



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ

กรกฎาคม ๒๕๖๖

คำนำ

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

ดังนั้น เงินทูลหมั้นเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถจึงได้ถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๗ 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
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	
ส่วนที่ ๑ หน้าที่ และโครงสร้างการบริหาร	๑
- หน้าที่ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ	๑
- โครงสร้างการบริหารของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ	๒
- กรอบอัตรากำลังเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ	๓
ส่วนที่ ๒ ทิศทางการดำเนินงาน	
ส่วนที่ ๒ ทิศทางการดำเนินงาน	๔
- ยุทธศาสตร์	๔
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
- ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กับยุทธศาสตร์เงินทุน ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์	๖
- สรุปแผนงานปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗	๘
- รายละเอียดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดโครงการ	๑๐
ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล	
ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล	๑๑
ภาคผนวก รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ ประจำปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๗	

ส่วนที่ ๑ หน้าที่ และโครงสร้างการบริหาร

หน้าที่ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ เป็นเงินนอกงบประมาณ ในสังกัดสำนักบริหารการคลัง และรายได้ กรมการขนส่งทางบก มีภารกิจในการจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก และแผ่นป้ายทะเบียนรถตามพระราชบัญญัติรถยนต์ เพื่อออกให้แก่เจ้าของรถที่ได้จดทะเบียนแล้ว โดยมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. บริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง
๒. จัดทำนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ แผนแม่บท แผนปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเงินทุนหมุนเวียน เพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ พิจารณาให้ความเห็นชอบ
๓. จัดทำข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียน เพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถให้เป็นไปโดยสอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารเงินทุนหมุนเวียนกำหนด
๔. กำกับและติดตามการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ ให้เป็นไปตามนโยบายและแผน ที่คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถกำหนด
๕. เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ
๖. สนับสนุน/ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการบริหารของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนปีายกะเบียด



กรอบอัตรากำลังเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

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

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 ๖ ระยะ ๕ ปี ดังกล่าวด้วย เพื่อปรับบทบาทการทำงานด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนฯ ในระดับองค์กร และเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนฯ 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. ๒๕๖๗ ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ ได้จัดทำขึ้นสอดคล้องและเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียน เพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และเป้าประสงค์ รวมทั้งตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ของสำนักงาน ก.พ. โดยสามารถแสดงถึงความเชื่อมโยงได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์เงินทุนฯ	มิติของ ก.พ.	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	กลยุทธ์เงินทุนฯ จากแผนยุทธศาสตร์	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ	๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะและศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- ผู้บริหารในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนฯ ทราบถึงระดับทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของส่วนงานต่าง ๆ - บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนฯ ตระหนักถึงทักษะความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตนเองยังขาด - สามารถนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะ Digital Literacy ไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างชัดเจน	๑.๒ เสริมทักษะดิจิทัลบุคลากรเพื่อการใช้งานและการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- โครงการจ้างที่ปรึกษาประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

ยุทธศาสตร์เงินทุนฯ	มิติของ ก.พ.	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	กลยุทธ์เงินทุนฯ จากแผนยุทธศาสตร์	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ	๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสมรรถนะและศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง	๑.๓ การบริหารความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงานภายใต้สังคมของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น	- โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ	๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสมรรถนะและศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และบุคลากรด้าน HR มีฐานข้อมูลอัตรากำลังที่สามารถใช้ประโยชน์ในด้านการตัดสินใจทางการบริหาร	๑.๑ สร้างความตระหนักในคุณค่าความสำคัญของแต่ละตำแหน่งงานที่เป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนองค์กร	- โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

๓.๒ สรุปแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนฯ ทราบถึงระดับทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของส่วนงานต่าง ๆ - บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนฯ ตระหนักถึงทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตนเองยังขาด - สามารถนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะ Digital Literacy ไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างชัดเจน 	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนฯ ทราบถึงระดับทักษะความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของส่วนงานต่าง ๆ - บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนฯ ตระหนักถึงทักษะความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตนเองยังขาด - สามารถนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะ Digital Literacy ไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างชัดเจน 	ร้อยละของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	เมษายน ๖๗ – กันยายน ๖๘	สนร.(สงผ.)	๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท	

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	ตุลาคม ๖๖ – กันยายน ๖๗	สนร.(สงผ.)	งบบปกติ	
๓. โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และบุคลากรด้าน HR มีฐานข้อมูลอัตรากำลังที่สามารถใช้ประโยชน์ในด้านการตัดสินใจทางการบริหาร	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	- โครงสร้างองค์กรของเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการปรับปรุงใหม่ - มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการดำเนินงานขององค์กรและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ	ร้อยละความสำเร็จของการเสนอปรับโครงสร้างองค์กรใหม่	ตุลาคม ๖๖ – กันยายน ๖๗	สนร.(สงผ.)	งบบปกติ	

๓.๓ รายละเอียดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดโครงการ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาประเมินทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป่าชายทะเลเบียนรถ	ร้อยละของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap	ร้อยละของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๓. โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	ร้อยละความสำเร็จของการเสนอปรับโครงสร้างองค์กรใหม่	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานประจำเดือน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และเสนอผู้บริหารได้รับทราบ และติดตามผลการดำเนินงาน

ภาคผนวก
รายละเอียดโครงการ
ประจำปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการจ้างที่ปรึกษาประเมินทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ

๑. หลักการและเหตุผล

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อให้มีความพร้อมและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนบริบทของภาครัฐสู่ยุค Thailand ๔.๐ เนื่องจากในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปสู่ยุคดิจิทัล จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงานเป็นอย่างมาก เกิดผลกระทบในวงกว้างต่อการทำงานที่จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนให้มีความรวดเร็ว ตอบรับ และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง บุคลากรภาครัฐซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามที่ สำนักงาน ก.พ. จัดประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หรือเป็นที่ทราบโดยทั่วไปและเรียกว่า “ว๖” เพื่อให้นำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนภาครัฐ และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และได้ให้ความเห็นชอบให้ “ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล” (Digital Literacy) เป็นหนึ่งในทักษะด้านดิจิทัลที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการวัดและประเมินผลบุคลากร เพื่อให้ทราบระดับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร นำไปสู่การพัฒนาต่อยอดทักษะของบุคลากรสูงขึ้นได้อย่างเหมาะสม

๒. ความสอดคล้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อบริหารงานการผลิตแผนป้ายทะเบียนรถ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เสริมทักษะดิจิทัลบุคลากรเพื่อการใช้งานและการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแนวทางในการประเมินทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ
- ๓.๒ ดำเนินการประเมิน และวิเคราะห์สมรรถนะด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ
- ๓.๓ เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

๔. ขอบเขตของงาน

- ๔.๑ จัดประชุมร่วมกับคณะทำงานเพื่อวางแผนและกำหนดกรอบการดำเนินโครงการ
- ๔.๒ จัดประชุมเริ่มโครงการ (Kick off) เพื่อให้ความรู้ด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) แนวทางการดำเนินโครงการ ให้แก่บุคลากรสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ
- ๔.๓ ศึกษาข้อมูลโครงสร้างองค์กร ตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ
- ๔.๔ ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ กรอบแนวทางการประเมินด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ
- ๔.๕ นำเสนอรูปแบบ กรอบแนวทางการประเมิน และแผนการประเมินด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
- ๔.๖ จัดให้มีการทดสอบ ประเมินด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากร สังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ
- ๔.๗ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) รายบุคคล

๕. ระยะเวลาดำเนินงานโครงการ

ระยะเวลาการศึกษาและดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๓๖๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

๖. งบประมาณ

งบประมาณโครงการ จำนวนเงิน ๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท (สามล้านห้าแสนบาทถ้วน)

๗. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารการคลังและรายได้ ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ

๘. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) ผู้บริหารในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนฯ ทราบถึงระดับทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ ส่วนงานต่าง ๆ
- ๒) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนฯ ตระหนักถึงทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ ตนเองยังขาด
- ๓) สามารถนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะ Digital Literacy ไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างชัดเจน

๙. คุณสมบัติของที่ปรึกษา

- ๙.๑ มีความสามารถตามกฎหมาย
- ๙.๒ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- ๙.๓ ไม่อยู่ระหว่างเลิกกิจการ
- ๙.๔ ไม่เป็นบุคคลซึ่งอยู่ระหว่างถูกระงับการยื่นข้อเสนอหรือทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐไว้ชั่วคราวตามที่ ประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง

- ๙.๕ เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประกอบอาชีพเป็นที่ปรึกษาในสาขาที่จะจ้าง และได้ขึ้นทะเบียนไว้กับศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา กระทรวงการคลัง
- ๙.๖ ไม่เป็นผู้ที่ถูกกระบุชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงานของทางราชการและได้แจ้งเวียนชื่อให้เป็นผู้ทำงานของหน่วยงานของรัฐแล้ว
- ๙.๗ มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนด
- ๙.๘ เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ผู้มีอาชีพรับจ้างงานที่เสนอราคาดังกล่าว
- ๙.๙ ไม่เป็นผู้ที่มีผลประโยชน์ร่วมกันกับที่ปรึกษารายอื่นที่เข้ายื่นข้อเสนอให้แก่เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ
- ๙.๑๐ ไม่เป็นผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนด
- ๙.๑๑ มีบุคลากรผู้รับผิดชอบและดำเนินโครงการต้องมีคุณสมบัติและประสบการณ์ในสาขาต่างๆ ไม่น้อยกว่าข้อกำหนดนี้
- ๑) หัวหน้าโครงการ จำนวน ๑ คน ต้องมีคุณสมบัติไม่น้อยกว่าระดับปริญญาเอก ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี
 - ๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินทักษะบุคลากร จำนวน ๑ คน ต้องมีคุณสมบัติไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี
 - ๓) ผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์และการจัดการโครงการ จำนวน ๑ คน ต้องมีคุณสมบัติไม่น้อยกว่าระดับปริญญาเอก ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี
 - ๔) ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน ๑ คน ต้องมีคุณสมบัติไม่น้อยกว่าระดับปริญญาเอก ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี
 - ๕) ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ และแอปพลิเคชัน จำนวน ๑ คน ต้องมีคุณสมบัติไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี
 - ๖) ผู้เชี่ยวชาญด้านทักษะการใช้งานเครื่องมือดิจิทัล จำนวน ๑ คน ต้องมีคุณสมบัติไม่น้อยกว่าระดับปริญญาเอก ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี
 - ๗) ผู้ประสานงานโครงการ จำนวน ๑ คน ต้องมีคุณสมบัติไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๑๐. การส่งมอบงาน

- ๑๐.๑ งวดที่ ๑ รายงานเริ่มต้นการศึกษา (Inception Report) ประกอบด้วย แผนการดำเนินงาน แนวทางดำเนินงาน (Methodology) โครงการ ภายใน ๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง
- ๑๐.๒ งวดที่ ๒ กรอบแนวทาง และแผนการประเมินด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ ภายใน ๑๕๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง
- ๑๐.๓ งวดที่ ๓ รายงานผลการประเมินด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ ภายใน ๓๐๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง
- ๑๐.๔ งวดที่ ๔ แผนการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) รายบุคคล ภายใน ๓๖๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

๑๑. การจ่ายเงินค่าจ้างที่ปรึกษา

การจ่ายเงินให้ค่าจ้างที่ปรึกษา แบ่งจ่ายเป็นงวด ๆ ดังนี้

- ๑๑.๑ งวดที่ ๑ จ่ายเงินค่าจ้างร้อยละ ๑๐ (สิบ) ของค่าจ้างทั้งหมดตามที่ระบุในสัญญาจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ดำเนินการ ตามข้อ ๖.๑ และ เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถได้ตรวจรับรายงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
- ๑๑.๒ งวดที่ ๒ จ่ายเงินค่าจ้างร้อยละ ๒๕ (ยี่สิบห้า) ของค่าจ้างทั้งหมดตามที่ระบุในสัญญาจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ดำเนินการ ตามข้อ ๖.๒ และเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถได้ตรวจรับรายงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
- ๑๑.๓ งวดที่ ๓ จ่ายเงินค่าจ้างร้อยละ ๔๐ (สี่สิบ) ของค่าจ้างทั้งหมดตามที่ระบุในสัญญาจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ดำเนินการตามข้อ ๖.๓ และเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถได้ตรวจรับรายงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
- ๑๑.๔ งวดที่ ๔ จ่ายเงินค่าจ้างร้อยละ ๒๕ (ยี่สิบห้า) ของค่าจ้างทั้งหมดตามที่ระบุในสัญญาจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ดำเนินการตามข้อ ๖.๔ และเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถได้ตรวจรับรายงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ตาราง Gantt Chart
 โครงการจ้างที่ปรึกษาประเมินทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
 บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ

ขั้นตอน/กิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ																		หมายเหตุ/ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
			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	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	
๕. ทำสัญญา	เสนอขอความเห็นชอบผลการประกวดราคา จัดจ้าง และการทำสัญญาการจัดจ้าง	-							↔												
๖. ดำเนินการตามงวดงาน และตรวจรับงานจ้างตามข้อกำหนด	รายงานผลการตรวจรับงานจริง	๔๐							←											→	สงพ.
๗. เบิกจ่ายเงิน	เบิกจ่ายได้ตามแผนและงวดงาน	๑๕																		→	สงพ.

โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap

๑. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้น จึงได้มีการกำหนดแผนงานโครงการ (Action Plan) ในแต่ละยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาต่าง ๆ นั้น มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมทั้งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของกรมฯ ด้วย ทั้งนี้ การฝึกอบรมและการพัฒนา (Human Resource Training and Development) มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง ดังนี้

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

๒. ความสอดคล้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตาม Training Roadmap ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐

๔. เป้าหมาย

พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

๕. ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ

- ๕.๑ งานบุคคลจัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนด้านการพัฒนาศักยภาพของเงินทุนหมุนเวียนฯ
- ๕.๒ งานบุคคลสำรวจ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา
- ๕.๓ งานบุคคลจัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดรายละเอียดหลักสูตรต่าง ๆ ในแผนพัฒนาศักยภาพ พิจารณาตัวชี้วัด และเกณฑ์การผ่านของแต่ละหลักสูตร
- ๕.๔ คณะทำงานจัดทำร่างแผนพัฒนาศักยภาพของเงินทุนหมุนเวียนฯ นำเสนอแก่ผู้บริหารระดับสูง และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้บริหาร
- ๕.๕ ประกาศใช้แผนพัฒนาศักยภาพ และสื่อสารบุคลากรเพื่อเตรียมดำเนินการจัดฝึกอบรม
- ๕.๖ ดำเนินการจัดฝึกอบรมและพัฒนา พร้อมประเมินผลการเรียนรู้และติดตามพฤติกรรม

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗ โดยดำเนินการต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

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. 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	
๑ งานบุคคลจัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนฯ	๕	←→												สงพ.
๒ งานบุคคลสำรวจ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	รายละเอียดความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	๒๐		←→											สงพ.
๓ งานบุคคลจัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดรายละเอียดหลักสูตรต่างๆในแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมตัวชี้วัด และเกณฑ์พิจารณาตัวชี้วัด และเกณฑ์การผ่านของแต่ละหลักสูตร	รายละเอียดหลักสูตรต่างๆพร้อมตัวชี้วัด และเกณฑ์การผ่านของแต่ละหลักสูตร	๓๐				←→									สงพ.
๔ คณะทำงานจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ นำเสนอแก่ผู้บริหารและดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้บริหาร	ผู้บริหารระดับสูงให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร	๑๐						←→							สงพ.
๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร และสื่อสารบุคลากรเพื่อเตรียมดำเนินการจัดฝึกอบรม	แผนพัฒนาบุคลากรและการรับรู้ของบุคลากรทุกสายงาน	๑๐							←→						สงพ.
๖. ดำเนินการจัดฝึกอบรมและพัฒนา พร้อมประเมินผลการเรียนรู้และติดตามพฤติกรรม	บุคลากรผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา มีพฤติกรรมที่เก่งและดีขึ้น	๒๕												←→	สงพ.

โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

๑. หลักการและเหตุผล

จากแนวคิดของการบริหารจัดการองค์การสู่ความสำเร็จที่ว่าองค์การจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีองค์ประกอบที่จำเป็น 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) โดยส่งผลกระทบต่อการทำงานประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ของเงินทุนหมุนเวียนฯ ในเรื่อง “เสริมสร้างองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

เป้าหมายของการเสริมสร้างองค์กรให้มีสมรรถนะสูงจะสัมฤทธิ์ผลได้ขึ้นอยู่กับพัฒนาองค์กรให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาข้อมูลของกรมการขนส่งทางบกให้นำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) อย่างสร้างสรรค์และมีคุณค่าต่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานของกรมฯ และต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนวัตกรรม ทักษะในการควบคุมกำกับดูแลการขนส่งทางถนน และความใส่ใจในงานบริการ ที่เงินทุนหมุนเวียนฯ จะต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านการผลิตและเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญข้างต้น เงินทุนหมุนเวียนฯ จึงควรเริ่มกระบวนการพัฒนาองค์กรเพื่อตอบสนองเป้าหมายให้เงินทุนหมุนเวียนฯ ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้วยการทบทวนภารกิจและวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานขององค์กรตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ให้ลงไปสู่กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของเงินทุนหมุนเวียนฯ

๒. ความสอดคล้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. ศักยภาพบุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัว และใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ

เป้าประสงค์ที่ ๑ ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และบุคลากรด้าน HR มีฐานข้อมูลอัตรากำลังที่สามารถใช้ประโยชน์ในด้านการตัดสินใจทางการบริหาร

๓. วัตถุประสงค์ - เพื่อศึกษาทบทวนและเสนอแนะภารกิจของเงินทุนหมุนเวียนฯ เพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจัดตั้งและทิศทางการดำเนินงานในอนาคต

- เพื่อวางแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกลไกการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ

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 ๒๕๖๖ – สิงหาคม ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

งบดำเนินงานปกติ

๘. สถานที่ดำเนินโครงการ

ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ และส่วนพัสดุและแผ่นป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก

๙. ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการเสนอปรับโครงสร้างองค์กรใหม่

๑๐. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารการคลังและรายได้ ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

๑๑. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑๑.๑ โครงสร้างองค์กรที่ปรับปรุงใหม่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของเงินทุนหมุนเวียนฯ รวมถึงสอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจัดตั้ง นโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 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. 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	
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.

ตาราง Gantt Chart
โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

ขั้นตอน/กิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระยะเวลาดำเนินการ												หมายเหตุ/ ผู้รับผิดชอบ
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			
			ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	
๖. สํารวจ รวบรวมวิเคราะห์ ข้อมูลอัตรากำลังในปัจจุบัน	วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน	๒๐	←	→											สงผ.
๗. จัดประชุมในระดับหัวหน้างานขึ้นไปเพื่อสรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการสรรหาและบรรจุ	หน่วยงานทราบอัตรากำลังที่ต้องการ	๑๐			←	→									สงผ.
๘. จัดประชุมในระดับหัวหน้างานเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการ	หลักเกณฑ์และคุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการ	๒๐				←	→								สงผ.
๙. ดำเนินการสรรหาและบรรจุอัตรากำลัง	บรรจุอัตรากำลัง	๕๐						←	→						สงผ.

