ๒๕๖๘	✓		สบก. ได้ใช้แผนสร้าง ความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงานนโยบาย และแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่ ผอ.สนข. ได้เห็นชอบ เป็นกรอบในการ ปฏิบัติงานด้านการสร้าง ความผาสุกและความผูกพัน ของ สนข. ทั้งนี้ แผนงานฯ ดังกล่าว มีกิจกรรม จำนวน ๑๓ กิจกรรม ในกรณีนี้ สบก. ได้ดำเนินการกิจกรรม ตามแผนงานฯ ดังกล่าวแล้ว จำนวน ๑๒ กิจกรรม ความสำเร็จคิดเป็นอัตรา ร้อยละ ๙๒.๓๑

เพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. บรรลุตามเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สบก. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น โดยมีรายละเอียดปรากฏ ตามส่วนที่ ๓

### ส่วนที่ ๓

#### แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมจำนวน ๒๙ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม สบก. ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ภายใต้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

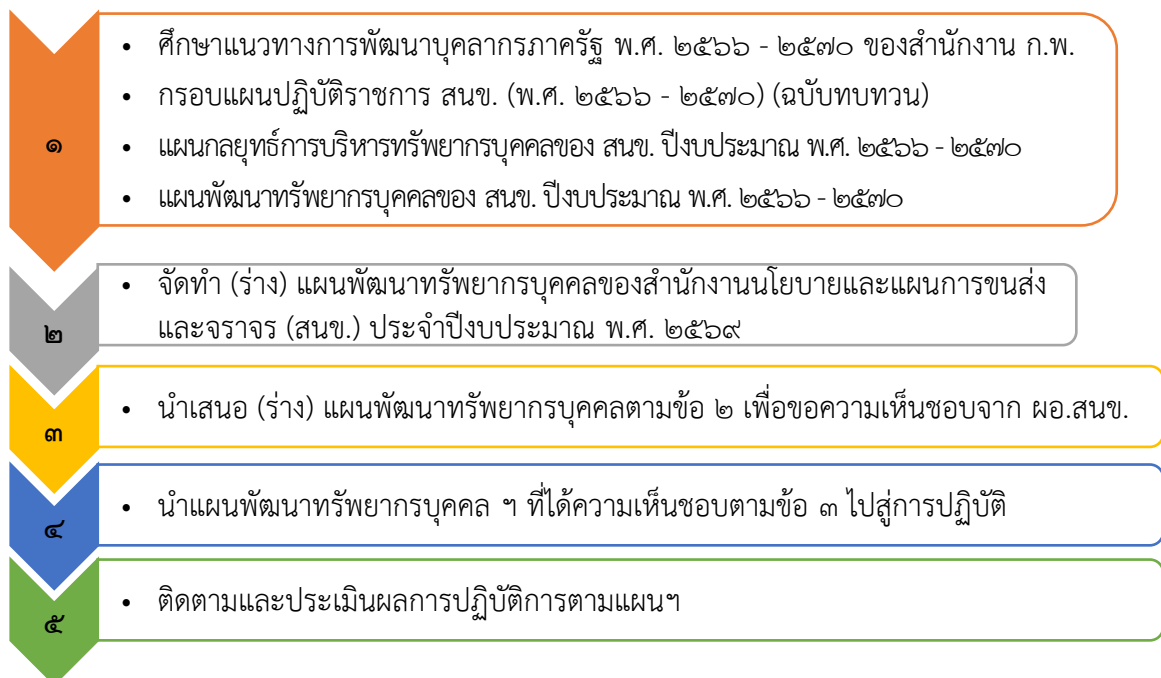
#### วัตถุประสงค์

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

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สนข. มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไว้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข.

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



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

ลำดับที่	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน											กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ			
		ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙				ก.ย. ๖๙		
<b>มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)</b> <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)</b>																		
๑	จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙														-	ไม่ใช้งบประมาณ	สบก.	
๒	การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙														-	ไม่ใช้งบประมาณ		
<b>มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)</b> <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล</b>																		
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน (๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และคุณธรรม (นบส. ๑) หรือหลักสูตรนักบริหารคณาคมระดับสูง (นบส.คค.) หรือพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒)															บุคลากร สนข.	ไม่ใช้งบประมาณ	สบก.
	(๒) หลักสูตรนักบริหารคณาคมระดับต้น															ผู้มีคุณสมบัติตามประกาศรับสมัคร	ไม่ใช้งบประมาณ	
	(๓) หลักสูตรนักบริหารคณาคมระดับกลาง																ไม่ใช้งบประมาณ	
	(๔) หลักสูตรด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ สนข.															บุคลากร สนข.	ไม่ใช้งบประมาณ	

ลำดับที่	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน											กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
		ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙				ก.ย. ๖๙	
<b>มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)</b> <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</b>																	
๓ (ต่อ)	ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน (ต่อ) (๕) หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์														นักวิชาการ พัสดุ หรือบุคลากร ที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.
	(๖) หลักสูตรด้านการประชาสัมพันธ์ และสื่อสารมวลชน														นักประชาสัมพันธ์ หรือบุคลากร ที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้ งบประมาณ	
	(๗) หลักสูตรภาษาอังกฤษ														บุคลากร สนข.	ไม่ใช้ งบประมาณ	
	(๘) หลักสูตรด้านการจัดทำยุทธศาสตร์/การบริหาร เชิงยุทธศาสตร์														นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ไม่ใช้ งบประมาณ	
	(๙) หลักสูตรด้านการบัญชีภาครัฐ														นักวิชาการเงิน และบัญชี	ไม่ใช้ งบประมาณ	
	(๑๐) หลักสูตรการป้องกันการทุจริต														บุคลากร สนข.	ไม่ใช้ งบประมาณ	
	(๑๑) หลักสูตรด้านการตรวจสอบภายใน การควบคุม ภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยงตาม พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑														นักวิชาการ ตรวจสอบ ภายใน	ไม่ใช้ งบประมาณ	

ลำดับที่	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน											กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
		ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙				ก.ย. ๖๙	
<b>มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)</b> <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของระบบทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</b>																	
๓ (ต่อ)	(๑๒) หลักสูตรการเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพด้าน HR														นักทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	สบก.
	(๑๓) หลักสูตรการสื่อสารและการประสานงาน														นักจัดการงานทั่วไปหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	
	(๑๔) หลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากรด้านวิศวกรรม เช่นวิศวกรรมระบบขนส่งทางราง / การขนส่งจราจรอัจฉริยะ เป็นต้น														วิศวกรโยธา/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ใช้งบประมาณ	
	(๑๕) หลักสูตรการให้บริการที่เป็นเลิศ														เจ้าพนักงานธุรการหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	
	(๑๖) หลักสูตร “ฉันทคือ...ข้าราชการที่ดี”														ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	
	(๑๗) ปฐมนิเทศ														ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ / พนักงานราชการที่ได้รับการจัดจ้างใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	
๔	การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ หัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร”														บุคลากร สนข.	ไม่ใช้งบประมาณ	

ลำดับที่	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน											กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
		ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙				ก.ย. ๖๙
<b>มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)</b> <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม</b>																
๕	การส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) เข้ารับการพัฒนาความรู้/ทักษะทางด้าน Digital													๑. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี-ดิจิทัล (IT) ๑.๑ ผู้ปฏิบัติงาน ๑.๒ ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการหรือหัวหน้างาน ๑.๓ ตำแหน่ง ประเภทบริหารหรือตำแหน่ง ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับ กระทรวง กรม ๒. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) ๒.๑ ผู้ปฏิบัติงาน ๒.๒ ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการหรือหัวหน้างาน ๒.๓ ตำแหน่ง ประเภทบริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ	สบก.

ลำดับที่	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน											กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ		
		ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙				ก.ย. ๖๙	
<b>มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)</b> <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม (ต่อ)</b>																	
๖	การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”														บุคลากร สนข.	ไม่ใช้งบประมาณ	สปก.
๗	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)														บุคลากร สนข.	ไม่ใช้งบประมาณ	สปก. ร่วมกับสำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงาน-โครงการ/กพร./กตส.
<b>มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)</b> <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดด้านทรัพยากรบุคคล</b>																	
๘	จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร														บุคลากร สนข.	๖๒๒,๓๐๐	สปก.
๙	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙														-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๑๐	การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙														-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๑๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ทุจริต สิทธิเสรีภาพ และสิทธิมนุษยชน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง														บุคลากร สนข.	ไม่ใช้งบประมาณ	

ลำดับที่	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน											กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
		ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙				ก.ย. ๖๙
<b>มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)</b> <b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สถานสุขและความสามัคคีในองค์กร</b>																
๑๒	จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			←---→										-	ไม่ใช้งบประมาณ	สบก.
๑๓	การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙				←-----→									บุคลากร สนข.	ไม่ใช้งบประมาณ	

## ส่วนที่ ๔

### การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

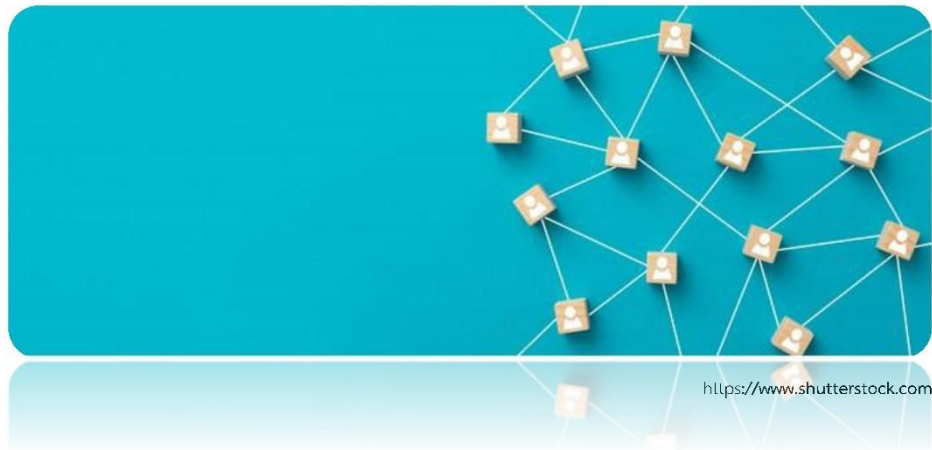
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

ภาคผนวก



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



สำนักบริหารกลาง  
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร  
มีนาคม ๒๕๖๖

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

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

ผู้เสนอ

ผกาภิต มั่งมี

(นางผกาภิต มั่งมี)  
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง  
๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติ

ช

(นายปัญญา ชูพานิช)  
ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร  
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

## คำนำ

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

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



สารบัญ

---

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

วิสัยทัศน์ สทช.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน การพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ ในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนา ระบบคมนาคม ของประเทศ

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ

- มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)**  
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)  
 กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร  
 กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Planning)  
 กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทาง และภาระงานในอนาคต
- มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)**  
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของ ระบบทรัพยากรบุคคล  
 กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโต ของบุคลากรใน สทช.  
 กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก  
 กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ในผู้ร่วมงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมที่เป็นองค์กรนำของประเทศ
- มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)**  
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม  
 กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสิทธิผลของบุคลากร ให้เป็นมาตรฐานสากล  
 กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation  
 กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากผู้มีศักยภาพสูง (Talent)  
 กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี และ HR Analytic
- มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับมีค่านิยมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)**  
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนา ความพร้อมรับมีค่านิยมทรัพยากรบุคคล  
 กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบาย การกำกับ คุดูแลองค์การที่ดีของ สทช.  
 กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP
- มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)**  
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕** สุขภาพและความสามัคคีในองค์กร  
 กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ หันสมัยและแข่งขันดึงดูด และเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้  
 กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธ์ที่ทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร  
 กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

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

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สทช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ สนช. บรรลุตามเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สบก. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขึ้น โดยมีรายละเอียดปรากฏตามส่วนที่ ๒



แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนช. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน				เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๘. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ ในองค์กร”	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร สนข. ต่อหัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ ในองค์กร”	ประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปี ประเมิน ทวีคูณ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ ในองค์กร”	✓	✓	✓	✓	ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ ในองค์กร” ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐	ส.ภ.

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)  
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรคัมฉัตรกรรม

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

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

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

มิติที่ ๔: ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) (ต่อ)  
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนาความพร้อมรับผิดชอบทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน				เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๕. การส่งเสริมสิทธิ เสรีภาพและสิทธิมนุษยชน ภายในองค์กร	ร้อยละการส่งบุคลากร เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและ สิทธิมนุษยชนกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ส่งบุคลากรเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรมเสริม สิทธิเสรีภาพและสิทธิ มนุษยชนกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐	สภก.

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

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน				เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๖. แผนเสริมสร้าง ความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ระดับความสำนึกของ การจัดทำแผนเสริมสร้าง ความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	จัดทำแผนเสริมสร้าง ความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	แผนเสริมสร้าง ความผูกพัน และความผูกพัน ของ สนข. ประจำปี งบประมาณ ได้รับความเห็นชอบจาก ผอ.สนข.	สภก.

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

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลาการดำเนินงาน				เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๗. การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ	ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของ สนข. ปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	ร้อยละ ๑๐๐	สปก.



**ด่วนที่สุด**

**บันทึกข้อความ**

ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก (ผอ.สนช.)  
เลขรับที่... 2331  
วันที่... ๖ มิ.ย. ๒๕๖๘  
เวลา... 9.27 น.  
สสส/151ท.

สำนักบริหารกลาง  
เลขรับที่... 6744  
วันที่... ๖ มิ.ย. ๒๕๖๘  
เวลา... 9.16 น.

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๐๑๑  
ที่ คค.๐๘๐๑.๒/๙๕๓ 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 ท้ายหนังสือ 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 แผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (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 ท้ายหนังสือ 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 แผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (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	๒๑	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"> <li>๑. การดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘</li> <li>๒. การจัดทำคำขอการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ สนข.</li> <li>๓. การสรรหาเชิงรุก “การรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนาบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (Public Service executive development program: PSED)” มาบรรจุ ณ สนข.</li> <li>๔. การประชาสัมพันธ์สื่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>๕. การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>๖. การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ KM ของ สนข. ประจำปีงบประมาณและติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ</li> <li>๗. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในหัวข้อการจัดการความรู้ KM ของ สนข.</li> <li>๘. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>๙. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ</li> <li>๑๐. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ทักษะทางด้าน Digital)</li> <li>๑๑. การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HIPPs</li> <li>๑๒. การติดตามผลการปฏิบัติงานตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HIPPs</li> <li>๑๓. การนำข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สนข. มาประกอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล</li> <li>๑๔. โครงการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>๑๕. การดำเนินการตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ</li> <li>๑๖. โครงการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยม OTP to TOP</li> <li>๑๗. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อการปรับปรุงสวัสดิการ</li> <li>๑๘. โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร</li> <li>๑๙. โครงการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>๒๐. การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ</li> </ol> <p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ยังไม่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การติดตามผลการปฏิบัติงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ของ สนข. (ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง)</li> </ol>							

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

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	-	-
<p>หมายเหตุ :</p> <p>กิจกรรม/หลักสูตร ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๓ กิจกรรม/หลักสูตร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>๔. ประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร”</li> <li>๕. การส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) เข้ารับการพัฒนาศึกษาความรู้/ทักษะทางด้าน Digital</li> <li>๖. ประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”</li> <li>๗. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)</li> <li>๘. จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร</li> <li>๙. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>๑๐. การดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>๑๑. ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>๑๒. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>๑๓. ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> </ol>							
๔	แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	๒๙	๒๙	๑๐๐	-	-
<p>หมายเหตุ :</p> <p>กิจกรรม/หลักสูตร ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒๙ กิจกรรม/หลักสูตร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม ในหลักสูตร/หัวข้อต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงาน</li> </ol>							

ลำดับที่...

ลำดับ ที่	แผนงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ดำเนินการแล้ว		ยังไม่ได้ดำเนินการ	
				จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๓.๑	หลักสูตรนักบริหารระดับสูงผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) หรือหลักสูตรนักบริหารคนมาคมระดับสูง (นบส.คค.) หรือหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒)						
๓.๒	หลักสูตรนักบริหารคนมาคมระดับต้น						
๓.๓	หลักสูตรนักบริหารคนมาคมระดับกลาง						
๓.๔	หลักสูตรด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ สนข.						
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 /การขนส่งจราจรอัจฉริยะ เป็นต้น						
๓.๑๕	หลักสูตรการให้บริการที่เป็นเลิศ						
๓.๑๖	หลักสูตร “ฉันทคือ...ข้าราชการที่ดี”						
๓.๑๗	ปฐมนิเทศ						
๔.	การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อ “โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร”						
๕.	การส่งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) เข้าร่วมการพัฒนาความรู้/ทักษะทางด้าน Digital						
๖.	การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อ “การให้ความรู้โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล”						
๗.	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)						
๘.	จัดกิจกรรมส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมองค์กร						
๙.	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						
๑๐.	การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						
๑๑.	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเสริมสิทธิเสรีภาพและสิทธิมนุษยชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
๑๒.	จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						
๑๓.	ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สนข. 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 สำนักงานโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๖	๑๒	๑๒	๑๐๐	-	-
<b>หมายเหตุ :</b> กิจกรรม ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๒ กิจกรรม ดังนี้ 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. การมอบหมายงานให้กับบุคลากร 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 สำนักงานโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	-	๑๓	๑๒	๙๒.๓๑	๑	๗.๖๙
<b>หมายเหตุ :</b> กิจกรรม ที่ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๒ กิจกรรม ดังนี้ 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 แผนงาน/โครงการ/ 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> <ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากร สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากร สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตาม ผลประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ</li> <li>ทบทวน ปรับปรุง รวบรวม และจัดเก็บองค์ความรู้บนเว็บเพจ KM ของ สนช.</li> <li>กิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายใน/ภายนอกองค์กร</li> <li>สื่อสารประชาสัมพันธ์งานด้านการจัดการความรู้ของ สนช. ให้บุคลากร สนช. ทราบผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น Infographic เสียงตามสาย ช่องทางสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ เป็นต้น</li> <li>สำรวจความพึงพอใจการจัดการความรู้ของ สนช.</li> </ol>						
๘	แผนปฏิบัติการจัดการ 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> <ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากร สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ของบุคลากร สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และติดตามผล ประเมินผลความสำเร็จของแผนฯ</li> <li>ทบทวน ปรับปรุง รวบรวม และจัดเก็บองค์ความรู้บนเว็บเพจ KM ของ สนช.</li> </ol>						

ลำดับที่...

ลำดับ ที่	แผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวน แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการ ระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	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 เสี่ยงตามสาย ช่องทางสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เป็นต้น</p> <p>๖. สำรวจความพึงพอใจการจัดการความรู้ของ สนข.</p>							
๙	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"> <li>๑. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</li> <li>๒. ประเมินองค์กรคุณธรรมกับสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม</li> <li>๓. การนำพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล</li> <li>๔. ยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร สนข.</li> <li>๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของ สนข.</li> <li>๖. กิจกรรมส่งเสริม สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</li> <li>๗. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในการเรียนรู้ และเผยแพร่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของ สนข.</li> <li>๘. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การรณรงค์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม</li> <li>๙. โครงการส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมภายใต้หลักสูตร “ฉันทคือ...ข้าราชการที่ดี” กับสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม</li> <li>๑๐. โครงการปฐมนิเทศพนักงานราชการที่ได้รับการจัดจ้างใหม่</li> <li>๑๑. กิจกรรมพัฒนาจริยธรรม</li> <li>๑๒. การประเมินความพึงพอใจหัวข้อ คุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานใน สนข.</li> </ol>							

๓. ข้อพิจารณา...

๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

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

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



(นางผาณิต มั่งมี)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘

๒) เรียน ผอ.สนข.  
เพื่อโปรดทราบก่อน สภก. ดำเนินการ  
ต่อไป จักขอบคุณยิ่ง



(นายสุรพงษ์ เมี้ยนมิตร)

รอง ผอ.สนข.

- ๗ ก.ย. ๒๕๖๘

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



(นายจิรโรจน์ สุกรัตน์)

รอง ผอ.สนข. รก. ผอ.สนข.

- ๗ ก.ย. ๒๕๖๘

๔) เรียน ผอ.สภก.  
เพื่อดำเนินการต่อไป



(นายสุรพงษ์ เมี้ยนมิตร)

รอง ผอ.สนข.

- ๗ ก.ย. ๒๕๖๘

ที่ ๒๙ ก.ย. ๖๘




อาศัยอำนาจตามคำสั่งที่ ๑๑/๒๕๖๘

ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘

นาย ๖ บส.ทพ. ไร่ไพเราะ ตยภ.









วันที่ ๖-๖ ต.ค. ๖๘

๒ เรียน ผอ.สนช.  
 รอง ผอ.สนช.  
 นวช.ชส.ทว.  
 ผอ.สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ  
 หน.กตส. และ หน.กพร.  
 หน.กลุ่ม/ฝ่าย - สบก.  
 เพื่อทราบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนด้านการบริหาร  
 ทรัพยากรบุคคลของ สนช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘  
 รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘) และแจ้งให้  
 เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง

  
 (นางจริยา รอดอินทร์)  
 นทบ.ชพ. รก. ผอ.สบก.  
 - ๗ ต.ค. ๒๕๖๘  
 บริษัท/หน่วยงาน/ติดต่อ  
 ๗ ต.ค. ๖๘

3/10/2025  
 นท/นท

  
 7.10.๖๘

- นทว  ๘ ต.ค. ๖๘
- นทว  ๘ ต.ค. ๖๘
- นทว  ๘ ต.ค. ๖๘
- นทว  ๘ ต.ค. ๖๘
- นทว  ๘ ต.ค. ๖๘
- นทว  ๘ ต.ค. ๖๘
- นทว  ๘ ต.ค. ๖๘
- นทว  ๘ ต.ค. ๖๘