

หลักการและเหตุผลของการพัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากร

1.1 บทนำ

การดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร เป็นตัวชี้วัดในมิติที่ 4 มีหลักการสำคัญ เพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เกิดความพร้อมในการสนับสนุน และผลักดันในประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการบังเกิดผลในทางปฏิบัติ ทั้งนี้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งกำหนดแนวทางการบริหารราชการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน คือ

- (1) ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพเป็นการปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการ โดยวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและผลผลิต
- (2) ด้านพัฒนาคุณภาพ เป็นการวางระบบอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ
- (3) ด้านการเสริมสมรรถนะขององค์กร ซึ่งต้องจัดทำ Human Capital Development Program เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะให้มีความพร้อมต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รวมทั้งการจัดทำแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการวางแผนการพัฒนาองค์กรและการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

1.2.1 ขั้นตอนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรหรือแนวทางการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนการนำมาซึ่งแนวทางการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของเป้าประสงค์ทางกลยุทธ์ขององค์กร การบูรณาการระหว่างประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรและบุคลากรนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำพาให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทางกลยุทธ์ การบูรณาการระหว่างประสิทธิภาพการดำเนินงาน การพัฒนา และผลตอบแทน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีกรอบการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

1.2.1.1 ผลการปฏิบัติงานบุคลากร

- (1) เป้าการปฏิบัติงานของบุคลากรและการพัฒนา : มีการกำหนดบุคลากรที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
- (2) การวิเคราะห์ Competency , Key Result Areas : การพัฒนาในแต่ละบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าที่ตั้งไว้จะถูกระบุและติดตามประเมินผล
- (3) ผลการดำเนินงานองค์กรและผลการปฏิบัติงานบุคลากร : ผลักดันพฤติกรรมที่ต้องการ
- (4) ผลตอบแทน : ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรม Self-diagnostic และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2.1.2 ผลการดำเนินงานองค์กร

- (1) เป้าการดำเนินงานองค์กรและการพัฒนา : มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน
- (2) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน : แสดงให้เห็นถึง drivers of value และ ส่วนที่ควรได้รับการพัฒนา
- (3) ผลการดำเนินงานองค์กรและผลการปฏิบัติงานบุคลากร : นำไปสู่การส่งผลกระทบที่ดีสำหรับผลงาน และสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- (4) ผลตอบแทน : Leads to leveraged positive effects on results and stakeholder value

1.2.2 ความเชื่อมโยงระหว่าง Competency กับกลยุทธ์ขององค์กร

Competency เป็นพื้นฐานสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์

Competency เป็นแนวคิดที่มาจากการวิจัยของศาสตราจารย์ เดวิด แมคเคลเลน แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ศึกษาคุณสมบัติและคุณลักษณะของนักธุรกิจและผู้บริหารระดับสูงที่ประสบความสำเร็จในองค์กรชั้นนำว่ามีคุณลักษณะอย่างไร จากการวิจัยพบว่าประวัติ และผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีเด่นของบุคลากรไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะชี้วัดว่าบุคคลนั้นๆ จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเสมอไป หากต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะอื่นๆ อาทิ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

Competency หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้ง พฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

Competency จะต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะนำมาสู่การพัฒนาและการสร้างบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่วางไว้ได้ เนื่องจากกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรจะเป็นตัวกำหนดศักยภาพและความสามารถที่เป็นที่ต้องการขององค์กร และองค์กรจะได้พัฒนาคนให้มี Competencies ตรงตามต้องการได้ ความเชื่อมโยงระหว่าง Competency กับกลยุทธ์ขององค์กรถูกถ่ายทอดโดยการกำหนดงานและหน้าที่ที่บุคลากรจะพึงปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างที่เราจะเห็น ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้คุณลักษณะและความสามารถที่ตรงกับงานที่จะต้องปฏิบัติ

Competency จัดเป็นพื้นฐานในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือก การสรรหา การประเมินผล การบริหารจัดการในเรื่องของความก้าวหน้า หรือการพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับพื้นฐานเดียวกัน โดยศักยภาพและคุณลักษณะของบุคคลที่เราต้องการสร้างและพัฒนาในองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร

1.2.3 ประโยชน์ของการนำ Competency มาใช้บริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

1.2.3.1 ผู้บริหารระดับสูง

- เชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร
- ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของศักยภาพของทรัพยากรในองค์กร
- เพื่อใช้ในการกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สามารถวัดผลได้ชัดเจน

1.2.3.2 ผู้อำนวยการ

- ทราบถึงทักษะ คุณลักษณะ (Competencies) ที่ต้องการของบุคลากรในฝ่ายตน
- เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในฝ่าย
- ใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้นๆ

1.2.3.3 หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล

- ภาพรวมของ Competencies ของทั้งองค์กร
- สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ อาทิ การสรรหา คัดเลือก การประเมินทักษะการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

1.2.3.4 พนักงาน

- ระบุจุดแข็ง จุดอ่อนของตน ตลอดจนแผนการฝึกอบรมและพัฒนาของตนได้อย่างชัดเจน
- ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพและการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ไปบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน
- มีกรอบมาตรฐานในการวัดผลทักษะความสามารถได้อย่างชัดเจน

1.3 แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้ตรงกับความต้องการขององค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลักๆ ดังต่อไปนี้

- (1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรต้องมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ต้องการเพื่อให้กลุ่มบุคลากรหลักที่รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายทางยุทธศาสตร์
- (2) การเข้าใจภาพปัจจุบันของกลุ่มบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้องค์กรทราบถึงลักษณะและขีดสมรรถนะของกลุ่มบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- (3) เมื่อนำเอาภาพต่างๆ มาประกอบกันจะเห็นถึงส่วนของศักยภาพที่องค์กรต้องมุ่งเน้นพัฒนารวมไปถึงการพัฒนาวิธีการในการพัฒนาศักยภาพเหล่านั้นเช่นกัน

บทที่ 2

กรอบแนวทางการดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง ด้านบุคลากรของ สทช. ประจำปี พ.ศ. 2550

2.1 บทนำ

ความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการดำเนินการเพื่อพัฒนาองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของเป้าหมายหรือรายละเอียดกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแต่ละแผนงาน ตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้จัดส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งแต่ละแผนงานจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ (Ranking) และกำหนดน้ำหนักของแต่ละแผนงานด้วย

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในด้านการเพิ่มขีดสมรรถนะขององค์กรและบุคลากร จะเป็นการช่วยสร้างความพร้อมของ สทช. ในการปฏิบัติราชการให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดในประเด็นยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตามความคาดหวังของประชาชน สังคมและประเทศชาติและนอกจากนั้นยังเป็นการสนับสนุนการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

2.2 หลักการและเหตุผล

การบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน เป็นการบริหารราชการแนวใหม่ที่มุ่งเน้นความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งมีความสอดคล้องของการวางแผนยุทธศาสตร์ไปในทิศทางเดียวกัน (Cascade) โดยเริ่มจากการจัดทำ “แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548 – 2551” จนกระทั่งเป็น “แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2548 – 2551” ของกระทรวงคมนาคม และ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สทช.) สามารถสังเคราะห์ความคิด (Diagnose) อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ตามที่ได้ระบุไว้ในแผนปฏิรูปราชการ 4 ปี และทำให้ สทช. เกิดความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Readiness) อันประกอบด้วย การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency Improvement) การพัฒนาคุณภาพ (Quality Improvement) และการเสริมสร้างขีดสมรรถนะ (Capacity Building) เพื่อให้การปฏิรูปราชการของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจรเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

เพื่อให้เป็นไปตามกรอบการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ได้จัดทำแผนปฏิรูปราชการ 4 ปี โดยครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การปรับระบบการจัดการทั้งในระดับนโยบาย การกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติ เพื่อให้เกิดพัฒนาการในสาขาการขนส่ง
2. การมีระบบการบริหารจัดการแผนปฏิรูปราชการของกระทรวงคมนาคม ให้เป็นไปตามเป้าหมายและตอบสนองต่อนโยบายโลจิสติกส์ และการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ
3. การมีมาตรฐานความปลอดภัยเพื่อลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินจากการขนส่งเป็นสิ่งที่จำเป็น
4. การใช้ระบบขนส่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเมือง
5. การปรับระบบการจัดการทั้งในระดับนโยบาย การกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติ เพื่อให้เกิดพัฒนาการในสาขาการขนส่ง การมีระบบกำกับดูแลภาคการบริการขนส่งที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในตลาดการบริการขนส่งและประโยชน์ของผู้ใช้บริการ

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ได้จัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงสำหรับงบประมาณปี พ.ศ. 2549 - 2551 ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ประเด็น ครอบคลุมข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ

- (1) ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน
- (2) ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี
- (3) ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดแบ่งงานและหน้าที่
- (4) ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

2.3 กรอบแนวทางการดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรของ สทท. ประจำปี พ.ศ. 2550

สำหรับการดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรของ สทท. ประจำปี พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของการประเมินผลการปฏิรูปราชการตามคำรับรองการปฏิรูปราชการตามคำรับรองการปฏิรูปราชการของ สทท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ประเด็นการประเมินผล การจัดการทุนมนุษย์ ตัวชี้วัดที่ 13.2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อพิจารณาถึงความสามารถในการนำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการดำเนินการเพื่อพัฒนาองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมและบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของเป้าหมายหรือรายละเอียดกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแต่ละแผนงานตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในประเด็นยุทธศาสตร์ที่จัดตั้งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งในส่วนข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงทางด้านบุคลากร สำหรับงบประมาณปี พ.ศ. 2549 - 2551 มีกลยุทธ์ดังนี้

1. พัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ ขอบเขตงาน และยุทธศาสตร์หลักขององค์กร (HR Excellence)
2. พัฒนา KPI ในระดับสำนัก/กอง/ศูนย์ ที่สอดคล้องกับ KPI ขององค์กร เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการมุ่งผลงานขององค์กรเป็นสำคัญ

โดยมี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

- (1) ความสมบูรณ์ของ Competency Inventory สำหรับบุคลากรของ สทช. ทุกตำแหน่ง
- (2) ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนการฝึกอบรม (ที่พัฒนาขึ้นบน Training Roadmap)
- (3) ความลึก (Depth) ของการพัฒนาระบบบริหารผลการดำเนินงาน
- (4) ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการพัฒนาฐานความรู้

ซึ่งแต่ละแผนงานจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ (Ranking) และกำหนดน้ำหนักของแต่ละแผนงาน
ดังมีเกณฑ์การให้คะแนนเทียบกับร้อยละของความสำเร็จหรือความคืบหน้าปฏิบัติได้ตามแผนการดำเนินงาน
ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 และสูตรการคำนวณดังนี้

ตารางการคำนวณ :

ลำดับที่ของ แผนงาน/ชื่อ แผนงาน (i)	น้ำหนัก ของแต่ละ แผนงาน (Wi)	เกณฑ์การให้คะแนนเทียบกับ ร้อยละของ ความสำเร็จหรือความคืบ หน้าที่ปฏิบัติได้ ตามแผนการดำเนินงานของ ปีงบประมาณที่ทำการ ประเมินผล					คะแนนที่ได้ ของแต่ละ แผนงาน (SMi)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (SMi x Wi)
		1	2	3	4	5		
แผนงานที่ 1/ แผนงาน ก.	0.xx	60	70	80	90	100	ค่าคะแนนของ แผนงานที่ 1	ค่าคะแนนของแผนงานที่ 1 x น้ำหนักของแผนงานที่ 1)
แผนงานที่ 2/ แผนงาน ข.	0.xx	60	70	80	90	100	ค่าคะแนนของ แผนงานที่ 2	ค่าคะแนนของแผนงานที่ 2 x น้ำหนักของแผนงานที่ 2)
แผนงานที่ i/ แผนงาน.....	0.xx	60	70	80	90	100	ค่าคะแนนของ แผนงานที่ 2	ค่าคะแนนของแผนงานที่ i x น้ำหนักของแผนงานที่ i)
	รวม = 1*						ผลรวมของ ค่าคะแนนของ แผนงานที่ 1 x น้ำหนักของ แผนงานที่ 1) + ค่าคะแนน ของแผนงานที่ 2 x น้ำหนัก ของแผนงานที่ 2) + ค่า คะแนนของแผนงานที่ i x น้ำหนักของแผนงานที่ i)	

* แปลงน้ำหนักของแต่ละแผนงาน ให้ผลรวมของน้ำหนักของทุกแผนงานเท่ากับ 1

ผลรวมของ (ค่าคะแนนที่ได้ของแผนงาน x น้ำหนักของแผนงาน

บทที่ 3

การดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงของ สทช. ประจำปี พ.ศ. 2550

3.1 บทนำ

ในการประเมินผลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 สทช. พิจารณาเลือกข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับระบบการจัดการทั้งในระดับนโยบาย การกำกับดูแลและหน่วยปฏิบัติเพื่อให้เกิดพัฒนาการในสาขาการขนส่ง และได้จัดทำแบบรายงานข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ 30 เมษายน 2550 ตามแบบฟอร์มข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

3.2 การดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงของ สทช. ประจำปี พ.ศ. 2550

ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าวมี 2 แผนงาน ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 งบประมาณรวม 2,320,000 บาท โดยจัดลำดับความสำคัญ (Ranking) และกำหนดน้ำหนักของแต่ละแผนงาน คือ

แผนงานที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ น้ำหนักร้อยละ 70 งบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 วงเงิน 1,320,000 บาท โดยมีรายละเอียดของกิจกรรม ดังนี้

1. การจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน
 - 1.1 การส่งเจ้าหน้าที่ สทช. เข้ารับการฝึกอบรมกับส่วนราชการอื่น งบประมาณ 500,000 บาท
 - 1.2 การจัดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน งบประมาณ 473,000 บาท
 - 1.3 การจัดฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติราชการ งบประมาณ 48,200 บาท
 - 1.4 การจัดฝึกอบรมหลักสูตรราชการยุคใหม่กับการตามรอยพระยุคลบาท งบประมาณ 298,800 บาท
2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
3. การจัดการฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการงบประมาณตามโครงการศึกษาพัฒนาโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มสมรรถนะการบริหารตามแนวทางแผนยุทธศาสตร์ของ สทช.

การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลของแต่ละระดับคะแนนของแผนงานที่ 1

- | | |
|--------------|--|
| คะแนนระดับ 1 | การดำเนินการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 60 |
| คะแนนระดับ 2 | การดำเนินการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 70 |

- คะแนนระดับ 3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 80
- คะแนนระดับ 4 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 90
- คะแนนระดับ 5 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 100

แผนงานที่ 2 การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช. พร้อมทำป้ายชื่อหน่วยงาน น้ำหนักร้อยละ 30 โดยที่ สทช. ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณใช้จากงบประมาณเหลือจ่ายวงเงินไม่เกิน 1,000,000 บาท และมีกิจกรรมตามแผนงาน คือ กำหนดสภาพแวดล้อมที่ควรจะเป็น ดำเนินการออกแบบภูมิทัศน์ที่ต้องการในรายละเอียดและดำเนินการปรับปรุงตามแบบที่วางไว้

การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลของแต่ละระดับคะแนนของแผนงานที่ 2

- คะแนนระดับ 1 กำหนดขอบเขตการดำเนินการออกแบบปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช. พร้อมทำป้ายชื่อหน่วยงานแล้วเสร็จ
- คะแนนระดับ 2 สทช. อนุมัติการว่าจ้างเพื่อดำเนินการออกแบบปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช.ฯ
- คะแนนระดับ 3 สทช. เห็นชอบแบบปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช.ฯ
- คะแนนระดับ 4 การดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช. พร้อมทำป้ายชื่อตามแบบที่วางไว้แล้วเสร็จร้อยละ 70
- คะแนนระดับ 5 การดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช. พร้อมทำป้ายชื่อตามแบบที่วางไว้แล้วเสร็จร้อยละ 100

แบบรายงานข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง

ณ วันที่ 30 เมษายน 2550

ชื่อหน่วยงาน สำนักนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

หน้า 1

แผนงานตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่คัดเลือก : ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับระบบการบริหารจัดการทั้งในระดับนโยบาย การกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติ เพื่อให้เกิดพัฒนาการในสาขาการขนส่ง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่ม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 สิ้นสุด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

การดำเนินการ :

แผนงานที่ต้องดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง :

แผนงาน ตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง	น้ำหนักการจัดลำดับ ความสำคัญ (ปี พ.ศ.2550)	หน่วยงานรับผิดชอบ	ประมาณการ งบประมาณ (ปี พ.ศ. 2550)
1. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	0.70	สำนักงานเลขานุการกรม	1,320,000 บาท
2. การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช. พร้อมทำป้ายชื่อหน่วยงาน	0.30	สำนักงานเลขานุการกรม	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณใช้จาก งบประมาณเหลือ จ่ายวงเงินไม่เกิน 1,000,000 บาท

งบประมาณดำเนินการ : รวม 2,320,000 บาท

ปัจจัยต่อความสำเร็จของการดำเนินการ (เงื่อนไขจำเป็น) :

- มีงบประมาณ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพียงพอและทันสมัย
- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และกระตือรือร้นในการทำงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีจิตสำนึกในการคิด
ด้านบวก
- ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน

หน้า 2

รายละเอียดของแผนงาน		แผนงานที่..1....
ประเด็นยุทธศาสตร์ : การปรับระบบการบริหารจัดการทั้งในระดับนโยบาย การกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติ เพื่อให้เกิดพัฒนาการในสาขาการขนส่ง		
ชื่อแผนงาน :	การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์	หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการ กรม
ระยะเวลา	เริ่ม ปีงบประมาณ พ.ศ. สิ้นสุด ปีงบประมาณ พ.ศ.2551	
ดำเนินการ	2549	
รายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน :		
รายละเอียดของกิจกรรมที่ต้องดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง :		
รายละเอียดของกิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ตามที่กำหนดไว้ในข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง	ผู้ดำเนินการ	ประมาณการ งบประมาณที่ใช้ปี 2550
1. การจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการการสอนงาน 1.1 การส่งเจ้าหน้าที่ สทช. เข้ารับการฝึกอบรมกับส่วนราชการอื่น 1.2การจัดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน 1.3 การจัดฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติราชการ1 1.4 การจัดฝึกอบรมหลักสูตรราชการยุคใหม่กับการตามรอยพระยุคลบาท	สำนักงานเลขาธิการกรม	500,000 บาท 473,000 บาท 48,200 บาท 298,800 บาท
2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	สำนักงานเลขาธิการกรม	-
3. การจัดการฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ	สำนักงานเลขาธิการกรม	งบประมาณตาม โครงการศึกษาพัฒนา โครงสร้างองค์กรเพื่อ เพิ่มสมรรถนะการ บริหารตามแนวทางแผน ยุทธศาสตร์ของ สทช.
เกณฑ์การประเมินผล :		
ระดับคะแนน	รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนน (กำหนดเกณฑ์การประเมินผลของแต่ละระดับคะแนน)	หมายเหตุ
1	การดำเนินการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 60	
2	การดำเนินการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 70	

รายละเอียดของแผนงาน			แผนงานที่..1....
ประเด็นยุทธศาสตร์ : การปรับระบบการบริหารจัดการทั้งในระดับนโยบาย การกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติ เพื่อให้เกิดพัฒนาการในสาขาการขนส่ง			
ชื่อแผนงาน : การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์		หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการ กรม	
ระยะเวลา เริ่ม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 สิ้นสุด ปีงบประมาณ พ.ศ.2551			
ดำเนินการ			
เกณฑ์การประเมินผล :			
ระดับคะแนน	รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนน (กำหนดเกณฑ์การประเมินผลของแต่ละระดับคะแนน)		หมายเหตุ
3	การดำเนินการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 80		
4	การดำเนินการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 90		
5	การดำเนินการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 100		

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก : สำนักงานเลขาธิการกรม

โทร. 0-2215-1515 ต่อ 1011

หน้า 3

รายละเอียดของแผนงาน		แผนงานที่..2....
ประเด็นยุทธศาสตร์ : การปรับระบบการบริหารจัดการทั้งในระดับนโยบาย การกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติ เพื่อให้เกิดพัฒนาการในสาขาการขนส่ง		
ชื่อแผนงาน การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช. พร้อม หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม ทำป้ายชื่อหน่วยงาน		
ระยะเวลา เริ่ม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 สิ้นสุด ปีงบประมาณ พ.ศ.2550		
ดำเนินการ		
รายละเอียดการดำเนินการตามแผนงาน :		
รายละเอียดของกิจกรรมที่ต้องดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง :		
รายละเอียดของกิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ตามที่กำหนดไว้ในข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง	ผู้ดำเนินการ	ประมาณการ งบประมาณที่ใช้ ปี 2550
กำหนดสภาพแวดล้อมที่ควรจะเป็น ดำเนินการออกแบบภูมิทัศน์ที่ต้องการในรายละเอียดและดำเนินการปรับปรุงตามแบบที่วางไว้	สำนักงานเลขานุการกรม	1.0 ล้านบาท
เกณฑ์การประเมินผล :		
ระดับคะแนน	รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนน (กำหนดเกณฑ์การประเมินผลของแต่ละระดับคะแนน)	หมายเหตุ
1	กำหนดขอบเขตการดำเนินการออกแบบปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช. พร้อมทำป้ายชื่อหน่วยงานแล้วเสร็จ	
2	สทช. อนุมัติการว่าจ้างเพื่อดำเนินการออกแบบปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช.ฯ	
3	สทช. เห็นชอบแบบปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช.ฯ	
4	การดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช. พร้อมทำป้ายชื่อตามแบบที่วางไว้แล้วเสร็จร้อยละ 70	
5	การดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สทช. พร้อมทำป้ายชื่อตามแบบที่วางไว้แล้วเสร็จร้อยละ 100	

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก : สำนักงานเลขานุการกรม

โทร. 0-2215-1515 ต่อ 1011

3.3 ผลการดำเนินการตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงของ สทช. ประจำปี พ.ศ. 2550

แผนงานที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ นำหน้าร้อยละ 70 ประเมินการงบประมาณ พ.ศ. 2550 วงเงิน 1,320,000 บาท โดยมีผลการดำเนินงาน สามารถดำเนินการตาม แผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 100 ได้คะแนนเท่ากับ 5 ดังนี้

3.3.1 แผนงานที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ โดยจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน มีผลการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามกิจกรรมดังนี้

ก. การส่งเจ้าหน้าที่ สทช. เข้ารับการฝึกอบรมกับส่วนราชการอื่น จำนวน 3 ครั้ง และส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการสัมมนา กับส่วนราชการอื่น จำนวน 17 ครั้ง คิดเป็นผลการดำเนินงานร้อยละ 100

- เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานรักษาความปลอดภัย รุ่นที่ 92 ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ระหว่างวันที่ 20-28 สิงหาคม 2550 จำนวน 2 คน
 - (1) นายเรืองชัย กาศโรจน์
 - (2) นางสาวศิริพร จันทร์พาณิชย์
- เข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล ของสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 2 รุ่น รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 1-2 สิงหาคม 2550 จำนวน 1 คน คือ นายพรชัย สุตันไชยพันธ์ รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 8-9 สิงหาคม 2550 จำนวน 3 คน
 - (1) นางประสิทธิ์ ลิ้มเจริญชาติ
 - (2) นางสาวพันทิพา มีกล้า
 - (3) นางผาณิต มั่งมี
- เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร เสริมทักษะผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารลับ รุ่นที่ 4 ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ระหว่างวันที่ 27-29 มีนาคม 2550 จำนวน 2 คน
 - (1) นายสิทธิชัย วัฒนากิจ
 - (2) นางมารศรี แดงหอม
- เข้าร่วมการสัมมนา สทช. เชิงรุก ตอน Thailand e-Commerce Forum 2007 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2550 จำนวน 7 คน
 - (1) นางจิรัชยา บทดาริห์
 - (2) นางสาวลักษณวดี ธนามี
 - (3) นางสาวสุจิตรา สันธนาภรณ์
 - (4) นายภราดร ภูศิริ
 - (5) นางสาวอุษณีย์ กลิ่นระรวย
 - (6) นางสาวพชญา เต็นดวง
 - (7) นางสาวสายสุรีย์ สุนทร
- เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความร่วมมือด้านพลังงานไทย-แคนาดา ของกระทรวงการต่างประเทศ เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2550 จำนวน 1 คน คือ นายกษิติ คุณวิภูติลกุล

- เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสร้างเครือข่ายส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในหน่วยงานภาครัฐ ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2550 จำนวน 2 คน
 - (1) นายกีรพ ปุระปาคม
 - (2) นางสาวอุดมพร ทำมาทิตติคุณ
- เข้าร่วมการสัมมนาการปฏิบัติตาม พ.ร.ฎ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ ครั้งที่ 2 ของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2550 จำนวน 2 คน
 - (1) นายวีระชน วะชุม
 - (2) นายณฤทธิ์ มัยรัตน์
- เข้าร่วมการสัมมนาหัวข้อ การกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และการเตรียมความพร้อม กับกฎหมายใหม่ ของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2550 จำนวน 2 คน
 - (1) นางสาวนิปรีน คำแสง
 - (2) นางสาวศิริรัตน์ อมรพงษ์ชัย
- เข้าร่วมการสัมมนาการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาการเมือง ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2550 คือ นางอมรา เจริญพรสุข
- เข้าร่วมการสัมมนากลุ่มย่อยโครงการเปลี่ยนปฏิฐานสถิติรายได้ประชาชาติของประเทศไทยระยะที่ 2 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2550 จำนวน 5 คน
 - (1) นายวิจิตร นิมิตรวานิช
 - (2) นางวิไลรัตน์ ศิริโสภณศิลป์
 - (3) นางสาวอภิษฎา กิตติรัชสุข
 - (4) นางกัญญา สว่างสุทรเวช
 - (5) นายเรืองเดช มังกรเดชสกุล
- เข้าร่วมการสัมมนาทางไกล เรื่อง Success Factors for Roads Management Systems และ Data Collection for Road Management ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2550 จำนวน 3 คน
 - (1) นางสาวสุจิตรา สันธนาภรณ์
 - (2) นายพรชัย พัฒนาพงษ์สถิตย์
 - (3) นางสาวชนกนุช จินดาวัฒนานนท์
- เข้าร่วมการสัมมนาโครงการ Pilot Project on ALOS Data Utilization in Thailand ครั้งที่ 3 ของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ จำนวน 1 คน คือ นายปรีชา หล้าเจริญ
- เข้าร่วมการสัมมนา เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเสริมสร้างจริยธรรม ธรรมภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการความมั่นคงแห่งชาติ เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2550 จำนวน 1 คน คือ นายชนม์สวัสดิ์ ประศาสน์ครุการ
- เข้าร่วมการรับฟังการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง แนวทางการจัดทำ HR Scorecard วิเคราะห์จาก 3

มุมมอง ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2550 จำนวน 2 คน

(1) นางศิริพรรณ ไพลิน

(2) นางสาวปิยะนุช ราชวังเมือง

- เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง พลังงานทดแทน ของสมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2550 จำนวน 1 คน คือ นางสาวสุพัตรา พิสัยสวัสดิ์
- เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง อากาศสะอาด เชื้อเพลิงสะอาด และยานยนต์ของประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย ของสมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2550 จำนวน 1 คน คือ นางสาวสุพัตรา พิสัยสวัสดิ์
- เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ระบบขนส่งและจราจรอัจฉริยะเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ของสมาคมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2550 จำนวน 2 คน คือ
 - (1) นางสาวกัญญิกา วัตตะศิริชัย
 - (2) นางสาวสุพัตรา พิสัยสวัสดิ์
- เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็น ครั้งที่ 1 โครงการว่าจ้างที่ปรึกษาทางเทคนิค ประจำสำนักส่งเสริมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี ระหว่างวันที่ 8-9 มีนาคม 2550 จำนวน 2 คน
 - (1) นายสุรพงษ์ เมี้ยนมิตร
 - (2) นางสาวนิตา ศักดิ์สงวนมณูญ
- เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ สทช. เชิงรุก ตอน : เร่งระดมเสวนาร่วมร่างรัฐธรรมนูญ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2550 จำนวน 1 คน คือ นายชนม์สวัสดิ์ ประศาสน์ครุการ
- เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการ สทช. เชิงรุก ตอน : ร่วมร่างรัฐธรรมนูญ และลงนามความร่วมมือทางวิชาการ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2550 จำนวน 1 คน คือ นายศักดิ์ชาย คงทะเล

ข. การจัดการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาศมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2550 จำนวน 3 หลักสูตร

ข.1 การจัดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน

สทช. ได้จัดให้มีโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 31 สิงหาคม ถึง 2 กันยายน 2550 ณ โรงแรมมิชชั่นฮิลล์ กอล์ฟ คลับ เขาใหญ่ จ. นครราชสีมา โดยมีผู้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 150 คน งบประมาณ 660,000 บาท (จากเดิม 473,000 บาท) ผลการดำเนินงานแล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ 100

ข.2 การจัดฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติราชการ

สทช. ได้จัดให้มีโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 หลักสูตร กฎหมายและระเบียบการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 18 – 19 กรกฎาคม 2550 โดยมีหัวข้อ

- ความรู้เกี่ยวกับวินัยงบประมาณและการคลัง
- ความรู้เกี่ยวกับการจ้างที่ปรึกษา
- การมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในการทำงาน

โดยมีผู้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 82 คน งบประมาณ 48,200 บาท ผลการดำเนินงานแล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ 100

ข.3 การจัดฝึกอบรมหลักสูตรราชการยุคใหม่กับการตามรอยพระยุคลบาท

สทช. ได้จัดให้มีโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 หลักสูตร ข้าราชการยุคใหม่กับการตามรอยพระยุคลบาท ระหว่างวันที่ 20 – 21 กันยายน 2550 ณ อาคาร สทช. และศูนย์ศิลปาชีพบางไทร โดยมีผู้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 102 คน งบประมาณ 75,000 บาท ผลการดำเนินงานแล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ 100

3.3.2 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน โดยได้จัดฝึกอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการในหัวข้อต่าง ๆ ตามแผนการพัฒนาศมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2550

ก. การจัดฝึกอบรมการตรวจสอบความปลอดภัยทางถนน

สทช. ได้ว่าจ้างมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อจัดฝึกอบรมการพัฒนาผู้ตรวจสอบความปลอดภัยทางถนนอาวุโส จำนวน 10 รุ่น มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศ จำนวน 500 คน โดยจัดในจังหวัดต่างๆ ได้แก่ ลำปาง ชลบุรี หนองคาย กระบี่ สระบุรี เลย มหาสารคาม ตรารัต สุราษฎร์ธานี และอุดรธานี วงเงิน 4,144,000 บาท ผลการดำเนินงานแล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ 100

ข. การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวางแผนการพัฒนาระบบการขนส่งอย่างยั่งยืนในเมืองภูมิภาค

สทช. ได้จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวางแผนการพัฒนาระบบการขนส่งอย่างยั่งยืนในเมืองภูมิภาค เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาระบบการจราจรและขนส่งอย่างยั่งยืนให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเมืองภูมิภาค โดยมีกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ภูมิภาคของประเทศ จำนวน 20 จังหวัด ได้แก่ ชุมพร ระนอง พังงา สุราษฎร์ธานี ปัตตานี ยะลา นราธิวาส ตรัง กระบี่ สตูล เชียงราย แม่ฮ่องสอน ลำปาง พะเยา พิษณุโลก สุโขทัย สระบุรี อุทัยธานี ฉะเชิงเทรา จันทบุรี และตราด รวม 80 คน ระหว่างวันที่ 27 – 31 มีนาคม 2550 ณ โรงแรมรอยัล แม่โขง จังหวัดหนองคาย วงเงิน 291,000 บาท ผลการดำเนินงานแล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ 100

ค. การจัดอบรม เรื่อง “การประยุกต์ใช้แบบจำลองด้านการขนส่งและจราจร”

สทช. ได้จัดการฝึกอบรมเรื่อง การประยุกต์ใช้แบบจำลองด้านการขนส่งและจราจร เพื่อให้บุคลากรของ สทช. สามารถนำองค์ความรู้ด้านการประยุกต์ใช้แบบจำลองด้านการขนส่งและจราจรมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 20 คน ระหว่างวันที่ 4 – 5 กันยายน 2550 ณ อาคาร สทช. ผลการดำเนินงานแล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ 100

3.3.3 การจัดการฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ

สนข. ได้ว่าจ้างบริษัทพีซีบี เทคโนโลยี จำกัด เพื่อเป็นที่ปรึกษาดำเนินโครงการศึกษาพัฒนาโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มสมรรถนะการบริหารตามแนวทางแผนยุทธศาสตร์ของ สนข. ซึ่งที่ปรึกษาได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการพิจารณาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่แต่ละตำแหน่ง เพื่อ สนข. พิจารณา และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจในการระบุสมรรถนะของบุคลากรและจัดทำมาตรฐานแต่ละสมรรถนะตาม Competency ที่ต้องการ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2550 ณ อาคาร สนข. ผลการดำเนินงานแล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ 100

3.3.4 แผนงานที่ 2 การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สนข. พร้อมทำป้ายชื่อหน่วยงาน

สนข. ดำเนินการว่าจ้างบริษัท เอส พี เค เอส์ซิ่ง โปรดักต์ จำกัด ให้ดำเนินการเสนอรูปแบบการจัดทำป้ายสำนักงานและปรับปรุงภูมิทัศน์ด้านหน้าถนนพระรามที่ 6 โดย สนข. ได้อนุมัติรูปแบบจัดทำป้ายสำนักงานและปรับปรุงภูมิทัศน์ ในวงเงิน 208,650 บาท และบริษัทฯ ได้จัดทำโดยการดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สนข. พร้อมทำป้ายชื่อตามแบบที่วางไว้แล้วเสร็จร้อยละ 70 ทำให้ได้ค่าคะแนนเท่ากับ 4

3.4 การคำนวณคะแนนจากผลการดำเนินงาน

สำหรับการพิจารณาผลรวมของค่าคะแนนของทั้ง 2 แผนงาน ได้ค่าคะแนนเท่ากับ 4.7 เนื่องจากแผนงานที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ สนข. กำหนดน้ำหนักไว้ที่ร้อยละ 70 ของค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัด และผลการดำเนินงานสามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ร้อยละ 100 ค่าคะแนนที่ได้เท่ากับ 5 ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักจึงเท่ากับ 3.5

ส่วนแผนงานที่ 2 การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สนข. พร้อมทำป้ายชื่อหน่วยงานกำหนดน้ำหนักไว้ที่ร้อยละ 30 ของค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักตัวชี้วัด และผลการดำเนินงานสามารถดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณพื้นที่ สนข. พร้อมทำป้ายชื่อตามแบบที่วางไว้แล้วเสร็จร้อยละ 70 ค่าคะแนนที่ได้เท่ากับ 4 ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักจึงเท่ากับ 1.2 ดังตารางคำนวณผลการดำเนินงาน

ตารางผลการดำเนินงาน :

ลำดับที่ของแผนงาน/ชื่อ แผนงาน (i)	น้ำหนัก ของแต่ละ แผนงาน (Wi)	เกณฑ์การให้คะแนนเทียบกับร้อยละของ ความสำเร็จหรือความคืบหน้าที่ปฏิบัติได้ ตามแผนการดำเนินงานของ ปีงบประมาณที่ทำการประเมินผล					ผลการประเมิน		
		1	2	3	4	5	ผลการ ดำเนิน งาน	คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
1. การพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรเพื่อสนับสนุน ประเด็นยุทธศาสตร์ 1.1 การจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา การอบรมเชิง ปฏิบัติการ การสอนงาน (ร้อยละ 100) 1.2 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 100) 1.3 การจัดการฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ (ร้อยละ 100)	0.70	60	70	80	90	100	ร้อยละ 100	5.0000	3.5000
2. การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณ พื้นที่ สทช. พร้อมทำป้ายชื่อ หน่วยงาน	0.30	กำหนด ด TOR	อนุมัติ จัด จ้าง	เห็นชอบ แบบ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 100	ร้อยละ 70	4.0000	1.2000
น้ำหนักรวม	1							ค่าคะแนนที่ได้	4.7000