



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

สิงหาคม ๒๕๖๗

คำนำ

ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ (แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีความเชี่ยวชาญงาน เรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสนับสนุนให้เงินทุนหมุนเวียนฯ บรรลุเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์

ดังนั้น เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถจึงได้ถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๘ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และมุ่งสู่วิสัยทัศน์ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ 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 ผลผลิตของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

ส่วนที่ ๓ สรุปแผนปฏิบัติงาน แสดงถึงวงเงินงบประมาณ แผนปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรมของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

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
- ทิศทางที่เกี่ยวข้อง	๔
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕

ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖
๓.๑ ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กับยุทธศาสตร์เงินทุน ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์	๖
๓.๒ สรุปแผนงานปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘	๘
๓.๓ รายละเอียดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดโครงการ	๑๑

ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล	๑๒
---------------------------------	----

ภาคผนวก รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ ประจำปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๓
๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาประเมินทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก	๑๔
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap	๑๙
๓. โครงการปลูกฝังจิตสำนึกตามค่านิยม	๒๒
๔. โครงการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร และแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร	๒๕

ส่วนที่ ๑ หน้าที่ และโครงสร้างการบริหาร

หน้าที่ของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ เป็นเงินนอกงบประมาณ ในสังกัดสำนักบริหารการคลัง และรายได้ 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

โครงสร้างการบริหารของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ



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

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	ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
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 พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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. ๒๕๖๘ 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	- โครงการจ้างที่ปรึกษาประเมินทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก

ยุทธศาสตร์เงินทุนฯ	มิติของ ก.พ.	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	กลยุทธ์เงินทุนฯ จากแผนยุทธศาสตร์	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ	๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสมรรถนะและศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง	๑.๓ การบริหารความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงานภายใต้สังคมของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากฐานสู่ฐาน	- โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ	๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสมรรถนะและศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง	- บุคลากรของเงินทุนฯ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมร่วมตามจรรยาบรรณขององค์กร	๑.๓ การบริหารความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงานภายใต้สังคมของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากฐานสู่ฐาน	- โครงการปลูกฝังจิตสำนึกตามค่านิยม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ	๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสม	๑.๓ การบริหารความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงานภายใต้สังคมของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากฐานสู่ฐาน	- โครงการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร และแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร

๓.๒ สรุปแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก	- ผู้บริหารในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนฯ ทราบถึงระดับทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของส่วนงานต่าง ๆ - บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนฯ ตระหนักถึงทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตนเองยังขาด - สามารถนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะ Digital Literacy ไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างชัดเจน	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	- ทราบถึงระดับความสามารถด้าน Digital Literacy ของบุคลากร - ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้าน Digital Literacy ของบุคลากรและองค์กร - ทราบถึงความสามารถด้าน Digital Literacy ที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย	บุคลากรได้รับการประเมินด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่น้อยกว่า ๗๐ คน	มกราคม ๖๗ – กันยายน ๖๘	สนร.(สงผ.)	๓,๔๓๐,๐๐๐ บาท	
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap	บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติตามระดับของสายงานและทันต่อความเปลี่ยนแปลง	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	ตุลาคม ๖๗ – กันยายน ๖๘	สนร.(สงผ.)	งบทกติ	

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓. โครงการปลูกฝังจิตสำนึกตามค่านิยม	บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ เกิดความตระหนักในบทบาท หน้าที่ ยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	ตุลาคม ๖๗ – กันยายน ๖๘	สนร.(สงผ.)	งบบปกติ	
๔. โครงการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรและแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร	- ผู้บริหารและงานบุคคลทราบถึงปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร - บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง - สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงให้มี	ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	- บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ - ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง	ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	ตุลาคม ๖๗ – กันยายน ๖๘	สนร.(สงผ.)	งบบปกติ	

แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	หมายเหตุ
	สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกช่วยให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น		- บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนๆ เกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข					

๓.๓ รายละเอียดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดโครงการ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๑. โครงการจ้างที่ปรึกษาประเมินทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถกรมการขนส่งทางบก	บุคลากรได้รับการประเมินด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่น้อยกว่า ๗๐ คน	๗๐ คน	๗๕ คน	๘๐ คน	๘๕ คน	๙๐ คน
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap	ร้อยละของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๓. โครงการปลูกฝังจิตสำนึกตามค่านิยม	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๔. โครงการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร และแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานประจำเดือน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และเสนอผู้บริหารได้รับทราบ และติดตามผลการดำเนินงาน

ภาคผนวก
รายละเอียดโครงการ
ประจำปีบัญชี พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการจ้างที่ปรึกษาประเมินทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก

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” เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 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) บุคลากรสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ
- ๔.๗ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) รายบุคคล

๕. ระยะเวลาดำเนินงานโครงการ

ระยะเวลาการศึกษาและดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๓๖๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

๖. งบประมาณ

งบประมาณโครงการ จำนวนเงิน ๓,๔๓๐,๐๐๐.-บาท (สามล้านสี่แสนสามหมื่นบาทถ้วน)

๗. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารการคลังและรายได้ ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ

๘. ตัวชี้วัด

บุคลากรได้รับการประเมินด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่น้อยกว่า ๗๐ คน

๙. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) ผู้บริหารในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนฯ ทราบถึงระดับทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของส่วนงานต่าง ๆ
- ๒) บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนฯ ตระหนักถึงทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตนเองยังขาด
- ๓) สามารถนำผลการวิเคราะห์สมรรถนะ Digital Literacy ไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างชัดเจน

๑๐. คุณสมบัติของที่ปรึกษา

- ๑๐.๑ มีความสามารถตามกฎหมาย
- ๑๐.๒ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- ๑๐.๓ ไม่อยู่ระหว่างเลิกกิจการ

- ๑๐.๔ ไม่เป็นบุคคลซึ่งอยู่ระหว่างถูกระงับการยื่นข้อเสนอหรือทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐไว้ชั่วคราวตามที่ประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง
- ๑๐.๕ เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่ประกอบอาชีพเป็นที่ปรึกษาในสาขาที่จะจ้าง และได้ขึ้นทะเบียนไว้กับศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา กระทรวงการคลัง
- ๑๐.๖ ไม่เป็นผู้ที่ถูกระงับชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงานของทางราชการและได้แจ้งเวียนชื่อให้เป็นผู้ทำงานของหน่วยงานของรัฐแล้ว
- ๑๐.๗ มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนด
- ๑๐.๘ เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ผู้มีอาชีพรับจ้างงานที่เสนอราคาดังกล่าว
- ๑๐.๙ ไม่เป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันกับที่ปรึกษารายอื่นที่เข้ายื่นข้อเสนอให้แก่เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ
- ๑๐.๑๐ ไม่เป็นผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนด
- ๑๐.๑๑ 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

๑๑. การส่งมอบงาน

- ๑๑.๑ งวดที่ ๑ รายงานเริ่มต้นการศึกษา (Inception Report) ประกอบด้วย แผนการดำเนินงาน แนวทางดำเนินงาน (Methodology) โครงการ ภายใน ๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง
- ๑๑.๒ งวดที่ ๒ กรอบแนวทาง และแผนการประเมินด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ ภายใน ๑๕๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง
- ๑๑.๓ งวดที่ ๓ รายงานผลการประเมินด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) บุคลากรสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ ภายใน ๓๐๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง
- ๑๑.๔ งวดที่ ๔ แผนการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) รายบุคคล ภายใน ๓๖๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

๑๒. การจ่ายเงินค่าจ้างที่ปรึกษา

การจ่ายเงินให้ค่าจ้างที่ปรึกษา แบ่งจ่ายเป็นงวด ๆ ดังนี้

- ๑๒.๑ งวดที่ ๑ จ่ายเงินค่าจ้างร้อยละ ๑๐ (สิบ) ของค่าจ้างทั้งหมดตามที่ระบุในสัญญาจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ดำเนินการ ตามข้อ ๖.๑ และ เงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถได้ตรวจรับรายงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
- ๑๒.๒ งวดที่ ๒ จ่ายเงินค่าจ้างร้อยละ ๒๕ (ยี่สิบห้า) ของค่าจ้างทั้งหมดตามที่ระบุในสัญญาจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ดำเนินการ ตามข้อ ๖.๒ และเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถได้ตรวจรับรายงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
- ๑๒.๓ งวดที่ ๓ จ่ายเงินค่าจ้างร้อยละ ๔๐ (สี่สิบ) ของค่าจ้างทั้งหมดตามที่ระบุในสัญญาจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ดำเนินการตามข้อ ๖.๓ และเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถได้ตรวจรับรายงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
- ๑๒.๔ งวดที่ ๔ จ่ายเงินค่าจ้างร้อยละ ๒๕ (ยี่สิบห้า) ของค่าจ้างทั้งหมดตามที่ระบุในสัญญาจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ดำเนินการตามข้อ ๖.๔ และเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถได้ตรวจรับรายงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ตาราง Gantt Chart

โครงการจ้างที่ปรึกษาประเมินทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

บุคลากรในสังกัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผนป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก

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	
๔. ทำสัญญา	เสนอขอความเห็นชอบผลการประกวดราคาจัดจ้าง และการทำสัญญาการจัดจ้าง	-																			สงผ.
๕. ดำเนินการตามงวดงาน และตรวจรับงานจ้างตามข้อกำหนด	รายงานผลการตรวจรับงานจริง	๔๐				งวดที่ ๑				งวดที่ ๒				งวดที่ ๓		งวดที่ ๔					สงผ.
๖. เบิกจ่ายเงิน	เบิกจ่ายได้ตามแผนและงวดงาน	๑๕				งวดที่ ๑				งวดที่ ๒				งวดที่ ๓		งวดที่ ๔					สงผ.

โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap

๑. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้น จึงได้มีการกำหนดแผนงานโครงการ (Action Plan) ในแต่ละยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาต่าง ๆ นั้น มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักของกรมฯ ด้วย 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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐

๔. เป้าหมาย

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

๕. ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ

- ๕.๑ งานบุคคลจัดตั้งคณะทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนฯ
- ๕.๒ งานบุคคลสำรวจ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา
- ๕.๓ งานบุคคลจัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดรายละเอียดหลักสูตรต่าง ๆ ในแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาดำเนินการ และเกณฑ์การผ่านของแต่ละหลักสูตร
- ๕.๔ ดำเนินการจัดฝึกอบรมและพัฒนา พร้อมประเมินผลการเรียนรู้และติดตามพฤติกรรม

๖. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘ โดยดำเนินการต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

๗. งบประมาณ

งบดำเนินงานปกติ

๘. สถานที่ดำเนินโครงการ

ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ และส่วนพัสดุและแผ่นป้ายทะเบียนรถ กรมการขนส่งทางบก

๙. ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด

๑๐. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารการคลังและรายได้ ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

๑๑. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติตามระดับของ
สายงานและทันต่อความเปลี่ยนแปลง

ตาราง Gantt Chart
โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap

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	
๑ งานบุคคลจัดตั้งคณะทำงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อ ดำเนินโครงการฯ	๑๐	↔												สงพ.
๒ งานบุคคลสำรวจ รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความ ต้องการฝึกอบรมและพัฒนา	รายละเอียดความต้องการ ฝึกอบรมและพัฒนา	๓๐		↔	→										สงพ.
๓ งานบุคคลจัดประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนด รายละเอียดหลักสูตรต่าง ๆ ในโครงการพัฒนาบุคลากร พิจารณาตัวชี้วัด และเกณฑ์การผ่านของแต่ละหลักสูตร	รายละเอียดหลักสูตรต่างๆ พร้อมตัวชี้วัด และเกณฑ์ การผ่านของแต่ละหลักสูตร	๓๐					↔	→							สงพ.
๔. ดำเนินการจัดฝึกอบรมและพัฒนา พร้อมประเมินผล การเรียนรู้และติดตามพฤติกรรม	บุคลากรผ่านการฝึกอบรม และพัฒนา มีพฤติกรรมที่เก่ง และดีขึ้น	๓๐								↔	→				สงพ.

โครงการปลูกฝังจิตสำนึกตามค่านิยม

๑. หลักการและเหตุผล

การรณรงค์และสื่อสารค่านิยมขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ เกิดความตระหนักและเข้าใจในค่านิยมที่องค์กรต้องการสื่อสารแก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งยังเป็นการสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาลและตระหนักถึงภัยจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ และสร้างระบบเตือนและป้องกันภัยจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนสร้างความโปร่งใสในการบริหารและปฏิบัติงานเงินทุนหมุนเวียนฯ เป็นหน่วยงานที่ยึดมั่นในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและมีเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานอื่น ดังนั้นการสื่อสารและจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมค่านิยมขององค์กรจะยังประโยชน์ใน การพัฒนาเงินทุนหมุนเวียนฯ ให้มีความมั่นคง ยั่งยืน

๒. ความสอดคล้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ศักยภาพบุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อบริหารงานการผลิตแผนปายทะเบียนรถ เปาประสงคที่ ๗ บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข

๓. วัตถุประสงค์

- เพื่อให้บุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ เกิดความ ตระหนักและเข้าใจในค่านิยมที่องค์กรต้องการสื่อสารแก่บุคลากรทุกระดับ

๔. เป้าหมาย

- บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข

๕. ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ

- ๕.๑ คณะทำงานทบทวนค่านิยม (PLATE) ของเงินทุนหมุนเวียนฯ
- ๕.๒ สื่อสารค่านิยมให้บุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ ทราบ
- ๕.๓ สำนวจการรับรู้/เข้าใจ ค่านิยมของเงินทุนหมุนเวียน
- ๕.๔ สรุปผลโครงการ

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘ โดยดำเนินการต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

๗. งบประมาณ

งบดำเนินงานปกติ

๘. สถานที่ดำเนินโครงการ

สำนักบริหารการคลังและรายได้ ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

๙. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนพัสดุและแผนป้ายทะเบียนรถ สำนักบริหารการคลังและรายได้

๑๐. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

๑๑. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรเงินทุนหมุนเวียน ฯ เกิดความตระหนักในบทบาท หน้าที่ ยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข

ตาราง Gantt Chart
โครงการปลูกฝังจิตสำนึกตามค่านิยม

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	
๑. คณะทำงานทบทวนค่านิยม (PLATE) ของเงินทุนหมุนเวียนฯ	ค่านิยม(PLATE)ของ เงินทุนหมุนเวียน	๒๐			↔										สงผ.
๒. สื่อสารค่านิยมให้บุคลากรของเงินทุน หมุนเวียนฯ ทราบ	แจ้งเวียนค่านิยม	๒๐				↔									สงผ.
๓. สำนักรวการรับรู้/เข้าใจ ค่านิยมของ เงินทุนหมุนเวียน	แบบสำรวจ	๓๐						↔							สงผ.
๔. สรุปผลโครงการ	สรุปแบบประเมิน	๓๐							↔						สงผ.

โครงการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร และแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร

๑. หลักการและเหตุผล

สถานที่ทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ใช้ชีวิตในแต่ละวันอยู่ในที่ทำงาน หากบุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่สามารถเอื้อประโยชน์ในการทำงานแก่บุคลากร และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้บุคลากรมีความสุข ตั้งใจทำงาน และสามารถทำผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานในสถานที่ทำงานที่สวยงาม น่าอยู่ ทันสมัย สะดวกสบาย และปลอดภัย จนเกิดเป็นความผูกพันกับองค์กรในที่สุด การจัดสำรวจความพึงพอใจและ ความผูกพันของบุคลากร ถือเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยองค์กรว่าบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกอย่างไร ต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากน้อยแค่ไหน ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมด้านใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร และทำให้องค์กรทราบว่าควรจัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากรอย่างไร

๒. ความสอดคล้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อบริหารงานการผลิตแผ่นป้ายทะเบียนรถ

๓. วัตถุประสงค์

- เพื่อทราบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานและระดับความผูกพันของบุคลากรรวมถึงอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
- เพื่อนำผลวิเคราะห์การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรไปจัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร

๔. เป้าหมาย

๑. บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง
๒. บุคลากรเงินทุนหมุนเวียนฯ เกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุข

๕. ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ

- ๕.๑ จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อทบทวนปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี
- ๕.๒ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
- ๕.๓ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
- ๕.๔ วิเคราะห์ผลสำรวจ และจัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร
- ๕.๕ ดำเนินการจัดกิจกรรมยกระดับความผูกพันตามแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร
- ๕.๖ ติดตามและประเมินผล สรุปผลเพื่อนำเสนอผู้บริหาร

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

งบดำเนินงานปกติ

๘. สถานที่ดำเนินโครงการ

ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

๙. ตัวชี้วัด

ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๑๐. หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารการคลังและรายได้ ส่วนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดทำแผ่นป้ายทะเบียนรถ

๑๑. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑๑.๑ ผู้บริหารและงานบุคคลทราบถึงปัจจัยแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร

๑๑.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง

๑๑.๓ สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกช่วยให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

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	
๑. จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อทบทวนปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี	คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน	๑๐	←→											สงผ.	
๒. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	๒๐				←→								สงผ.	
๓. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	ข้อมูลจากการสำรวจ	๒๐						↔						สงผ.	
๔. วิเคราะห์ผลสำรวจ และจัดทำแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร	รายงานสรุปผลสำรวจและแผนยกระดับความผูกพัน	๒๐							←→					สงผ.	
๕. ดำเนินการจัดกิจกรรมระดับความผูกพันตามแผนยกระดับความผูกพันของบุคลากร	บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม	๒๐									←→			สงผ.	
๖. ติดตามและประเมินผล สรุปผลเพื่อนำเสนอผู้บริหาร	รายงานสรุปผล และข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร	๑๐											↔	สงผ.	