



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ  
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ

สิงหาคม ๒๕๖๕

# คำนำ

ส่วนเงินทูลหมั้นเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการเงินทูลหมั้นเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ (แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทูลหมั้นเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานของเงินทูลหมั้นเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีความเชี่ยวชาญงาน เรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสนับสนุนให้เงินทูลหมั้นเวียนฯ บรรลุเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์

ดังนั้น เงินทูลหมั้นเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถจึงได้ถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๖ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทูลหมั้นเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และมุ่งสู่วิสัยทัศน์ของเงินทูลหมั้นเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ มีสาระสำคัญ ดังนี้

**ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล** ซึ่งแสดงถึง ภารกิจ/หน้าที่ และโครงสร้างการบริหาร

**ส่วนที่ ๒ ทิศทางการดำเนินงาน** ซึ่งแสดงถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัตถุประสงค์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ รวมทั้งความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการของกรมการขนส่งทางบก กับประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมายการให้บริการ ผลผลิตของเงินทูลหมั้นเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

**ส่วนที่ ๓ สรุปแผนปฏิบัติงาน** แสดงถึงวงเงินงบประมาณ แผนปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรมของเงินทูลหมั้นเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

**ส่วนที่ ๔ การติดตามประเมินผล**

**ภาคผนวก เอกสารรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตามยุทธศาสตร์**

# สารบัญ

	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	
ส่วนที่ ๑ หน้าที่ และโครงสร้างการบริหาร	๑
- หน้าที่ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ	๑
- โครงสร้างการบริหารของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ	๒
- กรอบอัตรากำลังเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ	๓
<b>ส่วนที่ ๒ ทิศทางการดำเนินงาน</b>	
ส่วนที่ ๒ ทิศทางการดำเนินงาน	๔
- ยุทธศาสตร์	๔
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
<b>ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กับยุทธศาสตร์เงินทุน ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์	๖
- สรุปแผนงานปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	๙
- รายละเอียดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดโครงการ	๑๒
<b>ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล</b>	
ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล	๑๓
<b>ภาคผนวก</b> รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ ประจำปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๖	

## ส่วนที่ ๑ หน้าที่ และโครงสร้างการบริหาร

### หน้าที่ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ เป็นเงินนอกงบประมาณ ในสังกัดสำนักบริหารการคลังและรายได้ กรมการขนส่งทางบก มีภารกิจในการจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก และแผ่นป้ายทะเบียนรถตามพระราชบัญญัติรถยนต์ เพื่อออกให้แก่เจ้าของรถที่ได้จดทะเบียนแล้ว โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. บริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง
๒. จัดทำนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ แผนแม่บท แผนปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถพิจารณาให้ความเห็นชอบ
๓. จัดทำข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถให้เป็นไปโดยสอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารเงินทุนหมุนเวียนกำหนด
๔. กำกับและติดตามการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถให้เป็นไปตามนโยบายและแผน ที่คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถกำหนด
๕. เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ
๖. สนับสนุน/ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## โครงสร้างการบริหารของเงินกองทุนเวียนเพื่อจัดทำแผนปีายกะเบียด



กรอบอัตรากำลังเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานเงินทุน	รวม
<b>สำนักบริหารการคลังและรายได้</b>				
ผู้อำนวยการสำนักบริหารการคลังและรายได้	๑			๑
<b>๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป (๙)</b>				
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	๑			๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	๓			๓
พนักงานธุรการ		๓		๓
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒
<b>๒. ส่วนนโยบายและแผน (๓)</b>				
หัวหน้าส่วนนโยบายและแผน	๑			๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๒	๒
<b>๓. ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ (๓)</b>				
หัวหน้าส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑			๑
นักวิชาการคอมพิวเตอร์			๒	๒
<b>๔. ส่วนการผลิตและจำหน่ายแผ่นป้ายทะเบียนรถ (๘๔)</b>				
หัวหน้าส่วนการผลิตและจำหน่ายแผ่นป้ายทะเบียนรถ	๑			๑
<b>๔.๑ ฝ่ายผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ</b>				
หัวหน้าฝ่ายผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ	๑			๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	๓			๓
นายช่างเครื่องกล	๑			๑
ช่างฝีมือโรงงาน			๒	๒
พนักงานผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ		๓๓	๑๒	๔๕
วิศวกร			๒	๒
<b>๔.๒ ฝ่ายทะเบียนคุมแผ่นป้าย</b>				
หัวหน้าฝ่ายทะเบียนคุมแผ่นป้าย	๑			๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑		๖	๗
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕		๑๖	๒๑
<b>๕. ส่วนการเงิน บัญชี และงบประมาณ (๑๑)</b>				
หัวหน้าส่วนการเงิน บัญชี และงบประมาณ	๑			๑
<b>๕.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</b>				
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	๑			๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑			๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕		๑	๖
<b>๕.๒ ฝ่ายงบประมาณ</b>				
หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ	๑			๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑			๑
<b>๖. ฝ่ายตรวจสอบภายใน</b>				
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๗</b>	<b>๔๔</b>	<b>๑๑๑</b>

## ส่วนที่ ๒ ทิศทางการดำเนินงาน

### ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับโรงงานและการควบคุมการขนส่งที่มีคุณภาพเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถและการส่งมอบ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพและความคล่องตัวในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่อุปทานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุน

### วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ทิศทางที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงได้นำเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และการส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ประกอบด้วย

กรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ

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

เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ของสำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ รวมถึงโครงการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการของแต่ละโครงการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการ ที่ต้องดำเนินการในช่วงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ฯ ระยะ ๕ ปี ดังกล่าวด้วย เพื่อปรับบทบาทการทำงานด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนฯ ในระดับองค์กร และเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียน ฯ ที่เป็นรูปธรรมต่อไป

### วิสัยทัศน์

“บริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการผลิตแผ่นป้ายอย่างมืออาชีพ เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข และการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน”

### พันธกิจ

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนฯ มี ๓ ด้าน ได้แก่

- ๑) สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร
- ๓) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมร่วมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

### ประเด็นยุทธศาสตร์

ประกอบด้วย ๓ ประเด็น ดังนี้

- ๑) ปรับปรุงระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๓) เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



## ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๓.๑ ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กับยุทธศาสตร์เงินทุน ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ ได้จัดทำขึ้นสอดคล้องและเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียน เพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และเป้าประสงค์ รวมทั้งตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ของสำนักงาน ก.พ. โดยสามารถแสดงถึงความเชื่อมโยงได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์เงินทุนฯ	มิติของ ก.พ.	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	กลยุทธ์เงินทุนฯ จากแผนยุทธศาสตร์	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความสามารถในการ ปรับตัวและใช้งาน เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ บริหารงานการผลิตแผ่น ป้ายทะเบียนรถ	๒. ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ มีสมรรถนะและศักยภาพทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง	- ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และบุคลากรด้าน HR มี ฐานข้อมูลอัตรากำลังที่สามารถ ใช้ประโยชน์ในด้านการตัดสินใจ ทางการบริหาร	๑.๑ สร้างความตระหนัก ในคุณค่าความสำคัญของ แต่ละตำแหน่งงานที่เป็น ฟันเฟืองในการขับเคลื่อน องค์กร	- โครงการทบทวนโครงสร้าง องค์กรและอัตรากำลัง
	๓. ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ มีสมรรถนะและศักยภาพทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ทัศนคติ ให้ทันต่อความ เปลี่ยนแปลง	๑.๓ การบริหารความ เชี่ยวชาญของบุคลากรให้ เกิดความต่อเนื่องในการ ทำงานภายใต้สังคมของ การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น	- โครงการพัฒนาบุคลากร ตาม Training Roadmap

ยุทธศาสตร์เงินทุนฯ	มิติของ ก.พ.	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	กลยุทธ์เงินทุนฯ จากแผนยุทธศาสตร์	โครงการ
	๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- พัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีสมรรถนะและศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- บุคลากรมีการรับรู้จริยธรรมที่สอดคล้องกับหลักการตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม	๑.๓ การบริหารความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงานภายใต้สังคมของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น	- โครงการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร
	๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง - บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ เกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข	๑.๓ การบริหารความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงานภายใต้สังคมของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น	- โครงการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรและแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับโรงงานและการควบคุมการขนส่งที่มีคุณภาพเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในการผลิตแผ่นป้าย	๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ในการออกกำลังกายที่ถูกต้อง ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี	๒.๑ ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมโรงงานผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ เพิ่มสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยในการทำงาน	- โครงการห้องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน อาคาร ๗ ชั้น ๔

ยุทธศาสตร์เงินทุนฯ	มิติของ ก.พ.	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	กลยุทธ์เงินทุนฯ จากแผนยุทธศาสตร์	โครงการ
ทะเบียนรถและการส่งมอบ			<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลดภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆทั้งที่เกิดจากและมิได้เกิด</li> <li>ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เวลาเกิดประโยชน์ ส่งเสริมความสามัคคีแก่หมู่คณะ</li> </ul>		

### ๓.๒ สรุปแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และบุคลากรด้าน HR มีฐานข้อมูลอัตรากำลังที่สามารถใช้ประโยชน์ในด้านการตัดสินใจทางการบริหาร	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	- โครงสร้างองค์กรของเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการปรับปรุงใหม่ - มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการดำเนินงานขององค์กรและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ	ร้อยละความสำเร็จของการเสนอปรับโครงสร้างองค์กรใหม่	ตุลาคม ๖๕ – สิงหาคม ๖๗	สนร.(สงผ.)	งบปกติ	
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap	- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	ตุลาคม ๖๕ – กันยายน ๖๖	สนร.(สงผ.)	งบปกติ	
๓. โครงการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร	- บุคลากรมีการรับรู้จริยธรรมที่สอดคล้องกับหลักการตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	- บุคลากรรับรู้ในบทบาท หน้าที่ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และตระหนัก	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร	ตุลาคม ๖๕ – กันยายน ๖๖	สนร. (สงผ.)	งบปกติ	

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	หมายเหตุ
			ถึงภัยจากการทุจริตและประพฤติมิชอบและทำงานอย่างมีความสุข					
<b>๔. โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อองค์กรและแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง</li> <li>- บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ เกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข</li> </ul>	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง</li> <li>- บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ เกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข</li> </ul>	ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ตุลาคม ๖๕ – กันยายน ๖๖	สนร.(สงผ.)	งบปกติ	
<b>๕. โครงการห้องออกกำลังกายเพื่อสุขภาวะที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน อาคาร ๗ ชั้น ๔</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ในการออกกำลังกายที่ถูกต้องดูแลรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี</li> </ul>	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ในการออกกำลังกายที่ถูกต้อง</li> </ul>	- ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าใช้ห้องออกกำลังกาย	ตุลาคม ๖๕ – มกราคม ๖๖	สนร. (สพด.)	๕๐๐,๐๐๐.-	

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	หมายเหตุ
	<p>- ลดภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆทั้งที่เกิดจากและมิได้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เวลาเกิดประโยชน์ ส่งเสริมความสามัคคีแก่หมู่คณะ</p>	พัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	<p>ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี</p> <p>- ลดภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆทั้งที่เกิดจากและมิได้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เวลาเกิดประโยชน์ ส่งเสริมความสามัคคีแก่หมู่คณะ</p>	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐				

## ๓.๓ รายละเอียดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดโครงการ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๑. โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	ร้อยละความสำเร็จของการเสนอปรับโครงสร้างองค์กรใหม่	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap	ร้อยละของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๓. โครงการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๔. โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อองค์กรและแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐
๕. โครงการห้องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน อาคาร ๗ ชั้น ๔	-ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าใช้ห้องออกกำลังกาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

## ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานประจำเดือน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และเสนอผู้บริหารได้รับทราบ และติดตามผลการดำเนินงาน



ภาคผนวก  
รายละเอียดโครงการ  
ประจำปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๖

## โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

### ๑. หลักการและเหตุผล

จากแนวคิดของการบริหารจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จที่ว่าองค์กรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีองค์ประกอบที่จำเป็น ๓ อย่างที่ต้องสอดคล้องไปด้วยกัน คือ พันธกิจและกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสิ่งสำคัญที่สุด คือ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลโดยโครงสร้างองค์กรต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือทุกสิ่งทุกอย่างต้องสอดคล้องประสานและเหมาะสมอย่างมีกลยุทธ์ (Strategic Fit)

พันธกิจและการกำหนดยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนฯ ในปัจจุบัน มีความเป็นพลวัตซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการพิจารณาแผนยุทธศาสตร์ในระดับประเทศ เช่น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕) และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งไทยระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนปฏิบัติการด้านคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงคมนาคมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนหลักการพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๖๓) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของกระทรวงคมนาคม ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ของเงินทุนหมุนเวียนฯ ในเรื่อง “เสริมสร้างองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

เป้าหมายของการเสริมสร้างองค์กรให้มีสมรรถนะสูงจะสัมฤทธิ์ผลได้ขึ้นอยู่กับการพัฒนาองค์กรให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาข้อมูลของกรมการขนส่งทางบกให้นำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) อย่างสร้างสรรค์และมีคุณค่าต่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานของกรมการขนส่งทางบก และต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนวัตกรรม ทักษะในการควบคุมกำกับดูแลการขนส่งทางถนน และความใส่ใจในงานบริการ ที่เงินทุนหมุนเวียนฯ จะต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านการผลิตและเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญข้างต้น เงินทุนหมุนเวียนฯ จึงควรเริ่มกระบวนการพัฒนาองค์กรเพื่อตอบสนองเป้าหมายให้เงินทุนหมุนเวียนฯ ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้วยการทบทวนภารกิจและวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานขององค์กรตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ให้ลงไปสู่กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของเงินทุนหมุนเวียนฯ

### ๒. ความสอดคล้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัว และใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ

เป้าประสงค์ที่ ๑ ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และบุคลากรด้าน HR มีฐานข้อมูลอัตรากำลังที่สามารถใช้ประโยชน์ในด้านการตัดสินใจทางการบริหาร

### ๓. วัตถุประสงค์

- เพื่อศึกษาทบทวนและเสนอแนะภารกิจของเงินทุนหมุนเวียนฯ เพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจัดตั้งและทิศทางการดำเนินงานในอนาคต

- เพื่อวางแผนวางในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกลไกการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ

#### ๔. เป้าหมาย

- โครงสร้างองค์กรของเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการปรับปรุงใหม่
- มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการดำเนินงานขององค์กรและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ

#### ๕. ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ

- ๕.๑ จัดตั้งคณะทำงานทบทวนภารกิจและโครงสร้างองค์กรใหม่ซึ่งที่ปรึกษาได้วิเคราะห์ไว้เรียบร้อยแล้ว
- ๕.๒ คณะทำงานประสานงานกับงานกองการเจ้าหน้าที่เพื่อสรุปชื่อกลุ่มงานและโครงสร้างตำแหน่ง โดยให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนฯ และบทบาท จากเอกสารและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๕.๓ คณะทำงานเสนอโครงสร้างองค์กรใหม่แก่บอร์ดเงินทุนฯ เพื่อขอความเห็นชอบจากบอร์ด
- ๕.๔ คณะทำงานเสนอโครงสร้างองค์กรใหม่แก่กระทรวงการคลัง
- ๕.๕ เมื่อผ่านความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังแล้ว ทำการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ แต่ละฝ่ายงานรับทราบในการบังคับใช้โครงสร้างองค์กรใหม่
- ๕.๖ สำรวจ รวบรวมวิเคราะห์ ข้อมูลอัตรากำลังในปัจจุบัน
- ๕.๗ จัดประชุมในระดับหัวหน้างานขึ้นไปเพื่อสรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการสรรหาและบรรจุ
- ๕.๘ จัดประชุมในระดับหัวหน้างานเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการ
- ๕.๙ ดำเนินการสรรหาและบรรจุอัตรากำลัง

#### ๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – สิงหาคม ๒๕๖๗

#### ๗. งบประมาณ

งบดำเนินงานปกติ

#### ๘. สถานที่ดำเนินโครงการ

ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ และส่วนพัสดุและแผ่นป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก

#### ๙. ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการเสนอปรับโครงสร้างองค์กรใหม่

#### ๑๐. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารการคลังและรายได้ ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

#### ๑๑. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑๑.๑ โครงสร้างองค์กรที่ปรับปรุงใหม่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของเงินทุนหมุนเวียนฯ รวมถึงสอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจัดตั้ง นโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑๑.๒ อัตรากำลังที่เพียงพอต่อการดำเนินงานขององค์กรและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ

ตาราง Gantt Chart  
โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

ขั้นตอน/กิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ												หมายเหตุ/ ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
			ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	
๑. จัดตั้งคณะทำงานทบทวนภารกิจและโครงสร้างองค์กรใหม่ซึ่งที่ปรึกษาได้วิเคราะห์ไว้เรียบร้อยแล้ว	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานทบทวนฯ	๕	←→												สงพ.
๒. คณะทำงานประสานงานกับงานกองการเจ้าหน้าที่เพื่อสรุปชื่อกลุ่มงานและโครงสร้างตำแหน่ง โดยให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนฯ และบทบาท จากเอกสารและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ชื่อกลุ่มงานและโครงสร้างตำแหน่งสำหรับโครงสร้างองค์กรใหม่เพื่อเสนอบอร์ด	๓๕		←→											สงพ.
๓. คณะทำงานเสนอโครงสร้างองค์กรใหม่แก่บอร์ดเงินทุนฯเพื่อขอความเห็นชอบจากบอร์ด	บอร์ดให้ความเห็นชอบโครงสร้างองค์กรใหม่	๒๐							←→						สงพ.
๔. คณะทำงานเสนอโครงสร้างองค์กรใหม่แก่กระทรวงการคลัง	กระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบโครงสร้างองค์กรใหม่	๒๐									←→				สงพ.
๕. สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯแต่ละฝ่ายงานรับทราบในการบังคับใช้โครงสร้างองค์กรใหม่	การสื่อสารให้ทุกสายงานรับทราบ	๒๐												←→	สงพ.



## โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap

---

### ๑. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้น จึงได้มีการกำหนดแผนงานโครงการ (Action Plan) ในแต่ละยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาต่าง ๆ นั้น มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของกรมการขนส่งทางบกด้วย ทั้งนี้ การฝึกอบรมและการพัฒนา (Human Resource Training and Development) มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง ดังนี้

- การกำหนดสมรรถนะและความสามารถของแต่ละหน้าที่ (Competency Model)
- จัดให้มีการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะเป็นไปอย่างเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้
  - ๑) สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนา
  - ๒) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร
  - ๓) กำหนดรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร
  - ๔) การประเมินผลการเรียนรู้และติดตามพฤติกรรม
- จัดให้มีระบบการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในสายงานเดียวกัน (Community of Practice)
- การบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talents Management) เพื่อสามารถสืบทอดตำแหน่ง หรือทดแทนบุคลากรที่เกษียณหรือบุคลากรที่ลาออก

### ๒. ความสอดคล้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัว และใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ

เป้าประสงค์ที่ ๓. บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ มีสมรรถนะและศักยภาพอย่างมืออาชีพ

### ๓. วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

### ๔. เป้าหมาย

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

### ๕. ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ

- ๕.๑ งานบุคคลจัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ
- ๕.๒ งานบุคคลสำรวจ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา
- ๕.๓ งานบุคคลจัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดรายละเอียดหลักสูตรต่าง ๆ ในแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาตัวชี้วัด และเกณฑ์การผ่านของแต่ละหลักสูตร
- ๕.๔ คณะทำงานจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ นำเสนอแก่ผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารระดับสูง

- ๕.๕ ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร และสื่อสารบุคลากรเพื่อเตรียมดำเนินการจัดฝึกอบรม
- ๕.๖ ดำเนินการจัดฝึกอบรมและพัฒนา พร้อมประเมินผลการเรียนรู้และติดตามพฤติกรรม

## ๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๖

## ๗. งบประมาณ

งบดำเนินงานปกติ

## ๘. สถานที่ดำเนินโครงการ

ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ และส่วนพัสดุและแผ่นป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก

## ๙. ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

## ๑๐. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารการคลังและรายได้ ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

## ๑๑. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติตามระดับของสายงานและทันต่อความเปลี่ยนแปลง

ตาราง Gantt Chart  
โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap

ขั้นตอน/กิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ												หมายเหตุ/ ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
			ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	
๑ งานบุคคลจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนฯ	๕	←→												สงพ.
๒ งานบุคคลสำรวจ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	รายละเอียดความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	๒๐		←→											สงพ.
๓ งานบุคคลจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดรายละเอียดหลักสูตรต่างๆในแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาตัวชี้วัด และการผ่านของแต่ละหลักสูตร	รายละเอียดหลักสูตรต่างๆพร้อมตัวชี้วัด และเกณฑ์การผ่านของแต่ละหลักสูตร	๓๐				←→									สงพ.
๔ คณะทำงานจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ นำเสนอแก่ผู้บริหารระดับสูงและดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับสูงให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร	๑๐						←→							สงพ.
๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร และสื่อสารบุคลากรเพื่อเตรียมดำเนินการจัดฝึกอบรม	แผนพัฒนาบุคลากรและการรับรู้ของบุคลากรทุกสายงาน	๑๐							←→						สงพ.
๖. ดำเนินการจัดฝึกอบรมและพัฒนาพร้อมประเมินผลการเรียนรู้และติดตามพฤติกรรม	บุคลากรผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา มีพฤติกรรมที่เก่งและดีขึ้น	๒๕									←→				สงพ.



## โครงการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร

### ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีเจตนารมณ์ที่จะให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ มีความรู้ความเข้าใจ และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถจึงจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีการรักษาจริยธรรมที่สอดคล้องกับหลักการตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม

### ๒. ความสอดคล้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัว และใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อบริหารงานการผลิตแผนป้ายทะเบียนรถ

เป้าประสงค์ที่ ๗. บุคลากรเงินลงทุนหมุนเวียนฯ ตระหนักในบทบาท หน้าที่ ยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข

### ๓. วัตถุประสงค์

- เพื่อให้องค์กรมีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงานรัฐ

### ๔. เป้าหมาย

- บุคลากรตระหนักในบทบาท หน้าที่ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และตระหนักถึงภัยจากการทุจริตและประพฤติมิชอบและทำงานอย่างมีความสุข

### ๕. ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ

๑. จัดตั้งคณะทำงานจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร
๒. คณะทำงานฯ ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ ภายใต้หลักการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจ
๓. เสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร
๔. ประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม โดยเผยแพร่ ธรรมนูญ และประชาสัมพันธ์
๕. สรุปผลการดำเนินการเพื่อนำเสนอผู้บริหาร

### ๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

### ๗. งบประมาณ

งบดำเนินงานปกติ

### ๘. สถานที่ดำเนินโครงการ

ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ และส่วนพัสดุและแผนป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก

**๙. ตัวชี้วัด**

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรม

**๑๐. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการ**

สำนักบริหารการคลังและรายได้ ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ

**๑๑. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถสามารถเชื่อมโยงการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

ตาราง Gantt Chart  
โครงการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร

ขั้นตอน/กิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ												หมายเหตุ/ผู้รับผิดชอบ	
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔				
			ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖		
๑. จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ	๑๐	←→													สงพ.
๒. คณะทำงานฯ ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ ภายใต้หลักการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจ	ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร	๒๐		←→												สงพ.
๓. เสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กร	ผู้บริหารเห็นชอบ	๒๐						←→								สงพ.
๔. ประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม โดยเผยแพร่ ธรรมนูญ และประชาสัมพันธ์	แจ้งเวียนข้อกำหนดจริยธรรม	๓๐									←→					สงพ.
๕. สรุปผลการดำเนินการเพื่อนำเสนอผู้บริหาร	รายงานสรุปผลและข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร	๒๐											←→			สงพ.

## โครงการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร และแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร

---

### ๑. หลักการและเหตุผล

สถานที่ทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ใช้ชีวิตในแต่ละวันอยู่ในที่ทำงาน หากบุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่สามารถเอื้อประโยชน์ในการทำงานแก่บุคลากร และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้บุคลากรมีความสุข ตั้งใจทำงาน และสามารถทำผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานในสถานที่ทำงานที่สวยงาม น่าอยู่ ทันสมัย สะดวกสบาย และปลอดภัย จนเกิดเป็นความผูกพันกับองค์กรในที่สุด การจัดสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ถือเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยองค์กรว่าบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกอย่างไร ต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากน้อยแค่ไหน ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร และทำให้องค์กรทราบว่าจะจัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากรอย่างไร

### ๒. ความสอดคล้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัว และใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อบริหารงานการผลิตแผนป้ายทะเบียนรถ

เป้าประสงค์ที่ ๗. บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข

### ๓. วัตถุประสงค์

- เพื่อทราบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานและระดับความผูกพันของบุคลากรรวมถึงอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
- เพื่อนำผลวิเคราะห์การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรไปจัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร

### ๔. เป้าหมาย

- บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง
- บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ เกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข

### ๕. ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ

๑. จัดตั้งคณะทำงาน ทบทวนปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี
๒. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
๓. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
๔. วิเคราะห์ผลสำรวจ และจัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร
๕. ดำเนินการจัดกิจกรรมยกระดับความผูกพันตามแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร
๖. ติดตามและประเมินผล สรุปผลเพื่อนำเสนอผู้บริหาร

**๖. ระยะเวลาดำเนินการ**

ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

**๗. งบประมาณ**

งบดำเนินงานปกติ

**๘. สถานที่ดำเนินโครงการ**

ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ และส่วนพัสดุและแผนป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก

**๙. ตัวชี้วัด**

ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

**๑๐. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการ**

สำนักบริหารการคลังและรายได้ ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ

**๑๑. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

๑๑.๑ ผู้บริหารและงานบุคคลทราบถึงปัจจัยแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร

๑๑.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง

๑๑.๓ สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกช่วยให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

## ตาราง Gantt Chart

## โครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรและแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร

ขั้นตอน/กิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ												หมายเหตุ/ ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
			ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	
๑. จัดตั้งคณะทำงาน ทบทวนปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทบทวนปัจจัยฯ	๑๐	←→												สงพ.
๒. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	๒๐		←→											สงพ.
๓. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	ข้อมูลจากการสำรวจ	๒๐						←→							สงพ.
๔. วิเคราะห์ผลสำรวจ และจัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร	รายงานสรุปผลสำรวจและแผนยกระดับความผูกพัน	๒๐							←→						สงพ.
๕. ดำเนินการจัดกิจกรรมยกระดับความผูกพันตามแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร	บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม	๒๐									←→				สงพ.
๖. ติดตามและประเมินผล สรุปผลเพื่อนำเสนอผู้บริหาร	รายงานสรุปผล และข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร	๑๐												←→	สงพ.

## โครงการห้องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน อาคาร ๗ ชั้น ๔

### ๑. หลักการและเหตุผล

การดำเนินการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถของกรมขนส่งทางบก จะต้องมีการปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานของบุคลากรมิให้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง

ในระหว่างกระบวนการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถนั้นจำเป็นต้องใช้ร่างกายและแรงกายของบุคลากรใน กระบวนการผลิต ซึ่งเป็นที่ทราบดีว่ากระบวนการผลิตเหล่านี้อาจส่งผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การยกและ เคลื่อนย้ายวัตถุติดแผ่นอะลูมิเนียมที่มีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๒๐ กิโลกรัมต่อกล่อง การยกและเคลื่อนย้ายแผ่นป้าย ทะเบียนที่ผลิตและบรรจุเรียบร้อยแล้วที่มีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๒๐ กิโลกรัมต่อกล่อง การสูดดมฝุ่นผงขนาดเล็ก ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต การได้รับเสียงที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานของเครื่องจักร การยืนปฏิบัติงาน เป็นเวลาดูติดต่อกันยาวนานของผู้ปฏิบัติงาน การสูดดมกลิ่นสีและไอระเหยจากกระบวนการผลิต ปัจจัยเหล่านี้ ล้วนส่งผลต่อสุขภาพ ร่างกาย จิตใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

จากเหตุในข้างต้นโรงงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำห้องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดีของ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างสุขภาพและร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงของผู้ปฏิบัติงาน ป้องกันโรคร้ายต่าง ๆ ที่อาจ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในโรงงาน ช่วยเสริมสร้างกล้ามเนื้อและร่างกายที่แข็งแรงของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยลดภาวะ เสี่ยงจากโรคร้ายต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพการผลิตแผ่นป้ายทะเบียน ส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสามัคคีและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้เกิดการผ่อนคลายและช่วยเพิ่มสภาพจิตใจที่ดีจากการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนต่อไปอย่างยั่งยืน

### ๒. ความสอดคล้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับโรงงานและการควบคุมการขนส่งที่มีคุณภาพเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ในการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถและการส่งมอบ

เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการสอดคล้องกับผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและทัดเทียมกับองค์กรที่อยู่ในระดับเดียวกัน

### ๓. วัตถุประสงค์

- ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ เสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรคร้ายต่าง ๆ ที่เกิดจาก ความเสี่ยงในปฏิบัติงาน
- จัดให้มีห้องออกกำลังกายสำหรับผู้ปฏิบัติงานเพื่อสุขภาพที่ดี

### ๔. เป้าหมาย

- ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ในการออกกำลังกายที่ถูกต้อง ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี
- ลดภาวะการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ ทั้งที่เกิดจากและมิได้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เวลาเกิดประโยชน์ ส่งเสริมความสามัคคีแก่หมู่คณะ

### ๕. ขอบเขตงาน

- จัดทำห้องออกกำลังกายที่มีคุณภาพ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม
- ปรับปรุงงานระบบไฟฟ้าสำหรับเครื่องออกกำลังกายประเภทต่าง ๆ
- ติดตั้งเครื่องออกกำลังกายประเภทการเดินหรือวิ่ง ติดตั้งเครื่องออกกำลังกายประเภทการปั่นจักรยาน ติดตั้งเครื่องออกกำลังกายประเภทการพัฒนากล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ

### ๖. ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจ้างปรับปรุง
- ๒) ดำเนินการขออนุมัติการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๓) ดำเนินการตรวจรับงานจ้างตามข้อกำหนดการปฏิบัติงานดังนี้
  - คุณภาพของเครื่องออกกำลังกายประเภทต่าง ๆ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

### ๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๕ - มกราคม ๒๕๖๖

### ๘. งบประมาณ

วงเงินของโครงการ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

### ๙. สถานที่ดำเนินโครงการ

งานแผ่นป้ายทะเบียนรถ ส่วนพัสดุและแผ่นป้ายทะเบียนรถ

### ๑๐. ตัวชี้วัด

ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าใช้ห้องออกกำลังกาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

### ๑๑. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารการคลังและรายได้ ส่วนพัสดุและแผ่นป้ายทะเบียนรถ

### ๑๒. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการส่งเสริมสุขภาพโดยการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพที่ดี ร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรง พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ตาราง Gantt Chart  
โครงการห้องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน อาคาร ๗ ชั้น ๔

ขั้นตอน/กิจกรรม	เป้าหมาย ของ กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ																		หมายเหตุ/ ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			
			ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการจ้างปรับปรุงห้อง ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี ของผู้ปฏิบัติงาน	คำสั่งแต่งตั้ง	๕	↔																	งานแผ่นป้าย ทะเบียนรถ สพด.	
๒. ดำเนินการขออนุมัติการ จัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการ จัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	โครงการ จัดหา	๓๐	↔	↔																งานแผ่นป้าย ทะเบียนรถ สพด.	
๓. ดำเนินการตามระเบียบพัสดุ	เอกสารการ จัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐ	๒๐			↔															งานแผ่นป้าย ทะเบียนรถ สพด.	
๔. ทำสัญญา	เสนอขอความ เห็นชอบผล การประกวด ราคาจัดจ้าง และการทำ สัญญาการ จัดจ้าง	-			↔															งานแผ่นป้าย ทะเบียนรถ สพด.	

ขั้นตอน/กิจกรรม	เป้าหมาย ของ กิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ																		หมายเหตุ/ ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			
			ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	
๕. ดำเนินการตรวจรับงานจ้างตาม ข้อกำหนด	รายงานผล การตรวจรับ งานจริง	๓๐																		←—————→	งานแผ่นป้าย ทะเบียนรถ สพด.
๖. เบิกจ่ายเงิน	เบิกจ่ายได้ ตามแผน และงวดงาน	๑๕																		←—————→	งานแผ่นป้าย ทะเบียนรถ สพด.