



เงินหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง
Equipment Revolving Fund

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เงินหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ.2566-2570 ฉบับทบทวน พ.ศ.2567



โดย

สำนักเครื่องกลและสื่อสาร กรมทางหลวง

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง
ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

ฉบับทบทวน ปี พ.ศ.๒๕๖๗

โดย

สำนักเครื่องกลและสื่อสาร กรมทางหลวง

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	๔
๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐).....	๔
๑.๒ นโยบายรัฐบาลภายใต้การบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลปี ๒๕๕๗.....	๔
๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙).....	๕
๑.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	๖
๑.๕ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐).....	๗
๑.๖ แผนปฏิบัติการด้านคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๙
๑.๗ แผนยุทธศาสตร์กรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๔
๑.๘ แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมทางหลวง (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐).....	๑๘
๑.๙ แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖)	๑๙
๑.๑๐ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖)	๒๒
๑.๑๑ แผนยุทธศาสตร์ดิจิทัลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖).....	๒๓
ส่วนที่ ๒ กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๔
กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๗).....	๒๔
การสัมมนาการเรียนรู้และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Learning & Workshop)	๒๕
แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการนำปัจจัยความสำเร็จปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการที่ผ่านมา	๓๒
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๗).....	๓๕
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis.....	๓๕
TOWS Matrix สำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร	๓๘
ลำดับความสำคัญของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์	๓๙
ส่วนที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๗).....	๔๐

แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐.....	๔๑
ตาราง สรุปยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ และ ระยะเวลาดำเนินการ.....	๔๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังบุคลากรเงินทุนฯ.....	๔๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	๔๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมค่านิยม สร้างความผาสุก* และความผูกพันของบุคลากร.....	๔๕
แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘.....	๔๖

ส่วนที่ ๑ นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ฉบับทบทวน ปี ๒๕๖๗ ครั้งนี้ ได้มีการรวบรวมและวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า เพื่อ ประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กรที่อาจจะมีผลกระทบต่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังนี้

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย (มาตรา ๖๕) ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อ ความสุขของคนไทยทุกคน การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่าง การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ มีสาระสำคัญ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ นโยบายรัฐบาลภายใต้การบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลปี ๒๕๕๗

ตามที่นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ โดยได้กำหนดนโยบายไว้ ๑๑ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ มาตรา ๑๙ ที่ระบุให้รัฐบาลมีหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินการให้มีการปฏิรูปด้าน ต่างๆ และส่งเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ ดังนี้

- นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
- นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
- นโยบายที่ ๔ การศึกษาและการเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน
- นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
- นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
- นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม
- นโยบายที่ ๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ ประโยชน์อย่างยั่งยืน
- นโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
- นโยบายที่ ๑๑ การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

จากการวิเคราะห์พบว่า ในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง คือ นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ หัวข้อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคมอันเป็นการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการขนส่งทางถนน เพื่อพัฒนาโครงข่ายทางหลวงมาตรฐานสูง รองรับการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างเมือง

นอกจากนี้ รัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติในด้านนโยบายเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ในหัวข้อการส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ ครอบคลุมการผลิตและการค้าผลิตภัณฑ์ดิจิทัลโดยตรง ทั้งผลิตภัณฑ์ฮาร์ดแวร์ ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ อุปกรณ์ สื่อสารดิจิทัล อุปกรณ์โทรคมนาคมดิจิทัล และการใช้ดิจิทัลรองรับการให้บริการของภาคธุรกิจการเงินและธุรกิจบริการอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคสื่อสารและบันเทิง ตลอดจนการใช้ดิจิทัลรองรับการผลิตสินค้า อุตสาหกรรม และการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ปรับปรุงบทบาทและภารกิจของหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงให้ดูแลและผลักดันงานสำคัญของประเทศชาติในเรื่องนี้ และจะจัดให้มีคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนเรื่องนี้ได้อย่างจริงจัง

๑.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทยในอนาคตมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต พฤติกรรมการเดินทางของคนและรูปแบบในการทำธุรกิจ และความต้องการในการเดินทางอันเป็นผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ การกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น และบริบทการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สามารถตอบสนองผู้ใช้บริการ มีความทันสมัย และรองรับการเจริญเติบโตในอนาคตตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้น ในการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งจึงต้องคำนึงถึงประเด็นที่เกี่ยวข้อง ๓ ประการ ดังนี้

๑. การขนส่งที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)

- ๑) ส่งเสริมการคมนาคมขนส่งที่ปลอดภัยในทุกรูปแบบการขนส่ง
- ๒) ส่งเสริมการคมนาคมขนส่งที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการคมนาคมขนส่งที่ไม่ใช้เครื่องยนต์

๒. การขนส่งที่มีประสิทธิภาพ (Transport Efficiency)

- ๑) เพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งและโลจิสติกส์โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมขนส่งให้เชื่อมโยงฐานการผลิต แหล่งเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม
- ๒) การใช้ระบบขนส่งอัจฉริยะ (Intelligent Transport Systems: ITS) และเทคโนโลยีในการยกระดับการให้บริการขนส่งและบริหารจัดการระบบคมนาคมขนส่งให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓. ระบบคมนาคมขนส่งที่เข้าถึงได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport)

การยกระดับการขนส่งให้สามารถรองรับผู้ใช้งานได้ทุกกลุ่ม (Universal Design/Transport for all) ทั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเด็ก เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการขนส่งได้อย่างสะดวก (Accessibility) มีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม (Affordability) และมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ แนวคิดในการพัฒนาทั้ง ๓ ประเด็นดังกล่าวข้างต้นจะต้องส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในการนำเครื่องมือด้านนวัตกรรม (Innovation) และการบริหารจัดการ (Management) ที่มีประสิทธิภาพ มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งและการขับเคลื่อนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การศึกษา วิเคราะห์โครงการ การออกแบบ การ

ก่อสร้าง การใช้งานโครงสร้างพื้นฐาน และการติดตามประเมินผล รวมทั้ง การมีระบบบริหารจัดการที่ดีในการลงทุนโครงการต่างๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการคมนาคมขนส่งในอนาคต

กระทรวงคมนาคมได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทยในระยะยาว และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขับเคลื่อนไปในทิศทางและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ตลอดจนการก้าวสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในอนาคตของประเทศในระยะยาว เกิดการบูรณาการแผนงานโครงการร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ โดยประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบูรณาการระบบคมนาคมขนส่ง (Integrated Transport Systems)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริการของภาคคมนาคมขนส่ง (Transport Services)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา ปรับปรุงกฎหมาย กำกับดูแล และปฏิรูปองค์กร (Regulations and Institution)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การผลิตและพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง (Technology and Innovation)

๑.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑. **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ควบคู่กับการใช้เงื่อนไข ๒ ประการเพื่อกำกับการกำหนดทิศทางและประเด็นการพัฒนาในส่วนต่างๆ ได้แก่ เงื่อนไขความรู้ โดยการไขว่คว้าความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรม โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนและความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม
๒. **แนวคิด Resilience** ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลง อันประกอบด้วย การพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่
 - (๑) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว
 - (๒) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น
 - (๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

๓. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป
๔. โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน ๓ รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อผลักดันให้ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งได้อย่างทั่วถึง

๑.๕ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

การกำหนดแนวทางการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ตามนโยบายและแผนระดับชาติฯ นี้ได้ดำเนินการโดยยึดถือหลักการพื้นฐาน คือ ความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ การใช้ประโยชน์สูงสุดจากพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัล การประกันการเข้าถึงของคนทุกกลุ่ม การวางแผนจากข้อมูลความพร้อมของประเทศและการรวมพลังทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนระดับชาติฯ ตามแนวทางประชารัฐ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภูมิทัศน์ของการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ต่อไปนี้

๑. วิสัยทัศน์ของการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

วิสัยทัศน์และเป้าหมายของการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวอย่างยั่งยืน ให้สอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แต่เพื่อให้นโยบายและแผนระดับชาติฯ สามารถรองรับพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัล จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาหรือภูมิทัศน์ดิจิทัลออกเป็น ๔ ระยะ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ ตามที่กำหนดวิสัยทัศน์ คือ ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึง ยุคที่ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๒. เป้าหมายการพัฒนา

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในระยะ ๑๐ ปี ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ก้าวทันเวทีโลก ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต การบริการ

เป้าหมายที่ ๒ สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม ด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

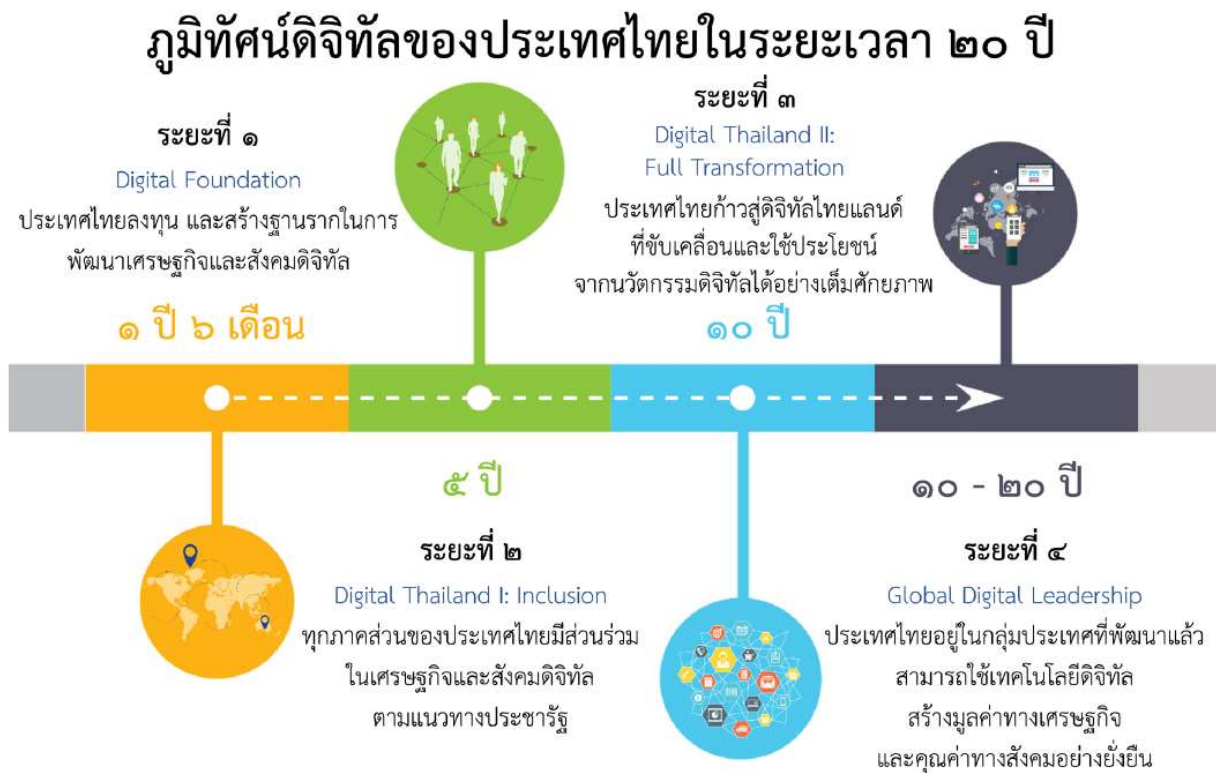
เป้าหมายที่ ๓ พัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล ด้วยการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล

เป้าหมายที่ ๔ ปฏิรูปกระบวนการทัศน์การทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

- กระบวนการทัศน์การปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการให้บริการของทางภาครัฐเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บริการประชาชน ธุรกิจ และทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล

๓. ภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย (Thailand Digital Landscape)

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) เพื่อใช้เป็นกรอบในการผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ทางความคิดในทุกภาคส่วน การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตาม นโยบายของรัฐบาล โดยแผนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แต่เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ จึงกำหนดทิศทางการพัฒนาหรือภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย (Thailand Digital Landscape) ออกเป็น ๔ ระยะ ดังภาพ



อ้างอิง : นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) หน้า ๑๖

๑.๖ แผนปฏิบัติการด้านคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการด้านคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

- **วิสัยทัศน์กระทรวงคมนาคม**
“พัฒนาโครงข่ายและบริการระบบขนส่ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างระบบเศรษฐกิจ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”
- **พันธกิจกระทรวงคมนาคม**
 - ๑) บริหารนโยบาย ขับเคลื่อนและบูรณาการแผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ
 - ๒) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบขนส่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรม เกษตรกรรมการท่องเที่ยว และแก้ไขปัญหาจราจร
 - ๓) ยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถของระบบราง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยสนับสนุนที่ส่งเสริมการขนส่งทางรางและการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ
 - ๔) กำกับ ดูแลอย่างมีธรรมาภิบาล สร้างความปลอดภัย รวมทั้งปรับปรุงพัฒนาระบบกฎหมายและมาตรฐานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นไปตามหลักสากล
 - ๕) ปรับปรุงและพัฒนาระบบให้บริการที่ทันสมัย มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรค และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
 - ๖) ส่งเสริม และสนับสนุนระบบขนส่งที่ยั่งยืน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และรองรับทุกคน ตามแนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว
 - ๗) บริหารและพัฒนาองค์กร ให้มีสมรรถนะสูง ยึดหยุ่น คล่องตัวมีธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง
- **ค่านิยมกระทรวงคมนาคม “I - SMART”**

I	: Inclusive	- ระบบขนส่งที่เข้าถึงคนทุกคน
S	: Safe, Security and Sustainable	- ความปลอดภัย มั่นคง และยั่งยืน
M	: Multimodal Transport	- การคมนาคมขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ
A	: Approachable	- สะดวก
R	: Reasonable Price	- ราคาสมเหตุสมผล
T	: Timely and Technology	- ตรงเวลาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
- **ยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

แผนปฏิบัติการด้านคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ซึ่งสามารถกำหนดได้เป็น ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์หลัก เพื่อตอบสนองและสะท้อนไปถึงวิสัยทัศน์ และพันธกิจข้างต้น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านการคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๑ ยกระดับคุณภาพการบริการและเพิ่มการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการขนส่งทางถนนให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑.๑ ปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการของโครงข่ายถนนเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบัน</p> <p>๑.๒ สนับสนุนส่งเสริมการขนส่งทางถนนและการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบให้มีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>๑.๓ การพัฒนาระบบการบริการภาครัฐ ปรับปรุงพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรการเพื่อกำกับดูแลและอำนวยความสะดวกการเดินทางและขนส่งทางถนน</p>
<p>๒ ยกระดับคุณภาพการให้บริการและเพิ่มขีดความสามารถของระบบคมนาคมขนส่งทางรางเพื่อเป็นรูปแบบการขนส่งหลักของประเทศในอนาคต</p>	<p>๒.๑ เพิ่มขีดความสามารถของการให้บริการบนระบบรางเดิมที่มีอยู่ให้เกิดการใช้ประโยชน์สูงสุด</p> <p>๒.๒ กระตุ้นอุปสงค์ของการใช้บริการ การตลาดเชิงรุก และการแสวงหากลุ่มผู้ใช้บริการใหม่ในการคมนาคมขนส่งทางราง</p> <p>๒.๓ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาช่วยยกระดับการให้บริการและบริหารจัดการคมนาคมขนส่งทางราง</p> <p>๒.๔ ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานในการกำกับดูแลบริการคมนาคมขนส่งทางรางให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>๒.๕ พัฒนาการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบและการเชื่อมต่อรูปแบบการขนส่งอื่นๆ เข้าสู่ระบบราง</p>
<p>๓ ยกระดับการคมนาคมขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีเพื่อเพิ่มศักยภาพและลดต้นทุนการขนส่งของประเทศ</p>	<p>๓.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของท่าเรือและพื้นที่หลังท่ารองรับการเดินทางของคนและการขนส่งสินค้า</p> <p>๓.๒ พัฒนาขีดความสามารถของสายเรือ เส้นทางเดินเรือและพาณิชยนาวีให้เข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้</p> <p>๓.๓ ปรับปรุงการบริหารจัดการร่องน้ำ น่านน้ำ และการบริหารจัดการนอกท่าให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓.๔ ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ และการปฏิบัติงานภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับดูแลการขนส่งทางน้ำของประเทศ</p>
<p>๔ สร้างความเข้มแข็งให้กับภาคการให้บริการขนส่งทางอากาศให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล</p>	<p>๔.๑ ปรับปรุงพัฒนาการให้บริการของท่าอากาศยานเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางและการขนส่งสินค้า</p> <p>๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการให้บริการของสายการบิน</p> <p>๔.๓ ยกระดับการบริหารพื้นที่ห้วงอากาศและการจัดการจราจรทางอากาศให้มีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>๔.๔ ปรับปรุง พัฒนา และสร้างมาตรฐานการกำกับดูแลการคมนาคมขนส่งทางอากาศ</p>

	๔.๕ ยกระดับการพัฒนาบุคลากรด้านการขนส่งทางอากาศให้ตรงตามความต้องการในปัจจุบันและอนาคตสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล
๕ ยกระดับคุณภาพการให้บริการระบบขนส่งสาธารณะและการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบเพื่อสนับสนุนการขนส่งที่ไร้รอยต่อ	๕.๑ ยกระดับการให้บริการประชาชนด้วยการพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะที่มีมาตรฐาน ๕.๒ กำหนดนโยบายด้านราคาและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นอุปสงค์ของการใช้งานขนส่งสาธารณะ ๕.๓ พัฒนาพื้นที่โดยรอบสถานีขนส่งสาธารณะ รวมทั้งเชื่อมโยงโครงข่ายและระบบสนับสนุนเพื่อการเข้าถึงและเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการระบบขนส่งสาธารณะหลัก ๕.๔ พัฒนาและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับรองรับคนทุกคนในสถานีขนส่งสาธารณะทุกรูปแบบการเดินทาง ๕.๕ พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและกระบวนการส่งเสริมการขนส่งสินค้าต่อเนื่องหลายรูปแบบอย่างไร้รอยต่อ
๖ เตรียมพร้อมรองรับเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของยานพาหนะ การขนส่ง และการเดินทางในรูปแบบใหม่	๖.๑ เตรียมพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเดินทางและการขนส่งสินค้าอันเนื่องมาจากเทคโนโลยีและเศรษฐกิจดิจิทัล ๖.๒ เตรียมพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยียานยนต์ในอนาคต ๖.๓ เตรียมพร้อมรองรับการเข้ามาของเทคโนโลยีอากาศยานไร้คนขับ (UAV)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางถนนรองรับการบริการประชาชนและขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจของประเทศที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑ พัฒนาโครงข่ายทางพิเศษและทางหลวงพิเศษเพื่อเป็นโครงข่ายถนนหลักของการเดินทางทางถนนในอนาคต ๑.๒ พัฒนาโครงข่ายทางหลวงเพื่อสนับสนุนภาคการผลิตหลักของประเทศ รองรับการพัฒนาของชุมชนเมือง และเพิ่มระดับการให้บริการประชาชน ๑.๓ พัฒนาโครงข่ายทางหลวงเพื่อรองรับการพัฒนาในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่การค้าชายแดนที่มีศักยภาพ ๑.๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการคมนาคมขนส่งทางถนนเพื่อสนับสนุนการคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ และการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ
๒ เร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางรางและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นรูปแบบการขนส่งหลักของประเทศในอนาคต	๒.๑ พัฒนาโครงข่ายรถไฟทางคู่และโครงข่ายรถไฟเส้นทางใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งทางราง ๒.๒ พัฒนาโครงข่ายรถไฟความเร็วสูงเพื่อเป็นทางเลือกของการเดินทางระหว่างเมืองที่มีประสิทธิภาพสูงในอนาคต

	๒.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการคมนาคมขนส่งทางรางสนับสนุนการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ
๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่งทางน้ำให้มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการเดินทาง การท่องเที่ยว และเป็นรูปแบบการขนส่งทางเลือกในการให้บริการและลดต้นทุนการขนส่งของประเทศ	๓.๑ ปรับปรุงและพัฒนาเส้นทางทางเดินเรือและร่องน้ำเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการคมนาคมขนส่งทางน้ำของประเทศ ๓.๒ พัฒนาท่าเรือและพื้นที่หลังท่าเพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทั้งการขนส่งสินค้าภายในประเทศและระหว่างประเทศ ๓.๓ พัฒนาท่าเรือและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อขนส่งผู้โดยสารและสนับสนุนภาคการบริการและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
๔ ปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่งทางอากาศเพื่อรองรับการขยายตัวและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมการบินภายในและระหว่างประเทศ	๔.๑ พัฒนาท่าอากาศยานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อรองรับการขยายตัวและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ ๔.๒ ปรับปรุงและพัฒนาท่าอากาศยานในภูมิภาคเพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการบินภายในประเทศ สนับสนุนการท่องเที่ยว และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง
๕ เร่งขับเคลื่อนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบขนส่งมวลชนในเขตเมืองให้ทั่วถึงครอบคลุมเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเดินทางที่ยั่งยืน	๕.๑ ขับเคลื่อนการพัฒนาโครงข่ายระบบขนส่งมวลชนเพื่อรองรับการเดินทางของประชาชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ๕.๒ ขับเคลื่อนการพัฒนาโครงข่ายระบบขนส่งมวลชนเพื่อรองรับการเดินทางของประชาชนในชุมชนเมืองภูมิภาคที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงมาตรฐานความปลอดภัยและสนับสนุนการเดินทางที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑ ปรับปรุงมาตรฐานความปลอดภัยและลดความสูญเสียจากอุบัติเหตุทางถนนอย่างยั่งยืนในทุกมิติ	๑.๑ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพถนน โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์จราจร เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการเดินทาง ๑.๒ พัฒนาองค์ความรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก และสร้างกระบวนการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้ใช้รถใช้ถนนและการขนส่งสินค้าทางถนน ๑.๓ ยกกระดับและสร้างมาตรฐานความปลอดภัยในการเดินทางและการใช้รถใช้ถนน
๒ ยกกระดับความปลอดภัยในการเดินทางและการคมนาคมขนส่งทางราง	๒.๑ เตรียมความพร้อมปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มความปลอดภัยตามแนวโครงข่ายและเส้นทางรถไฟ ๒.๒ เตรียมความพร้อมปรับปรุงกลไกการให้ความช่วยเหลือและบูรณาการด้านความปลอดภัยทางราง ๒.๓ พัฒนามาตรฐานและกำกับดูแลความปลอดภัยในการขนส่งสินค้าทางราง

<p>๓.๓ เพิ่มความปลอดภัยและลดความสูญเสียจากอุบัติเหตุจากการคมนาคมขนส่งทางน้ำ</p>	<p>๓.๑ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่จำเป็น และมาตรการเพื่อยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยของท่าเรือ</p> <p>๓.๒ พัฒนามาตรฐานเตรียมความพร้อมปรับปรุงกลไกและบูรณาการด้านความปลอดภัยทางน้ำ</p> <p>๓.๓ พัฒนาการบริหารจัดการน่านน้ำและเส้นทางการคมนาคมขนส่งทางน้ำเพื่อความมั่นคงและปลอดภัยทางน้ำ</p> <p>๓.๔ ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนากฎหมายและมาตรฐานด้านการคมนาคมขนส่งและความปลอดภัยทางน้ำให้มีมาตรฐานสากล</p>
<p>๔ เสริมสร้างความปลอดภัยของการเดินทางทางอากาศเพื่อความมั่นคงและเป็นไปตามมาตรฐานสากล</p>	<p>๔.๑ ตรวจสอบติดตาม กำกับดูแล และปรับปรุงมาตรฐานด้านความปลอดภัยการคมนาคมขนส่งทางอากาศ</p> <p>๔.๒ พัฒนาระบบบริหารและการดำเนินงานเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินจากอุบัติเหตุทางอากาศ</p> <p>๔.๓ ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนากฎหมายและมาตรฐานด้านการคมนาคมขนส่งและความปลอดภัยทางอากาศให้มีมาตรฐานสากล</p>
<p>๕ มุ่งมั่นพัฒนาการคมนาคมขนส่งที่ยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๕.๑ การดำเนินการที่มุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกมลพิษทางอากาศ และสนับสนุน ส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดในภาคการขนส่ง</p> <p>๕.๒ สร้างกระบวนการตรวจสอบติดตามและบริหารจัดการเหตุเพื่อเตรียมความพร้อมและรองรับสถานการณ์และผลกระทบจากภัยพิบัติ</p> <p>๕.๓ ซ่อมบำรุง ปรับปรุง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรองรับต่อความเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนางค์กรและระบบงานให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
<p>๑ พัฒนางค์กรและกระบวนการงานในระบบราชการให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ สนองต่อพันธกิจการไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง</p>	<p>๑.๑ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการงานและระบบให้บริการภาครัฐให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๑.๒ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนากระบวนการงานและระบบให้บริการภาครัฐ สนองต่อพันธกิจการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบราชการ ๔.๐</p> <p>๑.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูล บัญชีข้อมูล และการเชื่อมโยงข้อมูลภายในกระทรวงคมนาคม เพื่อให้สามารถนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่รัฐและเอกชน</p>

<p>๔.๒ เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของหน่วยงานและบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</p>	<p>๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและความเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒.๒ พัฒนาความรู้และเสริมสร้างทักษะและความเข้มแข็งให้แก่บุคลากรให้พร้อมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>
<p>๓ บริหารราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	<p>๓.๑ เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้มีความโปร่งใส และปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>๓.๒ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานที่โปร่งใสและเปิดกว้าง</p> <p>๓.๓ ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ และกระบวนการบังคับใช้ให้มีความเข้มข้นและตรวจสอบได้</p>

๑.๗ แผนยุทธศาสตร์กรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการราชการของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

- **วิสัยทัศน์กรมทางหลวง**

“มุ่งพัฒนาและดูแลบริหารจัดการโครงข่ายทางหลวงที่สะดวก เชื่อมโยง เข้าถึง ปลดภัย ตามมาตรฐานลำดับชั้นทางหลวง ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและคนทุกกลุ่ม” ครอบคลุมประเด็น ดังนี้

- ๑.๑) **ประเด็นเชิงกระบวนการ** มุ่งพัฒนาและดูแลบริหารจัดการโครงข่ายทางหลวง ตามมาตรฐานลำดับชั้นทางหลวง
- ๑.๒) **ประเด็นเชิงผลผลิตและผลลัพธ์** สนับสนุนการพัฒนาประเทศโดยการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงที่ “สะดวก เชื่อมโยง เข้าถึง ปลดภัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเพิ่มโอกาสทางสังคมแก่คนทุกกลุ่ม”

- **พันธกิจกรมทางหลวง**

๑. พัฒนาโครงข่ายทางหลวง (Highway Network) ที่เชื่อมโยง (Connectivity) เข้าถึง (Accessibility) ที่สมบูรณ์ และคล่องตัว (Mobility) เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
๒. บำรุงรักษา ยกกระดับความปลอดภัย และบริหารจัดการโครงข่ายทางหลวงให้ได้ตามมาตรฐานคุณภาพเพื่อความพร้อมของการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
๓. บริหารจัดการองค์กรที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ให้มีความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและคนทุกกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- **ค่านิยมกรมทางหลวง**

“HIGHWAYS”

“สร้างสรรค์ผลงาน ผสานเทคโนโลยี ด้วยความรู้ที่เหมาะสม ซื่อสัตย์ ปฏิบัติงานอย่างรู้รอบรับผิดชอบต่อพันธกิจ เกษะติดการให้บริการ ประสานพลังเป็นหนึ่งเดียว”

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| ๑) High performance | สร้างสรรค์ผลงาน |
| ๒) Intelligent technology | ผสานเทคโนโลยี |
| ๓) Good knowledge | ด้วยความรู้ที่เหมาะสม |

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| ๔) Honesty | ซื่อสัตย์ |
| ๕) Work smart | ปฏิบัติงานอย่างรู้รอบ |
| ๖) Accountability | รับผิดชอบต่อพันธกิจ |
| ๗) Year-round commitment | เกาะติดการให้บริการ |
| ๘) Synergy | ประสานพลังเป็นหนึ่งเดียว |

- วัฒนธรรม

“DOH”

- ๑) Deliver Good Service to People : มุ่งให้เกิดการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน
- ๒) Obligate Governance and Sustainability : ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและความยั่งยืน
- ๓) Hold Accountability for Interests of National and People : คงไว้ซึ่งความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของชาติและประชาชน

- ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงข่ายทางหลวง

เป้าหมายยุทธศาสตร์ : การพัฒนาโครงข่ายทางหลวงที่เชื่อมโยง (Connectivity) เข้าถึง (Accessibility) และคล่องตัว (Mobility) ตามมาตรฐานลำดับชั้นทางหลวง (Road Hierarchy)

(๑) เป้าประสงค์

๑. มีโครงข่ายทางหลวงที่สามารถเชื่อมโยงและเข้าถึงพื้นที่เศรษฐกิจและจุดเชื่อมต่อการขนส่งรูปแบบอื่นได้อย่างสมบูรณ์และต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนการเปลี่ยนรูปแบบการขนส่งไปสู่การขนส่งทางรางและน้ำ เพื่อให้การเดินทางและขนส่งสินค้ามีความสะดวก รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและชุมชนเมือง และลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์
๒. มีการพัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายทางหลวงให้เกิดความคล่องตัวสามารถสนับสนุนการเดินทางและขนส่งสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาจราจรและลดความสูญเสียจากความล่าช้าบนโครงข่ายทางหลวง
๓. มีการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับกิจกรรมการเดินทาง การข้ามถนน และการสัญจรอื่นๆ ของผู้ใช้นนกลุ่มเปราะบางได้อย่างสะดวกและปลอดภัย
๔. มีการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงให้มีความคล่องตัว (Mobility) และเข้าถึง (Accessibility) สอดคล้องกับมาตรฐานลำดับชั้นทางหลวง (Road Hierarchy)

(๒) กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาโครงข่ายทางหลวงแผ่นดินและทางหลวงพิเศษระหว่างเมืองรองรับพื้นที่เศรษฐกิจ แหล่งท่องเที่ยว และด่านชายแดน
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายทางหลวงที่ขาดช่วง (Missing Links) เชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจ สถานีขนส่ง สถานีรถไฟ ท่าเรือ ท่าเรือบก ท่าอากาศยาน และจุดรวบรวมและกระจายสินค้า รวมถึงปรับปรุงโครงข่ายทางหลวงแผ่นดินให้รองรับการเชื่อมต่อบริเวณจุดเข้าออกของระบบโครงข่ายทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง

- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงทางหลวง สะพาน ทางลอด อุโมงค์ ทางแยก ทางเลี่ยงเมือง จุดตัดทางรถไฟ และบริหารจัดการความต้องการในการเดินทางและขนส่งสินค้า เพื่อแก้ปัญหาการจราจรติดขัดหรือมีสภาพเป็นคอขวด
- กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ปรับปรุงลักษณะกายภาพและองค์ประกอบของทางหลวงบริเวณที่ผ่านพื้นที่ชุมชน พื้นที่การเกษตร แหล่งท่องเที่ยว และสถานที่สำคัญ เพื่ออำนวยความสะดวกและปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถใช้ถนนทุกกลุ่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านบำรุงรักษาและบริหารจัดการโครงข่ายทางหลวง

เป้าหมายยุทธศาสตร์ : การบำรุงรักษาและบริหารจัดการโครงข่ายทางหลวงที่ทันต่อสถานการณ์เพื่อความพร้อมของการให้บริการอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

(๑) เป้าประสงค์

๑. มีการบำรุงรักษาทางและสะพานในแต่ละลำดับชั้นทางหลวง (Road Hierarchy) เพื่อให้ได้เป้าหมายตามเกณฑ์คุณภาพและความปลอดภัยที่กำหนด
๒. มีการบริหารจัดการจราจรและเส้นทาง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ทางได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อทุกสถานการณ์ ทั้งในสภาวะปกติพื้นที่งานก่อสร้างและบำรุงทาง ตลอดจนเหตุการณ์ไม่ปกติและภัยพิบัติต่างๆ
๓. มีการบูรณาการการแก้ไขปัญหาภัยพิบัติอย่างยั่งยืน โดยอาศัยเทคโนโลยี นวัตกรรมและระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
๔. มีการควบคุมน้ำหนัทยานพาหนะให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานสากลเพื่อยืดอายุการใช้งานและลดภาระงบประมาณบำรุงรักษาทางหลวง

(๒) กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ บริหารจัดการงานบำรุงรักษาทางและสะพานในแต่ละลำดับชั้นทางหลวง (Road Hierarchy) โดยใช้ข้อมูลการตรวจสอบและประเมินสภาพทางวิศวกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ จัดให้มีศูนย์บริหารจัดการจราจร อุบัติการณ์และภัยพิบัติ โดยมีการบูรณาการข้อมูลและการทำงานร่วมกัน ตั้งแต่การเฝ้าระวัง การรับรู้เหตุ การติดตามเหตุ การแก้ไขเหตุ และการป้องกันเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดให้มีกลไกเพื่อการบูรณาการข้อมูล การปฏิบัติงาน งบประมาณบุคลากร เครื่องมือ เครื่องจักร และเทคโนโลยีที่ทันสมัย สำหรับการบริหารจัดการด้านจราจร รวมถึงการแก้ไขเหตุการณ์ไม่ปกติและภัยพิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากอุบัติเหตุและภัยพิบัติที่เกิดขึ้นซ้ำซาก และโครงข่ายที่เปราะบาง (Vulnerability) อย่างยั่งยืน ด้วยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และแบบจำลองทางวิศวกรรม
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาระบบควบคุมน้ำหนัทยานพาหนะโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ครอบคลุมโครงข่ายทางหลวงทั่วประเทศ และปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายที่เป็นปัญหาและอุปสรรค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านความปลอดภัย

เป้าหมายยุทธศาสตร์ : เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยของโครงข่ายทางหลวงและพื้นที่งานก่อสร้างและบำรุงทาง

(๑) เป้าประสงค์

๑. มีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยของโครงข่ายทางหลวงในแต่ละลำดับชั้นทางหลวง (Road Hierarchy) และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
๒. มีการดำเนินการเพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุบนโครงข่ายทางหลวง โดยเน้นการทำงานในเชิงรุก (Proactive)
๓. มีการจัดการปัญหาและลดความรุนแรงของอุบัติเหตุการชนในลักษณะที่เป็นสาเหตุสำคัญของการเสียชีวิตและการบาดเจ็บบนทางหลวงอย่างเป็นรูปธรรม
๔. มีกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่งานก่อสร้างและบำรุงทาง

(๒) กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงมาตรฐานการออกแบบทางและการติดตั้งอุปกรณ์ อำนวยความปลอดภัยสำหรับมาตรฐานความปลอดภัยของโครงข่ายทางหลวงที่กำหนดไว้ในแต่ละลำดับชั้นทางหลวง
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ดำเนินมาตรการด้านวิศวกรรมที่มุ่งเน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุที่มีความรุนแรงในแต่ละประเภทเป็นการเฉพาะ ได้แก่ อุบัติเหตุจากการใช้ความเร็ว อุบัติเหตุอันตรายข้างทาง อุบัติเหตุบริเวณทางแยก อุบัติเหตุการชนประสานงาน อุบัติเหตุถนนลื่น อุบัติเหตุชนท้ายรถจอดข้างทาง อุบัติเหตุชนคนเดินเท้า และอุบัติเหตุรถจักรยานยนต์
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ดำเนินการแก้ไขจุดอันตราย (Black Spots) บนทางหลวง โดยเน้นการใช้ข้อมูลสถิติรูปแบบการชน (Collision Diagram) เพื่อกำหนดรูปแบบหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงสภาพความไม่ปลอดภัยบนทางหลวง
- กลยุทธ์ที่ ๓.๔ กำหนดขั้นตอนการทำงานและจัดให้มีกลไกด้านงบประมาณและบุคลากรที่ชัดเจนสำหรับการตรวจสอบความปลอดภัยทางถนน (Road Safety Audits) ตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน ออกแบบ ก่อสร้าง ก่อนเปิดใช้งาน และถนนที่เปิดใช้งานแล้ว
- กลยุทธ์ที่ ๓.๕ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายในการจัดการปัญหาอุบัติเหตุบนทางหลวง
- กลยุทธ์ที่ ๓.๖ พัฒนาทักษะและปลูกฝังค่านิยมด้านการจัดการความปลอดภัยในพื้นที่ก่อสร้างและบำรุงทางให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๗ กำหนดขั้นตอนการทำงานและจัดให้มีกลไกด้านงบประมาณ และบุคลากรที่ชัดเจนในการจัดการความปลอดภัยบริเวณพื้นที่งานก่อสร้างและบำรุงทางให้เป็นมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านบริหารจัดการองค์กร

เป้าหมายยุทธศาสตร์ : สร้างบุคลากรยุคใหม่ เน้นการทำงานเชิงรุกและบูรณาการกับทุกภาคส่วน และมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

(๑) เป้าประสงค์

- (๑) เป็นองค์กรที่มีบุคลากรสำหรับโลกยุคใหม่ ที่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก
- (๒) เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อคนทุกกลุ่ม บนพื้นฐานของความเข้าใจและหลักธรรมาภิบาล
- (๓) เป็นองค์กรที่นำวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล (Digital Culture) สู่ทุกกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร (Value Chain)
- (๔) เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุกและสามารถบูรณาการกับทุกภาคส่วน

(๒) กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ พัฒนาบุคลากรสำหรับโลกยุคใหม่ทางด้านความคิด ทักษะและทัศนคติที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) และยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในองค์กร
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะแก่บุคลากรทางด้านดิจิทัล (Digital Literacy) รองรับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล (Digital Culture) สู่การปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ ๔.๓ แปลงโฉมองค์กรโดยใช้เครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) ในกระบวนการทำงานและการจัดเก็บข้อมูลที่สามารถนำไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์
- กลยุทธ์ที่ ๔.๔ พัฒนาระบบให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services) สำหรับการให้บริการประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๔.๕ ยกระดับการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ด้านการปฏิบัติภารกิจและผลการดำเนินงาน โดยเน้นการสื่อสารให้ประชาชนเข้าใจในเรื่องการใช้นถนน และหน้าที่ของประชาชนตามกฎหมาย
- กลยุทธ์ที่ ๔.๖ ยกระดับการติดตามการดำเนินงานและใช้จ่ายงบประมาณโดยใช้ระบบสารสนเทศ
- กลยุทธ์ที่ ๔.๗ กำหนดขั้นตอนการทำงานและจัดให้มีกลไกด้านงบประมาณและบุคลากรเพื่อการจัดการบริหารความเสี่ยง (Risk Management)
- กลยุทธ์ที่ ๔.๘ ทบทวน ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ มาตรฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลง

๑.๘ แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมทางหลวง (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

กรมทางหลวง ได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวง และยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทย โดยดำเนินการให้เกิดความเหมาะสมกับผลการดำเนินการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมทางหลวงที่ผ่านมา และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและปัจจัยอื่นๆ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมทางหลวง
“สร้างนวัตกรรมเพื่องานบริการ มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล”
- พันธกิจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Mission)

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน และการให้บริการอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ
 - ๒) พัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ รวมถึงการบูรณาการทั้งภายใน และภายนอก มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล
 - ๓) พัฒนาข้อมูลเพื่อเผยแพร่และให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ท่วงถึง โปร่งใส และเป็นธรรม
 - ๔) พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการทำงานในยุคสังคมดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐
ยุทธศาสตร์คมนาคนคมดิจิทัล ประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ “เสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล”

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการให้บริการอย่างต่อ
เนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาและปรับปรุง ความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อป้องกันและจัดการภัย
คุกคามทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ “พัฒนานวัตกรรม บูรณาการระบบสารสนเทศ เพื่องานบริหารจัดการ”

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับเป็นองค์กรดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาและบูรณาการระบบสารสนเทศ เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เพื่อ
สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ “เพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชนและเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ”

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ยกระดับการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบสนองความต้องการของ
ประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เปิดเผยข้อมูลเปิดในรูปแบบข้อมูลดิจิทัล เพื่อส่งเสริมบริการสาธารณะที่สะดวก รวดเร็ว และ
โปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ “ส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล”

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร เพื่อเตรียมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาระบบจัดการการเรียนรู้การสอนออนไลน์ เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ของบุคลากร

๑.๙ แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖)

แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ.
๒๕๖๖) มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

- วิสัยทัศน์ (Vision)
“เป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านการบริการเครื่องจักรกลปี ๒๕๗๐”
- พันธกิจ
“บริหารเครื่องจักรกลและเงินทุนหมุนเวียนของกรมทางหลวง”

● ค่านิยมหลัก

“SAAP”

- ๑) Service การให้บริการที่ดี/เป็นเลิศ
คือ ความเป็นเลิศในด้านการบริการเครื่องจักรกลอย่างยั่งยืน
- ๒) Agility ความคล่องตัวและปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดี
คือ เงินทุนหมุนเวียนมีระบบการบริหารจัดการอย่างคล่องตัว
ปรับตัวได้ทั้งตามสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤต
- ๓) Accountability ความรับผิดชอบ
คือ การมีบทบาทและปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นไปตามกรอบพันธกิจ
ของเงินทุนหมุนเวียนฯ
- ๔) Professional ความเชี่ยวชาญในงาน มุ่งมั่น ทุ่มเท
คือ การดำเนินงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทเชี่ยวชาญในงาน
บริการเครื่องจักรกลและการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ
บูรณาการและทำงานเป็นทีม

● ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวงฯ ประกอบไปด้วย ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนา ระบบการบริหารภายในให้ เกิดประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ ๑.๑ บริหารสินทรัพย์อย่างมี ประสิทธิภาพ	P๑ โครงการการบริหารสินทรัพย์เพื่อ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
	กลยุทธ์ ๑.๒ ลดค่าใช้จ่าย (บริหาร ต้นทุน)	P๒ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ ปรับซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องจักร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนา ช่องทางการให้บริการ รูปแบบใหม่ (การจำหน่าย , การจัดหาเครื่องจักร, การให้บริการเช่า, การ	กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาการออกแบบ ระบบให้บริการรูปแบบใหม่ (การ จำหน่าย, การจัดหาเครื่องจักร, การ ให้บริการเช่า, การปรับซ่อมและ บำรุงรักษาเครื่องจักร)	P๓ โครงการการศึกษาและพัฒนา แนวทางการให้บริการรูปแบบใหม่ และการนำไปใช้ (การจำหน่าย, การ จัดหาเครื่องจักร, การให้บริการเช่า, การปรับซ่อมและบำรุงรักษา เครื่องจักร)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ
ปรับปรุงและบำรุงรักษาเครื่องจักร)		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย / ผู้ใช้บริการ	กลยุทธ์ ๓.๑ ยกระดับความพึงพอใจความผูกพันของกลุ่มกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย / ผู้ใช้บริการ	P๔ โครงการ SMART ER Fund
	กลยุทธ์ ๓.๒ ส่งเสริมภาพลักษณ์เงินทุนฯ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับปรุงกระบวนการงานและสร้างนวัตกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล	กลยุทธ์ ๔.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องจักร	P๕ โครงการพัฒนาระบบ Total Productive Maintenance: TPM (เน้นการซ่อมบำรุง PM)
	กลยุทธ์ ๔.๒ บริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Lean Process and Innovation)	P๖ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการองค์กร (Lean)
		P๗ โครงการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการงาน (Process Innovation)
	กลยุทธ์ ๔.๓ เพิ่มการใช้พลังงานทดแทน	P๘ โครงการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมการใช้พลังงานทดแทนในเครื่องจักรกล (Innovation)
	กลยุทธ์ ๔.๔ พัฒนาระบบงานดิจิทัล	P๙ โครงการพัฒนาระบบงานดิจิทัล
P๑๐ โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำ ICT Blueprint และศึกษาการพัฒนา ระบบสารสนเทศบริหาร เครื่องจักรกลในรูปแบบ Enterprise Resource Planning (ERP)		
P๑๑ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศบริหารเครื่องจักรในรูปแบบ ERP		
P๑๒ โครงการนำร่อง e-Signature		
P๑๓ โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเงินทุนฯ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	กลยุทธ์ที่ ๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	P๑๔ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ (ระยะยาว ๓ ปี)
		P๑๕ โครงการพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์และความผูกพันของบุคลากร
		P๑๖ โครงการจัดทำแผนและบริหาร อัตรากำลังบุคลากรเงินทุนฯ

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ
		P๒ โครงการประเมินและพัฒนา สมรรถนะบุคลากรเงินทุนฯ
		P๓ โครงการจัดการความรู้เงินทุนฯ (Knowledge Management)
		P๔ โครงการสำรวจและยกระดับ ความพึงพอใจและความผูกพัน
		P๕ โครงการส่งเสริมความ SAAP

๑.๑๐ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับ ทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖)

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนฯ เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียน
ค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖) ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารและ
พัฒนาทุนมนุษย์

- **วิสัยทัศน์ (Vision)**

“บุคลากรสมรรถนะสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี” : เพียงพอ พร้อมใช้ ชาญฉลาด

- **พันธกิจ (Mission)**

๑. พัฒนาและวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ
๒. บริหารจัดการสมรรถนะบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง
๓. สร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน และให้ความสำคัญกับคุณค่าบุคลากร

โดยกำหนดตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ มี กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคล	กลยุทธ์	โครงการ
ยุทธศาสตร์ ๑ : พัฒนาระบบ อัตราค่าจ้างและบริหาร อัตราค่าจ้างบุคลากรเงินทุนฯ	กลยุทธ์ ๑.๑ อัตราค่าจ้างเพียงพอ	P๑ โครงการจัดทำแผนและบริหาร อัตราค่าจ้างบุคลากรเงินทุนฯ
ยุทธศาสตร์ ๒ : พัฒนาทรัพยากร บุคคล	กลยุทธ์ ๒.๑ บุคลากรสมรรถนะสูง	P๒ โครงการประเมินและพัฒนา สมรรถนะบุคลากรเงินทุนฯ
		P๓ โครงการจัดการความรู้เงินทุน ฯ (Knowledge Management)
ยุทธศาสตร์ ๓ : ส่งเสริมค่านิยม สร้างความพึงพอใจและความ ผูกพันของบุคลากร	กลยุทธ์ ๓.๑ สร้างความพึงพอใจและ ความผูกพัน	P๔ โครงการสำรวจและยกระดับ ความพึงพอใจและความผูกพัน
		P๕ โครงการส่งเสริมความ SAAP

๑.๑๑ แผนยุทธศาสตร์ดิจิทัลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖)

แผนยุทธศาสตร์ดิจิทัลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๖) ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับปรุงกระบวนการงานและสร้างนวัตกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล

- **วิสัยทัศน์ (Vision)**

“เป็นเงินทุนหมุนเวียนต้นแบบด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาบริหารงานเครื่องจักรกลปี ๒๕๗๐”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีความพร้อมที่สามารถรองรับระบบงานสารสนเทศและการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสถียรภาพสูง
๒. พัฒนาการบริหารจัดการและยกระดับข้อมูลด้านสารสนเทศให้เป็นมาตรฐาน ที่สามารถนำระบบสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน บริหารจัดการและดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาระบบสารสนเทศสนับสนุนภารกิจหลักของกรมทางหลวง เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการ
๔. พัฒนาผู้บริหาร และบุคลากรของกรมทางหลวง ให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม

โดยกำหนดตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับปรุงกระบวนการงานและสร้างนวัตกรรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล มีกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ดิจิทัล	กลยุทธ์	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับเปลี่ยนสู่ระบบ ฐานข้อมูลดิจิทัล (Digital Platform)	กลยุทธ์ ๑.๑ Smart Enterprise	P๑ โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำ ICT Blueprint และศึกษาการพัฒนาาระบบสารสนเทศบริหารเครื่องจักรกลในรูปแบบ Enterprise Resource Planning (ERP)
		P๒ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศบริหารเครื่องจักรในรูปแบบ ERP
		P๓ โครงการนำร่อง e-Signature
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มสมรรถนะ บุคลากรสู่การเป็น องค์กรดิจิทัล	กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม เข้าสู่การทำงานรูปแบบดิจิทัล	P๔ โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเงินทุนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ใช้ประโยชน์ สารสนเทศในการ บริหารการ ตัดสินใจ	กลยุทธ์ ๓.๑ Integrated Operations Data	P๕ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อ การตัดสินใจของผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียน ฯ (ระยะยาว ๓ ปี)

ส่วนที่ ๒ กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของ กรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๗)

๑. การวิเคราะห์ความต้องการทางยุทธศาสตร์

- ๑.๑ ความต้องการด้านนโยบาย (Policy Need)
- ๑.๒ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Stakeholder Need)
- ๑.๓ ความต้องการตามภารกิจ (Business Need)

๒. การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์

- ๒.๑ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT ANALYSIS)
- ๒.๒ วิเคราะห์จุดแข็ง โอกาส แรงบันดาลใจ ผลลัพธ์ (SOAR ANALYSIS)

๓. ศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและการทบทวน

- แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปี ๒๕๖๖)
- แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปี ๒๕๖๖)

๔. วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวงที่ผ่านมา วิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า และการสัมภาษณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นและความคาดหวังจากผู้บริหารและพนักงานเรื่องจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง

๕. วิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge) ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) สมรรถนะหลักองค์กรทั้งปัจจุบันและอนาคต (Core Competency) รวมทั้งเอกสารและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๖. วิเคราะห์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ (TOWS Matrix)

๗. จัดทำพันธกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัววัดสำคัญ แผนงานตามโครงการยุทธศาสตร์

การสัมมนาการเรียนรู้และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Learning & Workshop)

เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง โดยสำนักเครื่องกลและสื่อสารได้มีการจัดการสัมมนาการเรียนรู้และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Learning & Workshop) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดทิศทาง และประเมินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ เงินทุนหมุนเวียนฯ ปี พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน ปี พ.ศ.๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนฯ ปี พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน ปี พ.ศ.๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ดิจิทัล เงินทุนหมุนเวียนฯ ปี พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน ปี พ.ศ.๒๕๖๗) แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๗ โดยจัดสัมมนาในระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยเชิญวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ร่วมวิเคราะห์และจัดทำแผน มีผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นคณะทำงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ จำนวน ๓๙ คน ผู้บริหารจากสำนักเครื่องกลและสื่อสาร ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ







ก 3





ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ตน. เลขที่รับ 5907 วันที่ ๒ มี.ค. ๒๕๖๗
รกบ. เลขที่รับ 2037 วันที่ ๑๓ มี.ค. ๒๕๖๗
ชกส. เลขที่รับ 2202 วันที่ ๑๓ มี.ค. ๒๕๖๗

กรมทางหลวง
เลขที่รับ ๔๒๙๔
วันที่ ๒ มี.ค. ๒๕๖๗
เวลา ๑๔.๐๐

ส่วนราชการ กองฝึกอบรม โทร.๐ ๒๓๕๔ ๖๖๖๘-๗๕ ต่อ ๒๕๕๑๗ โทรสาร ๐ ๒๓๕๔ ๖๖๐๐

ที่ กอ ๓/ ๑๑๕๓ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียน
ค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

กองฝึกอบรม
เลขที่ 2090
วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๗
เวลา 15-23 ชม.

๑

เรียน อทล. ผ่าน รทบ.

(นายเสริมศักดิ์ น้อยนันท) ๓ มี.ค. ๒๕๖๗

รองอธิบดีกรมทางหลวง

เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ให้ทั้งคณะทำงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ในสังกัด
สำนักเครื่องกลและสื่อสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์เงินทุน
หมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการ
ปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการที่ผ่านมา รวมทั้งทบทวนและปรับปรุง
แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการ
เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกล และแผนบริหารความเสี่ยงเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลประจำปี
พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเกณฑ์การประเมินผลตามบันทึกข้อตกลงของ
กระทรวงการคลัง นอกจากนี้ยังร่วมประเมิน และวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนประสบการณ์
อันทำให้แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการประจำปี
พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีความเหมาะสมตามสภาพความเป็นจริง และ
สอดคล้องกับแนวโน้มสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ส่งผลในการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผลในการดำเนินงานของบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวงต่อไป

โดยกำหนดจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการในวันที่ ๒๗ - ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมไมด้า
แกรนด์ ทวารวดี นครปฐม อ.เมือง จ.นครปฐม มีผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๓๙ คน ค่าใช้จ่าย
ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเบิกจากงบประมาณสำนักเครื่องกลและสื่อสาร งบดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียน
ค่าเครื่องจักรกล จำนวนเงิน ๔๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (เงินสี่แสนบาทถ้วน) ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๕ ทั้งนี้ ได้แนบ
รายละเอียด และรายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

เรียน ผอ.อ.
- อนุมัติตามเสนอ
- ดำเนินการตามระเบียบต่อไป

(นายไพฑูรย์ พงษ์สวัสดิ์)
รองอธิบดี รักษาราชการแทน
อธิบดีกรมทางหลวง
๑๕/๓๓/๖๖ ๐๙/๓๓๖๖ ๑๓ มี.ค. ๒๕๖๗

(๕) คุณหญิงจินตนา
- อนุมัติตามเสนอไป
ดร.วิภา ๑๕/๓๓/๖๖
(นางศิริยา สมุทรประภูก)
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(นายปราบพล โล่ห์วีระ)
ผู้อำนวยการกองฝึกอบรม
๑๓ มี.ค. ๒๕๖๗

๔. กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการ

วันที่ ๒๗ - ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมไมด้า แกรนด์ ทวารวดี นครปฐม อ.เมือง จ.นครปฐม

วันที่	เวลา	หัวข้อและประเด็นสำคัญ	วิทยากร/ ผู้รับผิดชอบ
๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗	๑๓.๐๐ - ๑๔.๓๐ น.	ออกเดินทางจากสำนักเครื่องกลและ สื่อสาร ถ.แจ้งวัฒนะ	สำนักเครื่องกลและสื่อสาร
	๑๕.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.	ลงทะเบียนและชี้แจงหลักสูตร	กองฝึกอบรม
๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗	๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น.	การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกล ของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	วิทยากรภายนอก ๒) คณะกรรมการบริหารเงินทุน ๓) คณะอนุกรรมการบริหารเงินทุน ๓) ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องจักรกล วิทยากรสำนักเครื่องกลและสื่อสาร ๔) ผู้บริหารสำนักเครื่องกลและ สื่อสาร
๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗	๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	Workshop การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของ กรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	วิทยากรภายนอก ๑) นายสรวิทย์ พันธุ์พงศ์และคณะ ๒) คณะกรรมการบริหารเงินทุน ๓) คณะอนุกรรมการบริหารเงินทุน ๔) ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องจักรกล วิทยากรสำนักเครื่องกลและสื่อสาร ๕) ผู้บริหารสำนักเครื่องกลและ สื่อสาร
	๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.	Workshop การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุน หมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทาง หลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	
	๑๕.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.	Workshop การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ดิจิทัลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกล ของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เรื่อง การทบทวนแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
วันที่ ๒๗ - ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมไมด้า แกรนด์ ทวารวดี นครปฐม อ.เมือง จ.นครปฐม

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานภายในสังกัด สำนักเครื่องกลและสื่อสาร
๑	นายณัฐกร แก้วทอง	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการพิเศษ	ส่วนแผนงานและมาตรฐาน
๒	นายเกษม คชาสัมฤทธิ์	นายช่างเครื่องกลอาวุโส	ส่วนบริหารเครื่องจักรกล
๓	นายสนั่น หัตถะวี	นายช่างเครื่องกลอาวุโส	ส่วนบริหารเครื่องจักรกล
๔	นายสมชาย กลิ่นบุปผา	นายช่างเครื่องกลอาวุโส	ส่วนเครื่องจักรกลส่วนกลาง
๕	นายสมชัย อุทาทิพย์	นายช่างไฟฟ้าอาวุโส	ส่วนพัฒนาเครื่องจักรกล
๖	นายฐานินทร์ จระมาศ	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ	ส่วนเครื่องจักรกลส่วนกลาง
๗	นายจักรพงษ์ แก้วกล้า	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ	ส่วนพัฒนาเครื่องจักรกล
๘	นายภาณุวัฒน์ น้อยทอง	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ	ส่วนบริหารเครื่องจักรกล
๙	นายอภิชาติ ฉัตรพงศ์เจริญ	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ	ส่วนแผนงานและมาตรฐาน
๑๐	นายศรัณย์ มูลทองน้อย	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ	ส่วนแผนงานและมาตรฐาน
๑๑	นายพิศุทธิ์ แสงหนุ่ม	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ	ส่วนพัฒนาเครื่องจักรกล
๑๒	นายวิศรุต ศิริसान	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ	ส่วนพัฒนาเครื่องจักรกล
๑๓	ว่าที่ ร.ต.เสน่ห์ ยาวิชัย	วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ	ส่วนบริหารเครื่องจักรกล
๑๔	น.ส.นงเยาว์ ภิญโญ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ส่วนบัญชีเงินทุนหมุนเวียน
๑๕	น.ส.มธุรีน เวียงแก้ว	นักวิชาการสถิติชำนาญการ	ส่วนสารสนเทศเครื่องจักรกล
๑๖	น.ส.เนตรนภา เพชรล้ำ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	ส่วนบัญชีเงินทุนหมุนเวียน
๑๗	น.ส.ญาณิกา แยมสำราญ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ส่วนบริหาร
๑๘	นางเนตรชนก มารวยเฮงดี	เจ้าพนักงานพิมพ์ ส.๔	ส่วนบริหาร
๑๙	นายวิรัตน์ คำสุข	วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ	ส่วนแผนงานและมาตรฐาน
๒๐	น.ส.ขวัญชนก หมั่นสกุล	วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ	ส่วนแผนงานและมาตรฐาน
๒๑	นายวรภูมิษฐ์ พรหมแก้วงาม	วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ	ส่วนบริหารเครื่องจักรกล
๒๒	นายสมโชค เหมกุล	วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ	ส่วนบริหารเครื่องจักรกล
๒๓	นายพลภัทร โคตะนนท์	วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ	ส่วนบริหารเครื่องจักรกล
๒๔	นายณัฐภัทร ดาราพงศ์	วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ	ส่วนบริหารเครื่องจักรกล
๒๕	นายชาญพนัส ชติครุฑ	วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ	ส่วนเครื่องจักรกลส่วนกลาง
๒๖	นายธีร์รัตน์ ขาวประกอบ	วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ	ส่วนพัฒนาเครื่องจักรกล
๒๗	น.ส.ภคภัทร ทิพจรูญ	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ส่วนบัญชีเงินทุนหมุนเวียน
๒๘	น.ส.นุสรา อ่อธิวงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ส่วนบัญชีเงินทุนหมุนเวียน
๒๙	น.ส.รัตนติญา ใจคำสือ	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ	ส่วนสารสนเทศเครื่องจักรกล
๓๐	นายนันทกร เอี่ยมสง่า	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ	ส่วนสารสนเทศเครื่องจักรกล

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานภายในสังกัด สำนักเครื่องกลและสื่อสาร
๓๑	นายปริญญา ดวงใหญ่	นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน	ส่วนแผนงานและมาตรฐาน
๓๒	นายอดุลย์กฤษณ์ ฉัตรานันท์	นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน	ส่วนบริหารเครื่องจักรกล
๓๓	นายสุวิชา ชันสัมฤทธิ์	นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน	ส่วนเครื่องจักรกลส่วนกลาง
๓๔	นายภูริพงศ์ จันทรชาย	นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน	ส่วนเครื่องจักรกลส่วนกลาง
๓๕	น.ส.จุฑามาศ ภูระหงษ์	นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน	ส่วนพัฒนาเครื่องจักรกล
๓๖	นายอภิรักษ์ ช้อยประเสริฐ	พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	ส่วนสารสนเทศเครื่องจักรกล
๓๗	น.ส.สุรางค์รัตน์ ประสานทอง	พนักงานธุรการ	ส่วนบริหาร
๓๘	ว่าที่ ร.ต.สาวิตรี ศรีษะแก้ว	พนักงานธุรการ	ส่วนบริหาร
๓๙	น.ส.สุชาดา สระบัว	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	ส่วนบริหารพัสดุ

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการนำปัจจัยความสำเร็จปัญหา/ อุปสรรคในการดำเนินการที่ผ่านมา

ปัจจัยสำเร็จ

๑. เงินทุนหมุนเวียนฯ ได้จัดอบรมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลประโยชน์ให้กับเจ้าหน้าที่และบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ
๒. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมทุกกิจกรรมของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารบุคลากร
๓. เงินทุนหมุนเวียนฯ มีการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลของแต่ละตำแหน่งเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นระบบโปร่งใสและตรวจสอบได้ และมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนของบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ
๔. บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและให้การยอมรับผลในการวัดและการประเมินผลงานระดับบุคคล
๕. บุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ ให้ความร่วมมือและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการศึกษาหาความรู้ด้านต่าง ๆ เพิ่มเติมตามสื่อออนไลน์ต่างๆ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. หลักสูตรการอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไปในการจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน เช่น ขาดแคลนพนักงานขับเครื่องจักรกล (ทั้งจำนวนบุคลากรและความชำนาญของบุคลากร) ขาดช่างเทคนิคที่ศูนย์ฯ ขาดบุคลากรด้าน IT
๓. ระบบการพัฒนาบุคลากร และระบบสมรรถนะบุคลากรเงินทุนฯ ยังคงต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยจะต้องมีการประเมินสมรรถนะบุคลากรในแต่ละกลุ่มบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. ขาดการจัดการความรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญที่เกษียณอายุ ส่งผลทำให้ขาดความต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่น พนักงานใหม่เข้ามาต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง เป็นการดำเนินงานภายใต้การกำกับ ดูแลของคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ ซึ่งได้รับอนุมัติจากกรมบัญชีกลาง เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง			รวม
	ข้าราชการ	จ้างจากเงินทุนหมุนเวียนฯ		
		พนักงานทุน หมุนเวียน	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
ส่วนกลาง	๗๒	๑๑	๔๖	๑๒๙
ส่วนภูมิภาค	๒๐๐	-	๑๕๔	๓๕๔
รวมทั้งสิ้น	๒๗๒	๑๑	๒๐๐	๔๘๓

เงินทุนหมุนเวียนฯ ได้มีการดำเนินการกำหนดปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีบัญชี ๒๕๖๖ โดยมีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงานครบทุกตำแหน่ง มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลทุกระดับ และได้นำการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลทุกระดับของเงินทุนหมุนเวียนฯ มาใช้ประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนเงินเดือน และใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาบุคลากรอีกด้วย

การวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนฯ

ระบบการทำงานในปัจจุบันที่โลกต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ตลอดจนมีสถานะสิ่งแวดล้อมก็จะมีการเปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลา งานทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนกระบวนการคิดในการทบทวนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยเปลี่ยนจากการมององค์กรของตนเองเป็นหลักไปสู่การมองเรื่องภายนอกเข้ามาปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมต่อบริบท เพื่อที่จะสามารถอยู่รอดต่อไปได้ เพื่อให้ระบบการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป และให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและเต็มศักยภาพมากที่สุด โดยต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ตามระบบที่ได้จัดวางไว้ และเตรียมบุคลากรสำหรับอนาคต เพราะต่อให้สภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามากเพียงใด ทรัพยากรมนุษย์ ก็ยังเป็นกุญแจหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งรูปแบบการแข่งขันของโลกในยุคดิจิทัล รูปแบบการทำงานในยุคดิจิทัล โลกที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การสร้างความผูกพันให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ อันเป็นแรงเสริมต่อการดำเนินการขององค์กรได้อย่างยั่งยืน ซึ่งผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ จำเป็นต้องสร้างบทบาทของตนเองและบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะและขีดสมรรถนะอย่างต่อเนื่องกับประเด็นความท้าทายที่มีแนวโน้มเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อเงินทุนหมุนเวียนฯ ดังนี้

๑. รูปแบบการทำงานในยุคดิจิทัลตามภารกิจของเงินทุนหมุนเวียนฯ เชิงรุก

ปัจจุบันอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันเพิ่มขึ้น ประกอบกับทั่วโลกมีอัตราการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตจำนวนเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ซึ่งทำให้การพัฒนาโครงสร้างโครงข่าย โทรคมนาคมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนในปัจจุบันส่งผลให้การดำเนินชีวิตของประชากรในปัจจุบัน ต้องพึ่งพาและอาศัยการติดต่อสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ตกันมากขึ้น ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีการคิดเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาบุคลากรจะขับเคลื่อนคนให้พร้อมไปกับโลกในยุคดิจิทัล

๒. ความคาดหวังต่อเงินทุนหมุนเวียนฯ

ปัจจุบันผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคาดหวังต่อการบริหารงานมากขึ้น การเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นกระบวนการ จึงเป็นข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ทิศทาง แผนการดำเนินงาน และแนวทางในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผลการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาดังกล่าวแบบมีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่ความร่วมมือและการสร้างคุณค่าร่วมกัน ดังนั้น เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้บริการ ผู้ปฏิบัติงาน จึงควรเพิ่มคุณภาพการให้บริการ มีการประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มช่องทางการให้บริการของเงินทุนหมุนเวียนฯ รวมทั้งขั้นตอนการดำเนินงาน มีการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และตอบประเด็นข้อซักถามจากผู้บริการ เพื่อให้ผู้บริการมีความพึงพอใจ สร้างความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือในการดำเนินงาน และการบริหารงานของเงินทุนหมุนเวียนฯ เพิ่มมากขึ้น

๓. การพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร

เพื่อให้การบริหารงานของเงินทุนหมุนเวียนฯ มีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเงินทุนหมุนเวียนฯ ให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจของเงินทุนหมุนเวียนฯ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. การพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

เพื่อให้พนักงานมีความสุขผูกพันต่อองค์กร คือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หากพนักงานรู้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใดและรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์กรสิ่งต่างๆ เหล่านี้ก็จะเป็ผลดีต่อองค์กรในภาพรวมและในระยะยาว และทำให้ผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสมดุลให้คุณภาพชีวิต มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตดี และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๗)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis

ทีมที่ปรึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล และสำรวจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis และ TOWS MATRIX เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยสรุปในแต่ละประเด็น ดังนี้

SWOT Analysis	
จุดแข็ง (Strengths)	<p>S๑ ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านบุคลากรโดยการกำหนดสัดส่วนให้สอดคล้องกับปริมาณงานตลอดปี (บริหารคนให้เหมาะกับงาน)</p> <p>S๒ มีตัวแทนเงินทุนหมุนเวียนฯ (ศูนย์บริการ) กระจายปฏิบัติงานทั่วประเทศ</p> <p>S๓ มีแผนการพัฒนาให้ความรู้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>S๔ บุคลากรที่อาวุโสแล้วมีความเชี่ยวชาญและชำนาญด้านเทคนิคในการทำงานด้านวิศวกรรมเครื่องกลงานซ่อมและบำรุงเครื่องจักรกล และพร้อมถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรรุ่นถัดไป</p> <p>S๕ บุคลากรรุ่นใหม่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และยอมรับการพัฒนา</p> <p>S๖ พนักงานชั้นสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ (multi- tasks)</p> <p>S๗ มีระบบที่ใช้ในการบริหารงานได้อย่างคล่องตัว</p>
จุดอ่อน (Weaknesses)	<p>W๑ การพัฒนาบุคลากร และสมรรถนะบุคลากรเงินทุนฯ ยังไม่ครอบคลุม ยังคงต้องพัฒนาให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น แม้จะมีแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แต่ยังไม่สอดคล้องกับสมรรถนะบุคลากรเงินทุนฯ มากนัก</p> <p>W๒ บุคลากรรุ่นใหม่ยอมรับในการพัฒนา แต่ยังไม่ขาดประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญในการซ่อมและการดูแลรักษาเครื่องจักรให้สามารถใช้งานได้</p> <p>W๓ บุคลากรบางตำแหน่งยังมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเพียงด้านเดียว ยังไม่มีทักษะการทำงานหลายอย่าง (multi-skills)</p> <p>W๔ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน (เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นต้น) และการพัฒนาตนเอง อันส่งผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร</p> <p>W๕ ขาดการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญที่เกษียณอายุ ส่งผลทำให้ขาดความต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่น พนักงานใหม่เข้ามาต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>W๖ จำนวนบุคลากรของแต่ละหน่วยงานไม่สมดุล รวมไปถึงการลดอัตรากำลังบุคลากร เช่น หากบางตำแหน่งที่เกษียณไปแล้วจะยุบตำแหน่ง ส่งผลให้อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการทำงาน</p>

SWOT Analysis	
	<p>W๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง (กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว)</p> <p>W๘ การบริหารจัดการบุคลากรที่เป็นเงินงบประมาณ ขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้นๆ</p> <p>W๙ ค่านิยมหลัก (Core Values) ที่องค์กรคาดหวังหรือ “SAAP” ยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรอย่างเต็มที่ เนื่องจากยังขาดกลไกในการส่งเสริมค่านิยมหลักของเงินทุนฯ (SAAP) อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>W๑๐ บุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน เช่น ขาดแคลนพนักงานขับเครื่องจักรกล (ทั้งจำนวนบุคลากร และความชำนาญของบุคลากร)</p>
โอกาส (Opportunities)	<p>O๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๖.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ</p> <p>O๒ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล</p> <p>O๓ นโยบายภาครัฐด้านการขยายโครงข่ายถนนเพื่อรองรับการจราจรที่เพิ่มขึ้น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น</p> <p>O๔ นโยบายภาครัฐเพิ่มประสิทธิภาพของผิวจราจรเพื่อรองรับนโยบายการเพิ่มความเร็ว (๑๒๐ กม./ชม.) เพิ่มโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น</p> <p>O๕ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้บุคลากรมีช่องทางและโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีมากขึ้น</p> <p>O๖ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่นำมาทดแทนการใช้แรงงานคนมีมากขึ้น อาจส่งผลต่ออัตราค่าจ้างของเงินทุนฯ และยังผลักดันให้บุคลากรมีแนวโน้มเตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการทำงานได้หลายอย่าง (multi-skills) มากขึ้น เพื่อให้สามารถหมุนเวียนไปทำงานด้านอื่นแทนได้เมื่อมีเทคโนโลยีมาทดแทนแรงงานในตำแหน่งที่บุคลากรทำงานอยู่</p> <p>O๗ การนำเทคโนโลยีและระบบ Social มาใช้มากขึ้น ส่งผลทำให้วิธีการทำงานของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันอาจส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร</p>
อุปสรรค (Threats)	<p>T๑ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด ส่งผลทำให้บุคลากรปรับตัวและเรียนรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>T๒ นโยบายภาครัฐด้านการลดบุคลากร ทำให้บุคลากรต้องทำงานได้หลายงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะ อาจไม่ทันทั่วถึง และยังทำให้ขาดบุคลากรในการขับเครื่องจักรกล เนื่องจากนโยบายของกรมทางหลวงมีการเปลี่ยนแปลง</p> <p>T๓ การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ทำให้เกิดภาวะสมองไหลถูกแย่งชิงบุคลากร</p>

SWOT Analysis	
	<p>T๔ แนวโน้มการเกษียณอายุในช่วงเวลาใกล้เคียงกันสูงขึ้น และอาจมีความเสี่ยงในการสูญเสียองค์ความรู้ที่สำคัญ (Critical Knowledge) หากขาดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่ดี</p> <p>T๕ การนำเทคโนโลยีและระบบ Online มาใช้มากขึ้น ส่งผลทำให้วิธีการทำงานของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันอาจส่งผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร</p>

TOWS Matrix สำหรับการสร้างกลยุทธ์ใหม่จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร

ปัจจัยภายนอก / ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โอกาส (Opportunities)	<p>กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)</p> <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรสมรรถนะสูง (S๓, S๔, S๕, S๖) + (O๑, O๒, O๓, O๔, O๕, O๖) 	<p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)</p> <ul style="list-style-type: none"> อัตรากำลังเพียงพอ (W๖) + O๖ สร้างความผาสุกและความผูกพัน (W๙) + (O๗)
อุปสรรค (Threats)	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)</p> <p>-</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)</p> <p>-</p>

ลำดับความสำคัญของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์

โครงการตามแผนยุทธศาสตร์	๑. ระดับความยากง่ายในการดำเนินงาน					๒. ระดับความสำคัญ			น้ำหนัก ความสำคัญ	ปีที่เริ่ม ดำเนินการ
	๑.๑ การมีส่วนร่วมของส่วนงาน ภายในและหน่วยงานภายนอก		๑.๒ ระดับความเชี่ยวชาญขององค์กร และบุคลากร		๑.๓ งบประมาณ ดำเนินการ	๒.๑ ความ เกี่ยวข้องกับ ประเด็นโอกาส ในการปรับปรุง	๒.๒ ระดับของผลกระทบ			
	๑.๑.๑ การมี ส่วนร่วมของ ส่วนงานภายใน	๑.๑.๒ การมี ส่วนร่วมของ หน่วยงาน ภายนอก	๑.๒.๑ ความ สอดคล้องกับ ความสามารถ พิเศษ (Core Competency) องค์กร	๑.๒.๒ ประสิทธิภาพ การดำเนินการ ขององค์กรและ พนักงาน			๒.๒.๑ ผลกระทบต่อ องค์กร	๒.๒.๒ ผลกระทบต่อผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย		
	๗.๕๐%	๗.๕๐%	๗.๕๐%	๗.๕๐%	๑๐.๐๐%	๓๐.๐๐%	๑๕.๐๐%	๑๕.๐๐%		
P๑ โครงการจัดทำแผนและบริหารอัตรากำลังบุคลากรเงินทุนฯ	๑	๓	๒	๒	๓	๓	๓	๒	๒.๕๕	๒๕๖๖
P๒ โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเงินทุนฯ	๒	๓	๓	๑	๓	๓	๓	๒	๒.๖๓	๒๕๖๖
P๓ โครงการจัดการความรู้เงินทุนฯ (Knowledge Management)	๑	๓	๓	๑	๓	๓	๒	๒	๒.๔๐	๒๕๖๗
P๔ โครงการสำรวจและยกระดับความผูกพันและความผูกพัน										
P๔.๑ สำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร	๑	๓	๑	๒	๓	๓	๓	๓	๒.๖๓	๒๕๖๖
P๔.๒ ยกระดับปัจจัยความผูกพันและผูกพันที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร										
P๕ โครงการส่งเสริมความ SAAP	๑	๓	๓	๒	๓	๒	๒	๒	๒.๑๘	๒๕๖๘

ส่วนที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๗)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรสมรรถนะสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี” : เพียงพอ พร้อมใช้ ผาสุก

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ (Vision Statement)

๑. ระดับสมรรถนะได้ตามเป้าหมาย
๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากร
๓. ร้อยละความผาสุกของบุคลากร

พันธกิจ (Mission)

๔. พัฒนาและวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ
๕. บริหารจัดการสมรรถนะบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง
๖. สร้างความผาสุก ความผูกพัน และให้ความสำคัญกับคุณค่าบุคลากร

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์

ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ ๑ : พัฒนาระบบอัตราค่าจ้างและบริหารอัตราค่าจ้างบุคลากรเงินทุนฯ	กลยุทธ์ ๑.๑ อัตราค่าจ้างเพียงพอ
	ยุทธศาสตร์ ๒ : พัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ ๒.๑ บุคลากรสมรรถนะสูง
	ยุทธศาสตร์ ๓ : ส่งเสริมค่านิยม สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	กลยุทธ์ ๓.๑ สร้างความผาสุกและความผูกพัน

แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐



ตาราง สรุปยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย โครงการ และ ระยะเวลา
ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ หน่วยงาน	วัตถุประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ หน่วยงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย					ชื่อโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ						
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
มิติด้านบุคลากร																	
ยุทธศาสตร์องค์กรที่ ๕ บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์																	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบ อัตราค่าจ้างและ บริหารอัตราค่าจ้าง บุคลากรเงินทุนฯ	เพื่อวางแผน อัตราค่าจ้าง บุคลากรเงินทุนฯ ให้สอดคล้องกับ พันธกิจของ องค์กร	กลยุทธ์ ๑.๑ อัตราค่าจ้าง เพียงพอ	KPI ๑ ความสำเร็จของ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการ จัดทำแผน อัตราค่าจ้าง	๖๐	๑๐๐	-	-	-	P๑ โครงการจัดทำแผน และบริหารอัตราค่าจ้าง บุคลากรเงินทุนฯ							
			KPI ๒ ความสำเร็จของ การดำเนินการตามแผน	ร้อยละ ความสำเร็จ (ตามกรอบ อัตราค่าจ้าง)	-	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐								
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนา บุคลากรให้มี สมรรถนะเพียงพอ กับพันธกิจ	กลยุทธ์ ๒.๑ บุคลากร สมรรถนะสูง	KPI ๓ ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินโครงการ ประเมินและพัฒนา สมรรถนะ PS/FDR , ลูกจ้าง/พนักงานเงินทุนฯ ได้ตามแผน • ปี ๒๕๖๖ ประเมิน สมรรถนะ PS/FDR • ปี ๒๕๖๗ ประเมิน สมรรถนะ ลูกจ้าง/ พนักงานเงินทุนฯ ใน ส่วนกลาง • ปี ๒๕๖๗ พัฒนา สมรรถนะ PS/FDR ,	ร้อยละ ความสำเร็จ	๑๐๐	๑๐๐	-	-	-	P๒ โครงการประเมิน และพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรเงินทุนฯ							

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง
ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๗)

ยุทธศาสตร์ หน่วยงาน	วัตถุประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ หน่วยงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย					ชื่อโครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
			ลูกจ้าง/พนักงานเงินทุนฯ ใน ส่วนกลาง												
			KPI ๔ ความสำเร็จของ การดำเนินการตามแผน	ร้อยละ ความสำเร็จ (ตามแผน KM)	-	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐	P๓ โครงการจัดการ ความรู้เงินทุนฯ (Knowledge Management)					
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมค่านิยม สร้างความสุข และความผูกพัน ของบุคลากร	๑. เพื่อยกระดับ ความสุขและ ความผูกพันของ บุคลากร ๒. เพื่อส่งเสริม ค่านิยม SAAP ที่มี ความชัดเจน และ สร้างบุคคล ต้นแบบ (Role Model) ของ ค่านิยมองค์กร	กลยุทธ์ ๓.๑ สร้างความสุข และความผูกพัน	KPI ๕ ร้อยละความสำเร็จ ตามแผนการยกระดับ ความสุขและความ ผูกพัน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	P๔ โครงการสำรวจและ ยกระดับความสุขและ ความผูกพัน P๔.๑ สำรวจปัจจัย ความสุขและความ ผูกพันที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์กร P๔.๒ ยกระดับปัจจัย ความสุขและผูกพันที่ ส่งผลต่อความสำเร็จของ องค์กร					
			KPI ๖ ร้อยละความสำเร็จ ตามโครงการพัฒนา SAAP	ร้อยละ	-	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	P๕ โครงการส่งเสริม ความ SAAP					
			KPI ๗ ร้อยละการสร้าง Role Model ได้ตามแผน	ร้อยละ	-	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐						

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังบุคลากรเงินลงทุนฯ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : เพื่อวางแผนอัตรากำลังบุคลากรเงินลงทุนฯ ให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร

กลยุทธ์	โครงการเชิงยุทธศาสตร์	ปีที่เริ่มโครงการ
กลยุทธ์ ๑.๑ อัตรากำลังเพียงพอ	P๑ โครงการจัดทำแผนและบริหารอัตรากำลังบุคลากรเงินลงทุนฯ	๒๕๖๖

ตัวชี้วัดที่สำคัญ	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
KPI ๑ ความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๖๐	๑๐๐			
KPI ๒ ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน	ร้อยละความสำเร็จ (ตามกรอบอัตรากำลัง)	-	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพียงพอกับพันธกิจ

กลยุทธ์	โครงการเชิงยุทธศาสตร์	ปีที่เริ่มโครงการ
กลยุทธ์ ๒.๑ บุคลากรสมรรถนะสูง	P๒ โครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเงินลงทุนฯ	๒๕๖๖
	P๓ โครงการจัดการความรู้เงินลงทุนฯ (Knowledge Management)	๒๕๖๗

ตัวชี้วัดที่สำคัญ	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
KPI ๓ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ PS/FDR , ลูกจ้าง/พนักงานเงินลงทุนฯ ได้ตามแผน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	-	-	-
<ul style="list-style-type: none"> ปี ๒๕๖๖ ประเมินสมรรถนะ PS/FDR ปี ๒๕๖๗ ประเมินสมรรถนะ ลูกจ้าง/พนักงานเงินลงทุนฯ ในส่วนกลาง ปี ๒๕๖๗ พัฒนาสมรรถนะ PS/FDR , ลูกจ้าง/พนักงานเงินลงทุนฯ ในส่วนกลาง 						

ตัวชี้วัดที่สำคัญ	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
KPI ๔ ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน	ร้อยละความสำเร็จ (ตามแผน KM)	-	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมค่านิยม สร้างความผาสุก* และความผูกพันของบุคลากร

* ความผาสุกของบุคลากร สามารถแบ่งออกเป็น ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ Career Wellbeing (การรับรู้ถึงคุณค่างาน), Social Wellbeing (การได้อยู่ท่ามกลางผู้คนที่เสริมพลังบวก), Financial Wellbeing (ความรู้สึกมั่นคงต่อทางการเงิน), Physical Wellbeing (การมีสุขภาพดี), Community Wellbeing (การเป็นส่วนหนึ่งของเงินทุนฯ)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :

1. เพื่อยกระดับความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
2. เพื่อส่งเสริมค่านิยม SAAP ที่มีความชัดเจน และสร้างบุคคลต้นแบบ (Role Model) ของค่านิยมองค์กร

กลยุทธ์	โครงการเชิงยุทธศาสตร์	ปีที่เริ่มโครงการ
กลยุทธ์ ๓.๑ สร้างความผาสุกและความผูกพัน	P๔ โครงการสำรวจและยกระดับความผาสุกและความผูกพัน P๔.๑ สำรวจปัจจัยความผาสุกและความผูกพันที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร P๔.๒ ยกระดับปัจจัยความผาสุกและผูกพันที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร	๒๕๖๖
	P๕ โครงการส่งเสริมความ SAAP	๒๕๖๘

ตัวชี้วัดที่สำคัญ	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
KPI ๕ ร้อยละความสำเร็จตามแผนการยกระดับความผาสุกและความผูกพัน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
KPI ๖ ร้อยละความสำเร็จตามโครงการพัฒนา SAAP	ร้อยละ	-	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
KPI ๗ ร้อยละการสร้าง Role Model ได้ตามแผน	ร้อยละ	-	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เงินทอนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง

รหัสโครงการ : HR-๒๕๖๘-๐๑

ชื่อโครงการ/แผนงาน : โครงการจัดทำแผนและบริหารอัตรากำลังบุคลากรเงินทอนฯ

ยุทธศาสตร์เงินทอนฯ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์หน่วยงาน : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังบุคลากรเงินทอนฯ

กลยุทธ์ : กลยุทธ์ ๑.๑ กำลังพลพอเพียง

วัตถุประสงค์ : เพื่อวางแผนอัตรากำลังบุคลากรเงินทอนฯ ให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร

หลักการและเหตุผล : เนื่องจากปัจจุบันจำนวนบุคลากรของเงินทอนฯ ไม่สอดคล้องกับพันธกิจ ประกอบกับมีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์เงินทอนฯ เพิ่มเติม ทำให้มีภารกิจและโครงการที่เปลี่ยนแปลงจากแผนเดิม ดังนั้น เพื่อให้เกิดความสมดุลและมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนและบริหารอัตรากำลังบุคลากรเงินทอนฯ ให้สอดคล้องตามพันธกิจกรอบอัตรากำลังเงินทอนฯ หมายถึง, ข้าราชการ พนักงานทุนทอนเวียน, ลูกจ้างชั่วคราว)

กิจกรรมของโครงการ/แผนงาน	ระยะเวลาดำเนินโครงการ/แผนงาน														
	๒๕๖๗			๒๕๖๘											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. สรุปรายชื่อข้อมูลกรอบอัตรากำลังและงบประมาณสำหรับเสนอต่อกรมบัญชีกลาง															
๒. เสนอรายชื่อข้อมูลเพื่อขออนุมัติกรอบอัตรากำลังและงบประมาณ															
๓. รวบรวมผลการอนุมัติ															
๔. รายงานผลการนำเสนอต่อกรมบัญชีกลางต่อคณะกรรมการบริหารเงินทอนฯ															

ผลสัมฤทธิ์โครงการ/แผนงาน		
ตัวชี้วัดผลผลิต (Output)	๑. แผนอัตรากำลังของปี ๒๕๖๘-๒๕๗๐ ๒. แผนการดำเนินงานสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังของปี ๒๕๖๘	
ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome)	กรอบอัตรากำลังได้รับการอนุมัติจากกรมบัญชีกลาง	
งบประมาณรวมโครงการ/แผนงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ/แผนงาน	เทคโนโลยี	บุคลากร
	-	-

ประเมินความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	โอกาส (a)	ผลกระทบ (b)	ระดับความเสี่ยง (a * b)	มาตรการในการจัดการ
ข้อมูลรอบอัตรากำลังที่เสนอต่อ กรมบัญชีกลางไม่เพียงพอ	๓	๓	๙ (ปานกลาง)	รวบรวมข้อมูลให้เพียงพอต่อการเสนอรอบอัตรากำลังบุคลากร เงินทุนฯ ต่อกรมบัญชีกลาง
ปัจจัยความสำเร็จ	ข้อมูลที่น่าเสนอรอบอัตรากำลังบุคลากรเงินทุนฯ ต่อกรมบัญชีกลางต้องมีความครบถ้วนและเพียงพอต่อการ พิจารณาอนุมัติ			
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	กรอบอัตรากำลังบุคลากรเงินทุนฯ ที่เหมาะสม			
ผลกระทบ	การบริหารบุคลากรเงินทุนฯ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น			

โครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เงินทอนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง

รหัสโครงการ	: HR-๒๕๖๘-๐๒
ชื่อโครงการ/แผนงาน	: โครงการจัดการความรู้เงินทอนฯ (Knowledge Management)
ยุทธศาสตร์เงินทอนฯ	: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
ยุทธศาสตร์หน่วยงาน	: ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์	: กลยุทธ์ ๒.๑ บุคลากรสมรรถนะสูง
วัตถุประสงค์	: ๑. เพื่อรวบรวมและบริหารความรู้ของเงินทอนฯ ๒. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ
หลักการและเหตุผล	: ปัจจุบันมีการบรรจุข้าราชการและเจ้าหน้าที่แต่ละสายงานของเงินทอนเวียนฯ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับภารกิจงาน แต่เงินทอนเวียนฯ ยังไม่มีการให้ความรู้ การถ่ายทอดความรู้ที่ชัดเจนแก่เจ้าหน้าที่ อีกทั้งยังไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้ในหลายๆหน้าที่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องจะรวบรวมความรู้และจัดระบบการจัดการความรู้ ที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน ถ่ายทอดความรู้ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ส่วนบริหาร														
	สำนักเครื่องกลและสื่อสาร														
	ระยะเวลาดำเนินโครงการ/แผนงาน														
กิจกรรมของโครงการ/แผนงาน	๒๕๖๗			๒๕๖๘											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. จัดตั้งทีมงานจัดการความรู้															
๒. กำหนดทิศทางการและเป้าหมายการบริหารจัดการความรู้ และแผนการจัดการความรู้ของเงินทอนฯ ๑) กำหนดความรู้ที่สำคัญ ๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ที่สำคัญ ๓) รวบรวม เรียบเรียงและจัดเก็บความรู้ ๔) จัดทำระบบจัดเก็บเพื่อให้ผู้ใช้เข้าถึงความรู้															
๓. กำหนดแผนที่ความรู้ของเงินทอนเวียนฯ และกำหนดความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานเงินทอนเวียนฯ (ระดับองค์กร)															
๔. การสร้างและแสวงหาความรู้ที่สำคัญ จากแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอก ถอดบทเรียนความรู้ที่สำคัญ (Critical Knowledge) จากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ และกลุ่มผู้เกษียณ															

หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ส่วนบริหาร														
สถานที่	สำนักเครื่องกลและสื่อสาร														
กิจกรรมของโครงการ/แผนงาน	ระยะเวลาดำเนินโครงการ/แผนงาน														
	๒๕๖๗			๒๕๖๘											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๕. รวบรวม เรียบเรียงและจัดเก็บความรู้เพื่อถ่ายทอดการค้นหาและการใช้															
๖. สรุปและประเมินผล															

ผลสัมฤทธิ์โครงการ/แผนงาน			
ตัวชี้วัดผลผลิต (Output)	๑. แผนและการกำหนดหัวข้อความรู้ที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง ๒. องค์กรความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน		
ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome)	ความสำเร็จตามแผนการจัดการความรู้ ร้อยละ ๖๐		
งบประมาณรวมโครงการ/แผนงาน	๑๕๐,๐๐๐ บาท		
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ/แผนงาน	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
	-	คอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่ทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง

ประเมินความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	โอกาส (a)	ผลกระทบ (b)	ระดับความเสี่ยง (a * b)	มาตรการในการจัดการ
ความรู้เฉพาะทางของการทำงานบางกระบวนการบุคลากรมีความรู้ไม่เพียงพอ	๒	๓	๖ (ปานกลาง)	จัดหาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาช่วยในการถ่ายทอดความรู้
ปัจจัยความสำเร็จ	๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน ๒. ทีมงาน นักจัดการความรู้ มีหน้าที่ชัดเจน ๓. เวที ช่องทางและกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้มีอย่างต่อเนื่อง ๔. ระบบการจัดเก็บและการบริหารจัดการความรู้			
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑. บุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงานที่สูงขึ้น ๒. การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น			
ผลกระทบ	บุคลากรมีทักษะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ			

โครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เงินทอนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง

รหัสโครงการ	: HR-๒๕๖๘-๐๓
ชื่อโครงการ/แผนงาน	: โครงการสำรวจและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ
ยุทธศาสตร์เงินทุนฯ	: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
ยุทธศาสตร์หน่วยงาน	: ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมค่านิยม สร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร
กลยุทธ์	: กลยุทธ์ ๓.๑ สร้างความพึงพอใจและความผูกพัน
วัตถุประสงค์	: เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
หลักการและเหตุผล	: หนึ่งในตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย หรือองค์กรต้องชะงักไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายนั้น ก็คือ ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร การที่จะประสานความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างที่มีและนำไปวางแผนการจัดกิจกรรมและยกระดับความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ส่วนบริหาร														
	สำนักเครื่องกลและสื่อสาร														
	ระยะเวลาดำเนินโครงการ/แผนงาน														
กิจกรรมของโครงการ/แผนงาน	๒๕๖๗			๒๕๖๘											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. ทบทวนผลปีที่ผ่านมาและศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจ															
๒. นำผลการศึกษามาออกแบบสำรวจระดับความผูกพันและความพึงพอใจ															
๓. สื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ ของการสำรวจ															
๔. จัดทำแผนงานเพื่อยกระดับความพึงพอใจ และความผูกพัน															
๕. ดำเนินการยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ															
๖. ประเมินและสรุปผลยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ															
๗. รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ															

ผลสัมฤทธิ์โครงการ/แผนงาน			
ตัวชี้วัดผลผลิต (Output)	รายงานผลโครงการสำรวจและยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจ		
ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome)	ผลสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าคะแนนตัวชี้วัดเงินทุนหมุนเวียนระดับ ๓		
งบประมาณรวมโครงการ/แผนงาน	ไม่ใช้งบประมาณ		
ทรัพยากรที่ต้องการ ของโครงการ/แผนงาน	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
	-	-	คณะทำงานฯ

ประเมินความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	โอกาส (a)	ผลกระทบ (b)	ระดับความเสี่ยง (a * b)	มาตรการในการจัดการ
บุคลากรไม่ให้ข้อมูลที่เป็นจริง	๒	๔	๘ (ปานกลาง)	สื่อสารสร้างความเข้าใจ
ปัจจัยความสำเร็จ	๑. ความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ๒. การสำรวจและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ๓. แผนและกิจกรรมตอบสนองต่อการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันที่ชัดเจน			
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	บุคลากรมีระดับความพึงพอใจและความผูกพันสูงขึ้น			
ผลกระทบ	ระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมสูงขึ้น			

โครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง

รหัสโครงการ	: HR-๒๕๖๘-๐๔
ชื่อโครงการ/แผนงาน	: โครงการส่งเสริมความ SAAP
ยุทธศาสตร์เงินทุนฯ	: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารและพัฒนาทุนมนุษย์
ยุทธศาสตร์หน่วยงาน	: ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
กลยุทธ์	: กลยุทธ์ ๓.๑ สร้างความสุขความผูกพัน
วัตถุประสงค์	: เพื่อส่งเสริมค่านิยม สร้างวัฒนธรรมความภูมิใจ
หลักการและเหตุผล	: การดำเนินงานของบุคลากรภายใต้ของค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและความภูมิใจของบุคลากร บ่งชี้ให้เห็นภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ดังนั้นจึงต้องส่งเสริมค่านิยม สร้างวัฒนธรรมให้เกิดการรับรู้และเข้าใจอย่างดี นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร

กิจกรรมของโครงการ/แผนงาน	ระยะเวลาดำเนินโครงการ/แผนงาน														
	๒๕๖๗			๒๕๖๘											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. สำรวจ วิเคราะห์ การรับรู้ค่านิยมขององค์กร															
๒. สื่อสารการรับรู้ค่านิยมองค์กร (การอบรม, การทำ Team building, Town Hall ผู้บริหาร, เป็นหนึ่งในหัวข้อของการจัดกิจกรรม PS/FDR และลูกจ้างเงินทุนฯ, จัดกิจกรรมส่งเสริมหรือให้รางวัลกับ Young's SAAP/SAAP วัยเก่า... หัวใจของการสื่อสารให้ออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่มและให้ผู้บริหาร/หัวหน้างานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ)															
๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมหรือให้รางวัลกับ Young's SAAP และ SAAP วัยเก่า... และการสร้าง Role Model															
๔. สรุปรายงานติดตามและประเมินผลการรับรู้ ค่านิยมองค์กรและความผูกพัน															

ผลสัมฤทธิ์โครงการ/แผนงาน			
ตัวชี้วัดผลผลิต (Output)	๑. แผนการสื่อสารค่านิยมองค์กร ๒. รายงานการสำรวจการรับรู้ค่านิยม SAAP ๓. มี Young's SAAP และ SAAP วิทยากร Role Model		
ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome)	๑. บุคลากรมีระดับการรับรู้ค่านิยม SAAP ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๗๖ ๒. ความสำเร็จตามโครงการพัฒนา SAAP ร้อยละ ๑๐๐ ๓. การสร้าง Role Model ได้ตามแผนร้อยละ ๑๐๐		
งบประมาณรวมโครงการ/แผนงาน	๔๐,๐๐๐ บาท		
ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ/แผนงาน	เทคโนโลยี	อุปกรณ์	บุคลากร
	-	-	คณะทำงานฯ

ประเมินความเสี่ยง				
ปัจจัยเสี่ยงของแผนงาน/โครงการ	โอกาส (a)	ผลกระทบ (b)	ระดับความเสี่ยง (a * b)	มาตรการในการจัดการ
ขาดความร่วมมือของบุคลากร	๒	๒	๔ (ต่ำ)	ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมหลักองค์กร
ปัจจัยความสำเร็จ	๑. การสื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ๒. มีการจัดกิจกรรมตามแผนการสื่อสารค่านิยมหลักองค์กร ๓. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมหลักองค์กร			
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑. ความพึงพอใจของผู้รับบริการสูงขึ้น ระดับคะแนนความผูกพันสูงขึ้น ๒. องค์กรมีสมรรถนะสูง สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย			
ผลกระทบ	องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความผูกพัน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจหลังการเข้ารับบริการ			



วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรสมรรถนะสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี” : เพียงพอ พร้อมใช้ ภาสุก

