



แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
มิตินี้ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม				
๑. มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร- ทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการและทบทวน ปรับปรุง แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. (รายปี)	ระดับ ๕	ทุกฝ่ายใน กบท.
		๒) ร้อยละความสำเร็จเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.(รายปี)	ร้อยละ ๑๐๐	ทุกฝ่ายใน กบท.
	๒. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังของสำนักงานปลัด กระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงคมนาคม	๓) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.(รายปี)	ร้อยละ ๑๐๐	ปท.
๒. มีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan)	๓. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan)	๔) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan)	ระดับ ๕	ผท.
๓. มีการบริหารจัดการข้าราชการ ที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๔. โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	๕) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการดำเนินโครงการ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ระดับ ๕	สท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล				
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการและระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๔. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทันเวลา และคุ้มค่า	๕. โครงการโอนเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมภายในเวลาที่กำหนด	๖) ระดับความสำเร็จของการโอนเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด	ระดับ ๕	สท.
	๖. โครงการบรรจุข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่าง ภายในเวลาที่กำหนด	๗) ระดับความสำเร็จของการบรรจุข้าราชการทดแทน ตำแหน่งว่างภายในเวลาที่กำหนด	ระดับ ๕	สท.
	๗. โครงการทบทวนกระบวนการงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๘) ร้อยละความสำเร็จของการทบทวนกระบวนการงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐๐	ทุกฝ่ายใน กบท.
	๘. โครงการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่า ของการฝึกอบรม	๙) ร้อยละความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	พท.
๕. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ถูกต้องและทันสมัย	๙. โครงการบริหารจัดการฐานข้อมูลบุคคล (DPIS)	๑๐) ร้อยละความครบถ้วนและถูกต้องของข้อมูลรายบุคคล ในระบบ DPIS ที่สามารถนำไปประโยชน์ใช้	ร้อยละ ๑๐๐	สท.
	๑๐. โครงการจัดทำและปรับปรุงข้อมูลในระบบ สารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Website)	๑๑) ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำและปรับปรุงข้อมูลใน ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Website)	ร้อยละ ๑๐๐	ผท.
	๑๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูลด้านวินัย	๑๒) ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำฐานข้อมูลด้านวินัย	ร้อยละ ๑๐๐	วท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล				
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพ และสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง				
๖. บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในงานและพร้อมเป็นผู้นำ	๑๒. โครงการจัดทำ Training and Development Roadmap	๑๓) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตาม Training Roadmap ในแต่ละตำแหน่งและระดับตำแหน่ง	ร้อยละ ๑๐๐	พท.
	๑๓. โครงการพัฒนาการและทบทวนสมรรถนะ (Competency)	๑๔) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและทบทวนสมรรถนะ สำนักงานปลัดกระทรวง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงคมนาคม	ระดับ ๕	ผท.
	๑๔. โครงการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑๕) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการประเมินผลการ การปฏิบัติราชการ	ระดับ ๕	สท.
	๑๕. โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๖) ร้อยละความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐	ผท.

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล				
๗. การบริหารทรัพยากรบุคคล โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑๖. โครงการบริหารจัดการข้อมูลในระบบรับฟัง ข้อคิดเห็นและข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๗) ร้อยละความสำเร็จในการตอบข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ และรับฟัง ข้อคิดเห็น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศ	ร้อยละ ๑๐๐	ผท.
	๑๗. โครงการประชาสัมพันธ์และสื่อสารข้อมูล การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘) จำนวนช่องทางเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓ ช่องทาง	ผท.

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน				
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผูกพันในองค์กร				
๘. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กร	๑๘. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี	๑๙) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ชท.
	๑๙. โครงการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน (Big Cleaning Day)	๒๐) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริม สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	ร้อยละ ๘๐	ชท.
	๒๐. โครงการ สปค./สรค. สัมพันธ์	๒๑) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ สปค./สรค. สัมพันธ์	ร้อยละ ๘๐	พท.
	๒๑. โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	๒๒) ระดับความสำเร็จในการจัดโครงการส่งเสริม และพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากร	ระดับ ๕	ชท.
	๒๒. โครงการส่งเสริมความเสมอภาค ในความหลากหลายทางเพศ	๒๓) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนแม่บท ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคในความหลากหลายทางเพศของ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	ระดับ ๕	พท.
	๒๓. โครงการส่งเสริมค่านิยมองค์กร I - MOT ของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	๒๔) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการส่งเสริมค่านิยมองค์กร I - MOT ของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	ระดับ ๕	พท.
	๒๔. โครงการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	๒๕) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริม การกีฬาและนันทนาการ	ร้อยละ ๘๐	ชท.
	๒๕. โครงการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ และคุณภาพชีวิต	๒๖) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับสวัสดิการและ คุณภาพชีวิต	ร้อยละ ๘๐	ชท.