

## รายงานฉบับที่ 4

### โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

#### ส่วนที่ 1 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี และแผนปฏิบัติการรายปี

สารบัญ	หน้า
1. บทสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี	5
2. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี ของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับสมบูรณ์)	6
3. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2562	26
4. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2563	38
5. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2564	51
6. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2565	64
7. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติจริง	74

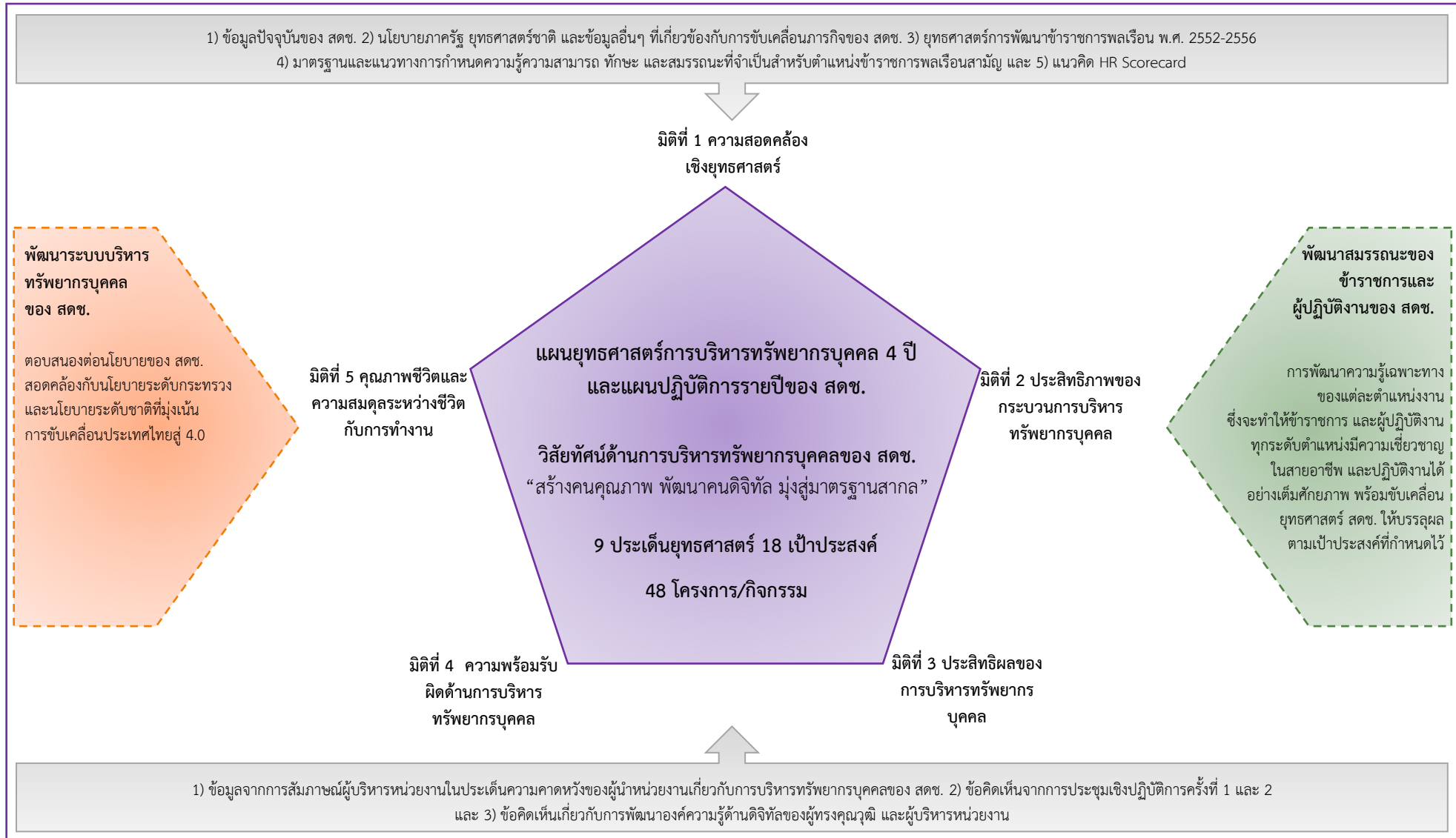
## ส่วนที่ 1

### แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี และแผนปฏิบัติการรายปี

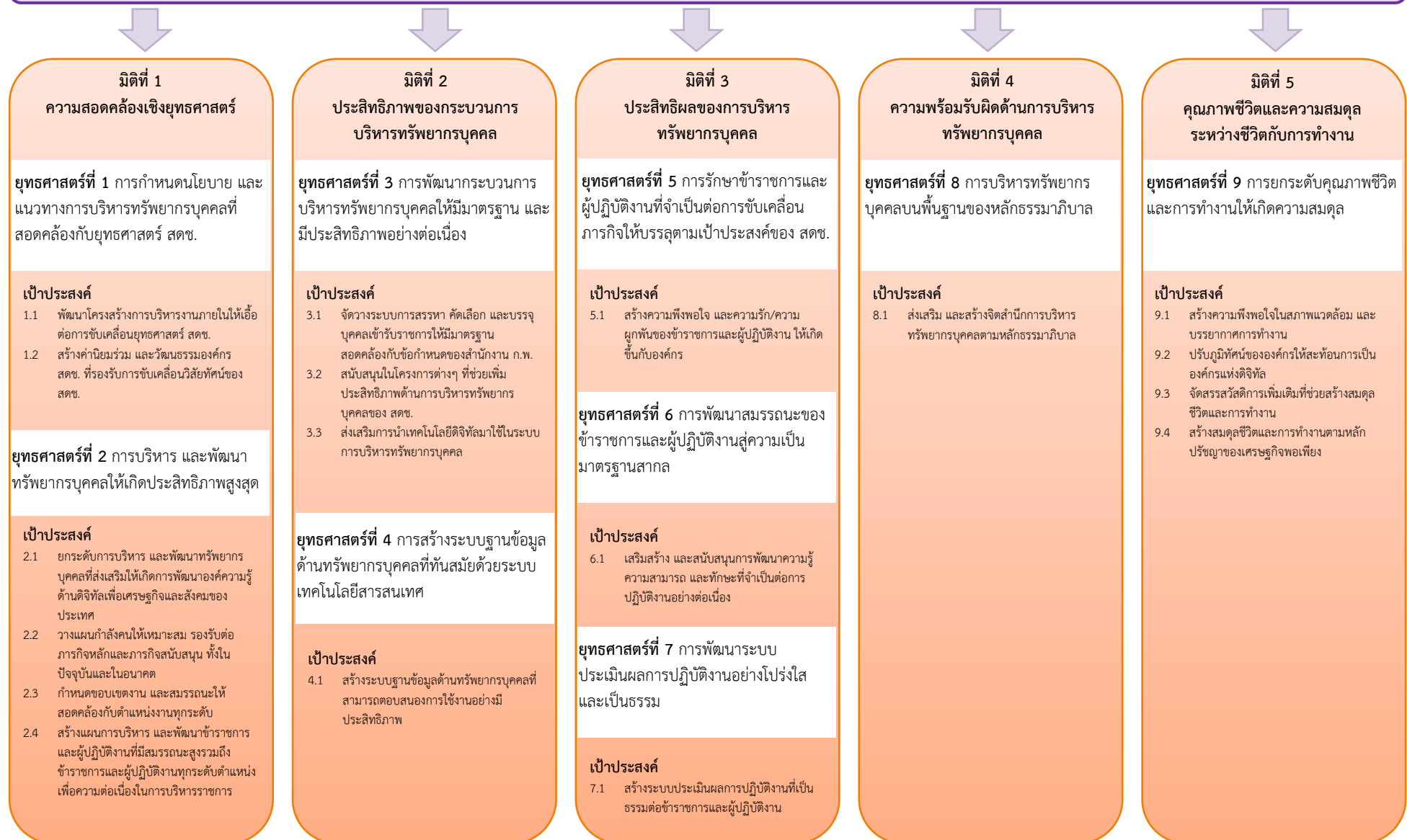
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี และแผนปฏิบัติการรายปีของ สดช. (ฉบับสมบูรณ์) ได้ถูกจัดทำภายใต้การศึกษาข้อมูลอย่างรอบด้าน ได้แก่ 1) ข้อมูลปัจจุบันของ สดช. 2) นโยบายภาครัฐ ยุทธศาสตร์ชาติ และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของ สดช. 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 4) มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และ 5) แนวคิด HR Scorecard อีกทั้งได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานในประเด็นความคาดหวังของผู้นำหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. รวมถึงข้อคิดเห็นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนฯ ได้แก่ ความคาดหวังที่มีร่วมกันของคนในองค์กรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดของแต่ละโครงการ และเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ ตลอดจนการนำข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านดิจิทัลของผู้ทรงคุณวุฒิ<sup>1</sup> และผู้บริหารหน่วยงานมาบูรณาการเพิ่มเติม เพื่อให้แผนฯ มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และนำสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี และแผนปฏิบัติการรายปี ฉบับนี้ จึงตอบสนองต่อนโยบายของ สดช. ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายระดับกระทรวง และนโยบายระดับชาติที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ 4.0 โดยจุดมุ่งเน้นของแผนฯ คือ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. และการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน สดช. โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรม มารองรับ 9 ประเด็นยุทธศาสตร์ และ 18 เป้าประสงค์ เพื่อวางรากฐานสู่การเป็นองค์กรด้านดิจิทัลที่เทียบเท่ามาตรฐานในระดับสากล ซึ่งครอบคลุมใน 5 มิติ ตามแนวทาง HR Scorecard ได้แก่ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเพื่อให้แผนฯ นำสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม และดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ จำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญในดำเนินการโครงการต่างๆ ให้ครบถ้วนภายใต้บริบทของ สดช. ตลอดจนกำหนดแผนปฏิบัติการรายปีให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2562-2565 ภายใต้ประมาณการงบประมาณในแต่ละปี พ.ศ. โดยภาพรวมแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี และแผนปฏิบัติการรายปีของ สดช. แสดงแผนภาพได้ดังนี้

<sup>1</sup> ดร. ดนัยรัฐ ธนบัตรธรรมจारी (ผู้ทรงคุณวุฒิ) ให้การวิพากษ์และให้ความเห็นชอบใน (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี และแผนปฏิบัติการรายปี แผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี และแผนปฏิบัติการรายปี



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี และแผนปฏิบัติการรายปีของ สดช.



## 1. บทสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี และแผนปฏิบัติการรายปี

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี และแผนปฏิบัติการรายปี ได้ผ่านกระบวนการสำคัญเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ และผู้บริหารหน่วยงานให้การวิพากษ์ และความเห็นชอบในร่างแผนฯ (ดูกำหนดการจัดประชุมเพื่อวิพากษ์และให้ความเห็นชอบในร่างแผนฯ จากภาคผนวก: เอกสารแนบ 1) ผู้เข้าร่วมการประชุมได้รับฟังการบรรยายข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจถึงกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการจัดทำร่างแผนฯ องค์กรประกอบสำคัญของร่างแผนฯ ภาพรวม และรายละเอียดของร่างแผนฯ (ดูเอกสารประกอบจากภาคผนวก: เอกสารแนบ 2) พร้อมทั้งได้วิพากษ์ในประเด็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแผนฯ โดยสรุปข้อคิดเห็นของท่านผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารหน่วยงาน ได้ดังนี้

1) **หลักการ และแนวคิดที่นำมาใช้ในการจัดทำแผนฯ** มีความชัดเจน และครอบคลุมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ ตามแนวคิด HR Scorecard รวมถึงมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ สดช. และยุทธศาสตร์ชาติที่มุ่งเน้นขับเคลื่อน อีกทั้งกระบวนการจัดแผนฯ มีความเป็นระบบ และเน้นการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานในประเด็นความคาดหวังของผู้นำหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. รวมถึงข้อคิดเห็นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อจัดทำร่างแผนฯ ดังนั้น แผนฯ ฉบับนี้ จึงมีความสมบูรณ์แล้ว

2) **ความเป็นไปได้ในการนำแผนสู่การปฏิบัติจริง** มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งสร้างความเข้าใจให้หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถดำเนินโครงการต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแผนฯ โดยจะต้องลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควรมีการติดตามและประเมินผลการแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

3) **ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมสำหรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. และการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน สดช.**

○ การพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. ที่ว่า “สร้างคนคุณภาพ พัฒนาคนดิจิทัล มุ่งสู่มาตรฐานสากล” ควรมุ่งเน้นให้ สดช. สามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับอาเซียน

○ การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ควรมุ่งเน้นในหลักสูตรที่ช่วยพัฒนาองค์ความรู้ด้านดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะด้านของตำแหน่งงานต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

## 2. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี ของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับสมบูรณ์)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช.: สร้างคนคุณภาพ พัฒนาคณิตดิจิทัล มุ่งสู่มาตรฐานสากล

มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์													
ยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การกำหนดนโยบาย และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สดช.													
1.1 พัฒนาโครงสร้างการบริหารงานภายในให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สดช.	1) โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของการดำเนินงานปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ สดช.</li> </ul>					✓	✓					สสช. และ คณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
	2) กิจกรรมสื่อสารความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานภายใน สดช. สู่การปฏิบัติจริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนครั้ง...ของการจัดกิจกรรมสื่อสารโครงสร้างการบริหารงานภายใน สดช.</li> <li>ร้อยละ...ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้</li> </ul>				✓		✓	✓				สสช.

มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์												
ยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
1.2 สร้างค่านิยมร่วม และ วัฒนธรรมองค์กร สดช. ที่รองรับการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ของ สดช.	1) โครงการสร้างค่านิยมร่วม และ วัฒนธรรมองค์กร สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าใจ ค่านิยม และ วัฒนธรรมของ สดช.</li> </ul>					✓	✓				สลช. และ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร
	2) กิจกรรมสื่อสารค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรม สดช. สู่การ ปฏิบัติจริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวนครั้ง...ของ การจัดกิจกรรม สื่อสารค่านิยม องค์กร และ วัฒนธรรม สดช.</li> <li>○ ร้อยละ...ของ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้</li> <li>○ ร้อยละ...ของ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ ตามค่านิยม และ วัฒนธรรมของ สดช.</li> </ul>				✓		✓	✓			สลช.

มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์												
ยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด												
2.1 ยกระดับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิด การพัฒนาองค์ความรู้ ด้านดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ	1) โครงการทบทวน และปรับปรุง แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของ ความสำเร็จในการ ดำเนินการปรับปรุง แผนฯ</li> </ul>					✓	✓	✓	✓	✓	สลช. และ ทุกหน่วยงาน
	2) กิจกรรมสื่อสารยุทธศาสตร์ด้าน การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนครั้ง...ของ การสื่อสาร ยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สดช.</li> <li>ร้อยละ...ของ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ และเข้าใจ ยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ของ สดช.</li> </ul>				✓		✓	✓	✓	✓	สลช.



มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์												
ยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
	3) โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 (Change-Collaboration-Creative-Corruption free)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Change 80%</li> <li>- Collaboration 80%</li> <li>- Creative 70%</li> <li>- Corruption free 100%</li> </ul> </li> </ul>					✓	✓	✓	✓	✓	สสช.
	4) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ระดับผู้อำนวยการสูง/ผู้อำนวยการต้น)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของผู้บริหารหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○</li> </ul>					✓	✓	✓	✓	✓	สสช.

มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์													
ยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของ ผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนา ความรู้ความสามารถ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะทางการ บริหารในตำแหน่ง ประเภทอำนาจการ/ บริหาร</li> </ul>											
	5) โครงการพัฒนาการบริหารงาน ยุคดิจิทัล 4.0 (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของ ข้าราชการระดับ ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ ที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>ร้อยละ...ของ ผลการประเมินก่อน-หลังการพัฒนา ความรู้ความสามารถ สมรรถนะหลัก ใน ตำแหน่งประเภท วิชาการ</li> </ul>					✓	✓	✓	✓	✓	สสธ.	

มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์												
ยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
	6) โครงการพัฒนาการบริหารงาน ยุคดิจิทัล 4.0 (ปฏิบัติการ/ ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของ ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญงาน ที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ของ ผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนา ความรู้ความสามารถ สมรรถนะหลัก ใน ตำแหน่งประเภท ปฏิบัติงานทั่วไป</li> </ul>					✓	✓	✓	✓	✓	สสช.
2.2 วางแผนกำลังคนให้เหมาะสม รองรับต่อภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต	1) โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จ ในการจัดทำแผน อัตรากำลังของ สดช.</li> <li>○ สดช. มีแผน อัตรากำลังประจำปี ทันความต้องการของ หน่วยงาน</li> </ul>					✓	✓				สสช.

มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์												
ยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
2.3 กำหนดขอบเขตงาน และสมรรถนะให้ สอดคล้องกับตำแหน่ง งานทุกระดับ	1) โครงการจัดทำคำบรรยาย ลักษณะงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของ ตำแหน่งงานที่มีคำ บรรยายลักษณะงาน</li> </ul>					✓	✓	✓			สลช.
	2) โครงการกำหนดสมรรถนะ ข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐาน ที่สำนักงาน ก.พ. และประเมิน ช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่ง ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Competency Gap)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของ ตำแหน่งงานที่มี การกำหนด สมรรถนะตรงตาม มาตรฐาน ก.พ.</li> <li>ร้อยละ...ของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามผล การประเมินช่องว่าง สมรรถนะ</li> </ul>				✓		✓	✓	✓	✓	สลช. และ ทุกหน่วยงาน

มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์												
ยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
2.4 สร้างแผนการบริหาร และพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มี สมรรถนะสูง รวมถึง ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตำแหน่งเพื่อความ ต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ	1) โครงการสรรหา และคัดเลือก ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จ ในการกำหนด หลักเกณฑ์ของ ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง</li> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จ ในการสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</li> </ul>				✓		✓	✓	✓	✓	สลช. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
	2) โครงการจัดทำแผนบริหาร จัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะ สูง (Talent Management)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ สดช. มีแผนบริหาร จัดการข้าราชการ ที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)</li> <li>○ ร้อยละ...ของ ความสำเร็จในการ ดำเนินงานตามแผน</li> </ul>				✓		✓	✓	✓	✓	สลช. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
	3) โครงการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งงานหลัก (Succession Plan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ สดช. มีแผนสืบทอด ตำแหน่งงานหลัก (Succession Plan)</li> <li>○ ร้อยละ...ของ ความสำเร็จในการ ดำเนินงานตามแผน</li> </ul>				✓		✓	✓	✓	✓	สลช. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน

มิติที่ 2: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล												
ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง												
3.1 จัดวางระบบการสรรหา คัดเลือก และบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการให้มี มาตรฐาน สอดคล้องกับ ข้อกำหนดของสำนักงาน ก.พ.	1) โครงการจัดทำมาตรฐานการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ข้าราชการของ สดช.	o สดช. มีคู่มือการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ข้าราชการของ สดช.					✓	✓				สธธ.
	2) กิจกรรมสื่อสารกระบวนการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ข้าราชการของ สดช.	o จำนวนครั้ง...ของการ สื่อสารกระบวนการ สรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งข้าราชการ ของ สดช.					✓	✓				สธธ.
3.2 สนับสนุนในโครงการ ต่างๆ ที่ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ของ สดช.	1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติราชการของ สดช.	o จำนวน...โครงการ ที่ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพ ทรัพยากรบุคคล ของ สดช.				✓		✓	✓	✓	✓	สธธ. และ ทุกหน่วยงาน
3.3 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคล	1) โครงการนำระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	o จำนวน...ระบบงาน ที่นำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้สนับสนุน การปฏิบัติงาน				✓		✓	✓	✓		สธธ. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน

มิติที่ 2: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล												
ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
	2) โครงการปรับปรุงการสื่อสาร ภายในด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จ ของการดำเนิน โครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ของ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร ของ สดช.</li> </ul>				✓		✓	✓	✓		
	3) โครงการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Automation) เช่น e-People e-Training e-KM	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวน...โครงการ พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ ดำเนินการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จ ของการดำเนิน โครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความ พึงพอใจของผู้ใช้ ระบบ</li> </ul>					✓	✓	✓			สธธ. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน

มิติที่ 2: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล												
ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ												
4.1 สร้างระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ (DPIS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ สดช. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ได้จริง</li> <li>○ ร้อยละ...ความถูกต้องของข้อมูลในระบบ</li> <li>○ ร้อยละ...ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลในระบบ</li> </ul>					✓	✓	✓	✓	✓	สดช. และคณะกรรมการดำเนินงาน
	2) โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ</li> </ul>				✓		✓	✓	✓	✓	สดช. และทุกหน่วยงาน



มิติที่ 3: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล													
ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565		
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การรักษาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของ สดช.													
5.1 สร้างความพึงพอใจ และ ความรัก/ความผูกพันของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดขึ้นกับองค์กร	1) โครงการสำรวจความพึงพอใจของ ข้าราชการ สดช. ที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของความ พึงพอใจของ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>○ ร้อยละ...ของความ พึงพอใจของ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน ที่เพิ่มขึ้น จากฐานของปีเดิม</li> </ul>			✓				✓	✓	✓	✓	สลช. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
	2) โครงการสำรวจความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของผลการ สำรวจที่เพิ่มขึ้นจาก ฐานของปีเดิม</li> </ul>			✓					✓	✓	✓	สลช. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
	3) กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งมั่น ในความสำเร็จตามภารกิจของ สดช. เช่น ข้าราชการดีเด่นด้าน การขับเคลื่อนดิจิทัลองค์กร ข้าราชการดีเด่นด้านการพัฒนา ดิจิทัลสู่ชุมชน เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของความ พึงพอใจของ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ กิจกรรม</li> <li>○ จำนวน...กิจกรรม ที่ถูกดำเนินการ</li> </ul>			✓						✓	✓	✓

มิติที่ 3: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล													
ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565		
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานสู่ความเป็นมาตรฐานสากล													
6.1 เสริมสร้าง และสนับสนุน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	1) โครงการสร้าง สดช. ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Organization Learning)	o จำนวน...องค์ความรู้ ที่จัดทำในระบบศูนย์ การเรียนรู้			✓					✓	✓	✓	สธ. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
	2) โครงการจัดทำศูนย์การเรียนรู้ด้าน ดิจิทัลของบุคลากรภายใน	o จำนวน...บุคลากรที่ใช้ บริการในศูนย์การ เรียนรู้			✓					✓	✓	✓	สธ. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
	3) โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้ ระยะยาว (Training Road Map)	o จำนวน...หลักสูตร ฝึกอบรมต่อคน ต่อปี o ร้อยละ...ของผลการ ประเมินการ ปฏิบัติงานประจำปี ที่เพิ่มขึ้นจากฐานของ ปีเดิม				✓				✓	✓	✓	✓

มิติที่ 3: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล															
ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ			
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565				
ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม															
7.1 สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมต่อข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	1) โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช.	o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	สลช.	
	2) แผนการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ สดช. เพื่อพัฒนาสู่ดิจิทัล 4.0	o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินการ					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	สลช.
	3) โครงการพัฒนาทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	o ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	สลช. และทุกหน่วยงาน

มิติที่ 4: ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล													
ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565		
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล</b>													
8.1 ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึก การบริหารทรัพยากร บุคคลตามหลักธรรมา ภิบาล	1) โครงการทบทวนกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิด ความเป็นธรรมและโปร่งใส	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวน...เรื่อง ร้องเรียนในกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล (บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น ประเมินผล ฯลฯ)</li> </ul>					✓		✓				สลช.
	2) โครงการจัดทำแผนส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม การป้องกัน และปราบปรามทุจริตของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>สดช. มีแผนส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ป้องกันและ ปราบปรามทุจริต ของ สดช.</li> <li>ร้อยละ...ของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ตามแผน</li> </ul>					✓	✓	✓	✓			สลช.
	3) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ข้าราชการ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วม โครงการ</li> <li>จำนวน...ข้อร้องเรียน จากผู้เกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วน</li> </ul>					✓	✓	✓	✓	✓		สลช. และ ทุกหน่วยงาน

มิติที่ 4: ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล												
ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
	4) กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารคนและบริหารงาน เช่น ข้าราชการต้นแบบการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการดีเด่น ด้านผู้มีธรรมาภิบาลสูง เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> <li>○ จำนวน...กิจกรรมที่ถูกดำเนินการ</li> </ul>					✓		✓	✓	✓	สสช. และ ทุกหน่วยงาน

มิติที่ 5: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน												
ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
ยุทธศาสตร์ที่ 9 การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล												
9.1 สร้างความพึงพอใจใน สภาพแวดล้อม และ บรรยากาศการทำงาน	1) โครงการสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	○ ร้อยละ...ความ พึงพอใจของ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน			✓			✓	✓			สลช. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
	2) โครงการจัดหาอุปกรณ์จำเป็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ สดช.	○ ร้อยละ...ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมี อุปกรณ์พร้อมใช้งาน เทียบกับงบประมาณ ที่ได้รับ				✓		✓	✓			สลช. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
9.2 ปรับภูมิทัศน์ขององค์กร ให้สะท้อนการเป็นองค์กร แห่งดิจิทัล	1) โครงการยกระดับสถานที่ทำงาน เพื่อรองรับภารกิจดิจิทัลของ สดช.	○ ร้อยละ...ความสำเร็จ ในการดำเนิน โครงการ  ○ ร้อยละ...ความ พึงพอใจของ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ สถานที่ทำงาน				✓			✓		สลช. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน	

มิติที่ 5: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน													
ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565		
	2) โครงการ สดช. Smart Office	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน</li> </ul>				✓				✓	✓		สลด. และคณะกรรมการดำเนินงาน
9.3 จัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่ช่วยสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน	1) โครงการสร้างห้องสนทนาสำหรับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ</li> </ul>				✓					✓	✓	สลด. และคณะกรรมการดำเนินงาน
	2) โครงการจัดสรรห้องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ</li> </ul>				✓					✓	✓	สลด. และคณะกรรมการดำเนินงาน

มิติที่ 5: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน												
ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
	3) กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>○ จำนวน...โครงการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของ สดช.</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> </ul>				✓		✓	✓	✓	✓	สลด. และคณะกรรมการดำเนินงาน
	4) กิจกรรมสันตนาการต่างๆ เช่น ชมรมกีฬา ชมรมพุทธศาสนา ชมรมจิตอาสา งานกีฬาสัมพันธ์ งานทำบุญประจำปีของหน่วยงาน งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> </ul>				✓		✓	✓	✓	✓	สลด. และคณะกรรมการดำเนินงาน
	5) กิจกรรมสร้างสวัสดิการเพิ่มให้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน สดช. เช่น ร้านค้าสวัสดิการที่มีสินค้าจากข้าราชการ สดช. มาวางจำหน่าย	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการจัดสวัสดิการ</li> </ul>				✓		✓				สลด. และคณะกรรมการดำเนินงาน



มิติที่ 5: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน												
ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย					ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	2562	2563	2564	2565	
9.4 สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1) โครงการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานและบริหารคน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> </ul>			✓					✓	✓	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
	2) กิจกรรมสื่อสารองค์ความรู้ และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตและการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนครั้ง...ของการสื่อสารองค์ความรู้</li> <li>ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ข้อมูล</li> </ul>			✓					✓	✓	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน

หมายเหตุ: ดูตารางอธิบายตัวชี้วัด และระดับเป้าหมายที่กำหนด (เอกสารภาคผนวก: เอกสารแนบ 3)

### 3. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2562

#### มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- (1) สดช. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้ สดช. บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าว คือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของ สดช. ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของ สดช. (Talent Management, Succession Plan)
- (4) มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2562	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การกำหนดนโยบาย และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สดช.						
	1.1 พัฒนาโครงสร้างการบริหารงานภายในให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สดช.	1) โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน สดช.	○ ร้อยละ...ของการดำเนินงานปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ สดช.	5	800,000 บาท	สลช. และคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
		2) กิจกรรมสื่อสารความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานภายใน สดช. สู่การปฏิบัติจริง	○ จำนวนครั้ง...ของการจัดกิจกรรมสื่อสารโครงสร้างการบริหารงานภายใน สดช. ○ ร้อยละ...ของข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ที่รับรู้	4	-	สลช.
	1.2 สร้างค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร สดช. ที่รองรับการ	1) โครงการสร้างค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์กร สดช.	○ ร้อยละ...ของข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ที่เข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมของ สดช.	5	1,200,000 บาท	สลช. และคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2562	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	ขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ของ สดช.	2) กิจกรรมสื่อสารค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรม สดช. สู่การปฏิบัติจริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวนครั้ง...ของการจัดกิจกรรมสื่อสารค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรม สดช.</li> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้</li> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมของ สดช.</li> </ul>	4	-	สลช.
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</b>						
	2.1 ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ	1) โครงการทบทวน และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	○ ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุงแผนฯ	5	2,000,000 บาท	สลช. และทุกหน่วยงาน
		2) กิจกรรมสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวนครั้ง...ของการสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช.</li> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้และเข้าใจยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช.</li> </ul>	4	-	สลช.
		3) โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 (Change-	○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ	5	1,000,000 บาท	สลช.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2562	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		Collaboration-Creative-Corruption free)	พัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 - Change 80% - Collaboration 80% - Creative 70% - Corruption free 100%			
		4) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ระดับผู้อำนวยการสูง/ผู้อำนวยการต้น)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของผู้บริหารหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ของผลการประเมินก่อน-หลังการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหารในตำแหน่งประเภทอำนาจการ/บริหาร</li> </ul>	5	1,000,000 บาท	สสธ.
		5) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ของผลการประเมินก่อน-หลังการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภทวิชาการ</li> </ul>	5	800,000 บาท	สสธ.
		6) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ/</li> </ul>	5	500,000 บาท	สสธ.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2562	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			<p>ชำนาญงานที่เข้าร่วมโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภทปฏิบัติงานทั่วไป</li> </ul>			
	2.2 วางแผนกำลังคนให้เหมาะสม รองรับต่อภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต	1) โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลังของ สดช.</li> <li>สดช. มีแผนอัตรากำลังประจำปี ทันความต้องการของหน่วยงาน</li> </ul>	5	500,000 บาท	สสธ.
	2.3 กำหนดขอบเขตงานและสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานทุกระดับ	1) โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของตำแหน่งงานที่มีคำบรรยายลักษณะงาน</li> </ul>	5	600,000 บาท	สสธ.
		2) โครงการกำหนดสมรรถนะ ข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. และประเมินช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Competency Gap)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของตำแหน่งงานที่มีการกำหนดสมรรถนะตรงตามมาตรฐาน ก.พ.</li> <li>ร้อยละ...ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามผลการประเมินช่องว่างสมรรถนะ</li> </ul>	4	600,000 บาท	สสธ. และทุกหน่วยงาน
	2.4 สร้างแผนการบริหารและพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มี	1) โครงการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ความสำเร็จในการกำหนดหลักเกณฑ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</li> </ul>	4	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2562	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	สมรรถนะสูง รวมถึงข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตำแหน่งเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ		<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ความสำเร็จในการสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</li> </ul>			
		2) โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)	<ul style="list-style-type: none"> <li>สดช. มีแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)</li> <li>ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน</li> </ul>	4	-	สสช. และคณะกรรมการดำเนินงาน

**มิติที่ 2: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- (1) มีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- (3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2562	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</b>						
	3.1 จัดวางระบบการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลเข้ารับราชการให้มีมาตรฐาน สอดคล้องกับข้อกำหนดของสำนักงาน ก.พ.	1) โครงการจัดทำมาตรฐานการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการของ สดช.	o สดช. มีคู่มือการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการของ สดช.	5	200,000 บาท	สลด.
		2) กิจกรรมสื่อสารกระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการของ สดช.	o จำนวนครั้ง...ของการสื่อสารกระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการของ สดช.	5	-	สลด.
	3.2 สนับสนุนในโครงการต่างๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช.	1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ สดช.	o จำนวน...โครงการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลของ สดช.	4	2,000,000 บาท	สลด. และทุกหน่วยงาน
	3.3 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการ	1) โครงการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	o จำนวน...ระบบงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน	4	2,000,000 บาท	สลด. และคณะกรรมการดำเนินงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2562	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	บริหารทรัพยากรบุคคล	2) โครงการปรับปรุงการสื่อสารภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานรับรู้ข้อมูลข่าวสารของ สดช.</li> </ul>	4	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		3) โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation) เช่น e-people, e-Training, e-KM	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวน...โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ</li> </ul>	5	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>						
	4.1 สร้างระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ (DPIS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ สดช. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ได้จริง</li> <li>○ ร้อยละ...ความถูกต้องของข้อมูลในระบบ</li> <li>○ ร้อยละ...ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลในระบบ</li> </ul>	5	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ</li> </ul>	4	200,000 บาท	สสธ. และทุกหน่วยงาน



**มิติที่ 3: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- (1) มีการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Retention) ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
- (2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (3) มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ สดช.
- (4) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ สดช.

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2562	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b> การรักษาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของ สดช.						
	5.1 สร้างความพึงพอใจและความรัก/ความผูกพันของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดขึ้นกับองค์กร	1) โครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ สดช. ที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>o ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม</li> </ul>	3	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 6</b> การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานสู่ความเป็นมาตรฐานสากล						
	6.1 เสริมสร้าง และสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	1) โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้ระยะยาว (Training Road Map)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o จำนวน...หลักสูตรฝึกอบรมต่อคน ต่อปี</li> <li>o ร้อยละ...ของผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม</li> </ul>	4	3,000,000 บาท	สสธ. และทุกหน่วยงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2562	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 7</b> การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม						
	7.1 สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมต่อข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	1) โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช.	o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	5	100,000 บาท	สลช.
		2) แผนการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ สดช. เพื่อพัฒนาสู่ดิจิทัล 4.0	o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินการ	5	-	สลช.
		3) โครงการพัฒนาทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	o ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ	5	100,000 บาท	สลช. และทุกหน่วยงาน

**มิตินี้ 4: ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- (1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิตินี้ ปัจจัยภายในมิตินี้	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2562	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล</b>						
	8.1 ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	1) โครงการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามทุจริตของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o สดช. มีแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันและปราบปรามทุจริตของ สดช.</li> <li>o ร้อยละ...ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน</li> </ul>	5	500,000 บาท	สสช. และทุกหน่วยงาน
		2) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลข้าราชการ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>o จำนวน...ข้อร้องเรียน...จากผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน</li> </ul>	5	1,000,000 บาท	สสช. และทุกหน่วยงาน

**มิติที่ 5: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

(1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของ สดช.

(3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2562	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 9 การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล</b>						
	9.1 สร้างความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน	1) โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) โครงการจัดหาอุปกรณ์จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สดช.	○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์พร้อมใช้งานเทียบกับงบประมาณที่ได้รับ	3  4	-  10,000,000 บาท	สลช. และคณะกรรมการดำเนินงาน  สลช. และคณะกรรมการดำเนินงาน
	9.2 จัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่ช่วยสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน	1) กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.	○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม ○ จำนวน...โครงการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของ สดช. ○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	4	500,000 บาท	สลช. และคณะกรรมการดำเนินงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2562	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2) กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>○ จำนวน...โครงการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของ สดช.</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> </ul>	4	500,000 บาท	สสธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
		3) กิจกรรมสนันทนาการต่างๆ เช่น ชมรม กีฬา ชมรมพุทธศาสนา ชมรมจิตอาสา งานกีฬาสัมพันธ์งานทำบุญประจำปีของหน่วยงาน งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> </ul>	4	100,000 บาท	สสธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน

#### 4. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2563

##### มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- (1) สดช. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้ สดช. บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าว คือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของ สดช. ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของ สดช. (Talent Management, Succession Plan)
- (4) มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย ปี 2563	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การกำหนดนโยบาย และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สดช.						
	1.1 พัฒนาโครงสร้างการบริหารงานภายในให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สดช.	1) กิจกรรมสื่อสารความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานภายใน สดช. สู่การปฏิบัติจริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวนครั้ง...ของการจัดกิจกรรมสื่อสารโครงสร้างการบริหารงานภายใน สดช.</li> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้</li> </ul>	4	-	สสช.
	1.2 สร้างค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร สดช. ที่รองรับการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ของ สดช.	1) กิจกรรมสื่อสารค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรม สดช. สู่การปฏิบัติจริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวนครั้ง...ของการจัดกิจกรรมสื่อสารค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรม สดช.</li> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้</li> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมของ สดช.</li> </ul>	4	-	สสช.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2563	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</b>						
	2.1 ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ	1) โครงการทบทวน และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุงแผนฯ</li> </ul>	5	2,000,000 บาท	สสธ. และทุกหน่วยงาน
		2) กิจกรรมสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนครั้ง...ของการสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช.</li> <li>ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้และเข้าใจยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช.</li> </ul>	4	-	สสธ.
		3) โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 (Change-Collaboration-Creative-Corruption free)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 <ul style="list-style-type: none"> <li>- Change 80%</li> <li>- Collaboration 80%</li> <li>- Creative 70%</li> <li>- Corruption free 100%</li> </ul> </li> </ul>	5	1,000,000 บาท	สสธ.
		4) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ระดับผู้อำนวยการสูง/ผู้อำนวยการต้น)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของผู้บริหารหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> </ul>	5	1,000,000 บาท	สสธ.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2563	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของ ผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหารในตำแหน่งประเภทอำนวยการ/บริหาร</li> </ul>			
		5) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ ที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ของ ผลการประเมินก่อน-หลังการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภทวิชาการ</li> </ul>	5	800,000 บาท	สสธ.
		6) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญงาน ที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ของ ผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภทปฏิบัติงานทั่วไป</li> </ul>	5	500,000 บาท	สสธ.



ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2563	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	2.2 กำหนดขอบเขตงานและสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานทุกระดับ	1) โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	o ร้อยละ...ของตำแหน่งงานที่มีคำบรรยายลักษณะงาน	5	600,000 บาท	สสช.
		2) โครงการกำหนดสมรรถนะ ข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. และประเมินช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Competency Gap)	o ร้อยละ...ของตำแหน่งงานที่มีการกำหนดสมรรถนะตรงตามมาตรฐาน ก.พ. o ร้อยละ...ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามผลการประเมินช่องว่างสมรรถนะ	4	600,000 บาท	สสช. และทุกหน่วยงาน
	2.3 สร้างแผนการบริหารและพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะสูง รวมถึงข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตำแหน่งเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	1) โครงการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	o ร้อยละ...ความสำเร็จในการกำหนดหลักเกณฑ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง o ร้อยละ...ความสำเร็จในการสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	4	-	สสช. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)	o สดช. มีแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน	4	-	สสช. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		3) โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานหลัก(Succession Plan)	o สดช. มีแผนสืบทอดตำแหน่งงานหลัก (Succession Plan) o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน	4	500,000 บาท	สสช. และคณะกรรมการดำเนินงาน

**มิติที่ 2: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- (1) มีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- (3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2563	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</b>						
	3.1 สนับสนุนในโครงการต่างๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช.	1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ สดช.	o จำนวน...โครงการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลของ สดช.	4	2,000,000 บาท	สสช. และทุกหน่วยงาน
	3.2 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	1) โครงการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	o จำนวน...ระบบงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน	4	2,000,000 บาท	คณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการปรับปรุงการสื่อสารภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	o ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินโครงการ o ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานรับรู้ข้อมูลข่าวสารของ สดช.	4	-	สสช. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		3) โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation) เช่น e-people, e-Training, e-KM	o จำนวน...โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการ	5	-	สสช. และคณะกรรมการดำเนินงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2563	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ</li> </ul>			
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>						
	4.1 สร้างระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ (DPIS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ สดช. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ได้จริง</li> <li>○ ร้อยละ...ความถูกต้องของข้อมูลในระบบ</li> <li>○ ร้อยละ...ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลในระบบ</li> </ul>	5	-	สสช. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ</li> </ul>	4	200,000 บาท	สสช. และทุกหน่วยงาน

**มิติที่ 3: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- (1) มีการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Retention) ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
- (2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (3) มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ สดช.
- (4) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ สดช.

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2563	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b> การรักษาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของ สดช.						
	5.1 สร้างความพึงพอใจและความรัก/ความผูกพันของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดขึ้นกับองค์กร	1) โครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ สดช. ที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>o ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม</li> </ul>	3	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ร้อยละ...ของผลการสำรวจที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม</li> </ul>	3	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2563	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		3) กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นในความสำเร็จตามภารกิจของ สดช. เช่น ข้าราชการดีเด่นด้านการขับเคลื่อนดิจิทัลองค์กร ข้าราชการดีเด่นด้านการพัฒนาดิจิทัลสู่ชุมชน เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> <li>○ จำนวน...กิจกรรมที่ถูกดำเนินการ</li> </ul>	3	100,000 บาท	สสธ. และคณะกรรมการพิจารณารางวัล
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานสู่ความเป็นมาตรฐานสากล</b>						
	6.1 เสริมสร้าง และสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	1) โครงการสร้าง สดช. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวน...องค์ความรู้ที่จัดทำในระบบศูนย์การเรียนรู้</li> </ul>	3	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการจัดทำศูนย์การเรียนรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรภายใน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวน...บุคลากรที่ใช้บริการในศูนย์การเรียนรู้</li> </ul>	3	100,000 บาท	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		3) โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้ระยะยาว (Training Road Map)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวน...หลักสูตรฝึกอบรมต่อคน ต่อปี</li> <li>○ ร้อยละ...ของผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม</li> </ul>	4	3,000,000 บาท	สสธ. และทุกหน่วยงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2563	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 7</b> การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม						
	7.1 สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมต่อข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	1) โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช.	o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	5	100,000 บาท	สลช.
		2) แผนการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ สดช. เพื่อพัฒนาสู่ดิจิทัล 4.0	o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินการ	5	-	สลช.
		3) โครงการพัฒนาทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	o ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ	5	100,000 บาท	สลช. และทุกหน่วยงาน

**มิติที่ 4: ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- (1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2563	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล</b>						
	8.1 ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	1) โครงการทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวน...เรื่องร้องเรียนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น ประเมินผล ฯลฯ)</li> </ul>	5	1,000,000 บาท	สลธ.
		2) โครงการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามทุจริตของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>สดช. มีแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันและปราบปรามทุจริตของ สดช.</li> <li>ร้อยละ...ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน</li> </ul>	5	500,000 บาท	สลธ. และทุกหน่วยงาน
		3) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลข้าราชการ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>จำนวน...ข้อร้องเรียน...จากผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน</li> </ul>	5	1,000,000 บาท	สลธ. และทุกหน่วยงาน
		4) กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารคนและบริหารงาน เช่น ข้าราชการต้นแบบการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการดีเด่นด้าน ผู้มีธรรมาภิบาลสูง เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> <li>จำนวน...กิจกรรมที่ถูกดำเนินการ</li> </ul>	5	100,000 บาท	สลธ. และทุกหน่วยงาน

**มิติที่ 5: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

- (1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของ สดช.
- (3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และเพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2563	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 9 การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล</b>						
	9.1 สร้างความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน	1) โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	o ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3	-	สสธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการจัดหาอุปกรณ์จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สดช.	o ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์พร้อมใช้งานเทียบกับงบประมาณที่ได้รับ	4	10,000,000 บาท	สสธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
	9.2 ปรับภูมิทัศน์ขององค์กรให้สะท้อนการเป็นองค์กรแห่งดิจิทัล	1) โครงการยกระดับสถานที่ทำงานเพื่อรองรับภารกิจดิจิทัลของ สดช.	o ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ o ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน	4	-	สสธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน



มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2563	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
9.3 จัดสรรสวัสดิการ เพิ่มเติม ที่ช่วยสร้างสมดุล ชีวิตและการทำงาน		2) โครงการ สดช. Smart Office	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน</li> </ul>	4	-	สสธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
		1) โครงการสร้างห้องสนทนาสำหรับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ</li> </ul>	4	500,000 บาท	สสธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการจัดสรรห้องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ</li> </ul>	4	200,000 บาท	สสธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
		3) กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>○ จำนวน...โครงการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของ สดช.</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> </ul>	4	500,000 บาท	สสธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2563	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	9.4 สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4) กิจกรรมสันถนาการต่างๆ เช่น ชมรม กีฬา ชมรมพุทธศาสนา ชมรมจิตอาสา งานกีฬาสัมพันธ์งานทำบุญประจำปีของหน่วยงาน งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มี ต่อกิจกรรม</li> </ul>	4	100,000 บาท	สสธ. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
		1) โครงการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานและบริหารคน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> </ul>	3	200,000 บาท	สสธ. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
		2) กิจกรรมสื่อสารองค์ความรู้ และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตและการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวนครั้ง...ของการสื่อสาร องค์ความรู้</li> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ข้อมูล</li> </ul>	3	50,000 บาท	สสธ. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน

## 5. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2564

### มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- (1) สดช. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้ สดช. บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าว คือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของ สดช. ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของ สดช. (Talent Management, Succession Plan)
- (4) มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2564	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</b>						
	2.1 ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ	1) โครงการทบทวน และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุงแผนฯ</li> </ul>	5	2,000,000 บาท	สสธ. และทุกหน่วยงาน
		2) กิจกรรมสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวนครั้ง...ของการสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช.</li> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้และเข้าใจยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช.</li> </ul>	4	-	สสธ.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2564	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		3) โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 (Change-Collaboration-Creative-Corruption free)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Change 80%</li> <li>- Collaboration 80%</li> <li>- Creative 70%</li> <li>- Corruption free 100%</li> </ul> </li> </ul>	5	1,000,000 บาท	สสธ.
		4) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ระดับผู้อำนวยการสูง/ผู้อำนวยการต้น)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของผู้บริหารหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ของผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารในตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการ/บริหาร</li> </ul>	5	1,000,000 บาท	สสธ.
		5) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ของผลการประเมินก่อน-หลังการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลักในตำแหน่งประเภทวิชาการ</li> </ul>	5	800,000 บาท	สสธ.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2564	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		6) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ร้อยละ...ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>o ร้อยละ...ของผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลักในตำแหน่งประเภทปฏิบัติงานทั่วไป</li> </ul>	5	500,000 บาท	สธ.
	2.5 กำหนดขอบเขตงานและสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานทุกระดับ	1) โครงการกำหนดสมรรถนะ ข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. และประเมินช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Competency Gap)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ร้อยละ...ของตำแหน่งงานที่มีการกำหนดสมรรถนะตรงตามมาตรฐาน ก.พ.</li> <li>o ร้อยละ...ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามผลการประเมินช่องว่างสมรรถนะ</li> </ul>	4	600,000 บาท	สธ. และทุกหน่วยงาน
	2.6 สร้างแผนการบริหารและพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะสูง รวมถึงข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตำแหน่งเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	1) โครงการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ร้อยละ...ความสำเร็จในการกำหนดหลักเกณฑ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</li> <li>o ร้อยละ...ความสำเร็จในการสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</li> </ul>	4	-	สธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o สดช. มีแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)</li> </ul>	4	-	สธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2564	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน</li> </ul>			
		3) โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานหลัก(Succession Plan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ สดช. มีแผนสืบทอดตำแหน่งงานหลัก (Succession Plan)</li> <li>○ ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน</li> </ul>	4	500,000 บาท	สสช. และ คณะกรรมการดำเนินงาน

**มิติที่ 2: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

(1) มีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

(3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2564	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง						
	3.1 สนับสนุนในโครงการต่างๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สตช.	1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ สตช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวน...โครงการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลของ สตช.</li> </ul>	4	2,000,000 บาท	สสธ. และทุกหน่วยงาน
	3.2 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	1) โครงการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวน...ระบบงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน</li> </ul>	4	2,000,000 บาท	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการปรับปรุงการสื่อสารภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินโครงการ</li> <li>ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานรับรู้ข้อมูลข่าวสารของ สตช.</li> </ul>	4	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2564	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> การสร้างระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ						
	4.1 สร้างระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ (DPIS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ สดช. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ได้จริง</li> <li>○ ร้อยละ...ความถูกต้องของข้อมูลในระบบ</li> <li>○ ร้อยละ...ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลในระบบ</li> </ul>	5	-	สลช. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ</li> </ul>	4	200,000 บาท	สลช. และทุกหน่วยงาน



**มิติที่ 3: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- (1) มีการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Retention) ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
- (2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (3) มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ สดช.
- (4) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ สดช.

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2564	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b> การรักษาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของ สดช.						
	5.1 สร้างความพึงพอใจและความรัก/ความผูกพันของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดขึ้นกับองค์กร	1) โครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ สดช. ที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>o ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม</li> </ul>	3	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ร้อยละ...ของผลการสำรวจที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม</li> </ul>	3	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2564	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		3) กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นในความสำเร็จตามภารกิจของ สดช. เช่น ข้าราชการดีเด่นด้านการขับเคลื่อนดิจิทัลองค์กร ข้าราชการดีเด่นด้านการพัฒนาดิจิทัลสู่ชุมชน เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> <li>○ จำนวน...กิจกรรมที่ถูกดำเนินการ</li> </ul>	3	100,000 บาท	สสธ. และ คณะกรรมการพิจารณารางวัล
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 6</b> การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานสู่ความเป็นมาตรฐานสากล						
	6.1 เสริมสร้าง และ สนับสนุนการพัฒนา ความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	1) โครงการสร้าง สดช. ให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ (Organization Learning)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวน...องค์ความรู้ ที่จัดทำในระบบศูนย์การเรียนรู้</li> </ul>	3	-	สสธ. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
		2) โครงการจัดทำศูนย์การเรียนรู้ด้านดิจิทัล ของบุคลากรภายใน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวน...บุคลากรที่ใช้บริการใน ศูนย์การเรียนรู้</li> </ul>	3	100,000 บาท	สสธ. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
		3) โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้ระยะยาว (Training Road Map)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวน...หลักสูตรฝึกอบรมต่อ คน ต่อปี</li> <li>○ ร้อยละ...ของผลการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปี ที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม</li> </ul>	4	3,000,000 บาท	สสธ. และ ทุกหน่วยงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2564	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 7</b> การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม						
	7.1 สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมต่อข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	1) โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช.	o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	5	100,000 บาท	สลธ.
		2) แผนการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ สดช. เพื่อพัฒนาสู่ดิจิทัล 4.0	o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินการ	5	-	สลธ.
		3) โครงการพัฒนาทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	o ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ	5	100,000 บาท	สลธ. และทุกหน่วยงาน

**มิติที่ 4: ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- (1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2564	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล</b>						
	8.1 ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	1) โครงการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามทุจริตของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ สดช. มีแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันและปราบปรามทุจริตของ สดช.</li> <li>○ ร้อยละ...ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน</li> </ul>	5	500,000 บาท	สลช. และทุกหน่วยงาน
		2) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลข้าราชการ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ จำนวน...ข้อร้องเรียน...จากผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน</li> </ul>	5	100,000 บาท	สลช. และทุกหน่วยงาน
		3) กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารคนและบริหารงาน เช่น ข้าราชการต้นแบบการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการดีเด่นด้านผู้มีธรรมาภิบาลสูง เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> <li>○ จำนวน...กิจกรรมที่ถูกดำเนินการ</li> </ul>	5	100,000 บาท	สลช. และทุกหน่วยงาน

**มิติที่ 5: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

- (1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของ สดช.
- (3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และเพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2564	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 9 การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล</b>						
	9.1 ปรับภูมิทัศน์ขององค์กรให้สะท้อนการเป็นองค์กรแห่งดิจิทัล	1) โครงการ สดช. Smart Office	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน</li> </ul>	4	-	สลด. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการ สดช. Smart Office	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน</li> </ul>	4	-	สลด. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
	9.2 จัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่ช่วยสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน	1) โครงการสร้างห้องสันทนาการสำหรับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ</li> </ul>	4	500,000 บาท	สลด. และ คณะกรรมการดำเนินงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2564	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2) โครงการจัดสรรห้องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ</li> </ul>	4	200,000 บาท	สธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
		3) กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>○ จำนวน...โครงการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของ สดช.</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> </ul>	4	500,000 บาท	สธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
		4) กิจกรรมสันทนาการต่างๆ เช่น ชมรม กีฬา ชมรมพุทธศาสนา ชมรมจิตอาสา งานกีฬาสัมพันธ์งานทำบุญประจำปีของหน่วยงาน งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> </ul>	4	100,000 บาท	สธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
	9.3 สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1) โครงการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานและบริหารคน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> </ul>	3	200,000 บาท	สธ. และ คณะกรรมการดำเนินงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2564	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		2) กิจกรรมสื่อสารองค์ความรู้ และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตและการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวนครั้ง...ของการสื่อสารองค์ความรู้</li> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ที่รับรู้ข้อมูล</li> </ul>	3	50,000 บาท	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน

## 6. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2565

### มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- (1) สดช. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้ สดช. บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าว คือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของ สดช. ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของ สดช. (Talent Management, Succession Plan)
- (4) มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2565	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</b>						
	2.1 ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ	1) โครงการทบทวน และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินการปรับปรุงแผนฯ	5	2,000,000 บาท	สสธ. และทุกหน่วยงาน
		2) กิจกรรมสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	o จำนวนครั้ง...ของการสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. o ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้และเข้าใจยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช.	4	-	สสธ.
		3) โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 (Change-Collaboration-Creative-Corruption free)	o ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0	5	1,000,000 บาท	สสธ.



ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2565	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Change 80%</li> <li>- Collaboration 80%</li> <li>- Creative 70%</li> <li>- Corruption free 100%</li> </ul>			
		4) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ระดับผู้อำนวยการสูง/ผู้อำนวยการต้น)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ร้อยละ...ของผู้บริหารหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>o ร้อยละ...ของผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหารในตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการ/บริหาร</li> </ul>	5	1,000,000 บาท	สธธ.
		5) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ร้อยละ...ของข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>o ร้อยละ...ของผลการประเมินก่อน-หลังการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภทวิชาการ</li> </ul>	5	800,000 บาท	สธธ.
		6) โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล 4.0 (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o ร้อยละ...ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญงาน ที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>o ร้อยละ...ของผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถ</li> </ul>	5	500,000 บาท	สธธ.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมายปี 2565	ประมาณการงบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			สมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภทปฏิบัติงานทั่วไป			
	2.2 กำหนดขอบเขตงานและสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานทุกระดับ	1) โครงการกำหนดสมรรถนะ ข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. และประเมินช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Competency Gap)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ของตำแหน่งงานที่มีการกำหนดสมรรถนะตรงตามมาตรฐาน ก.พ.</li> <li>ร้อยละ...ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามผลการประเมินช่องว่างสมรรถนะ</li> </ul>	4	600,000 บาท	สลด. และทุกหน่วยงาน
	2.3 สร้างแผนการบริหารและพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะสูง รวมถึงข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตำแหน่งเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	1) โครงการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ...ความสำเร็จในการกำหนดหลักเกณฑ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</li> <li>ร้อยละ...ความสำเร็จในการสรรหา และ คัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</li> </ul>	4	-	สลด. และคณะกรรมการดำเนินงาน
2) โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)		<ul style="list-style-type: none"> <li>สดช. มีแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)</li> <li>ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน</li> </ul>	4	-	สลด. และคณะกรรมการดำเนินงาน	
3) โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานหลัก (Succession Plan)		<ul style="list-style-type: none"> <li>สดช. มีแผนสืบทอดตำแหน่งงานหลัก (Succession Plan)</li> <li>ร้อยละ...ของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน</li> </ul>	4	500,000 บาท	สลด. และคณะกรรมการดำเนินงาน	

**มิติที่ 2: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

(1) มีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

(3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมายปี 2565	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</b>						
	3.1 สนับสนุนในโครงการต่างๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช.	1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวน...โครงการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลของ สดช.</li> </ul>	4	2,000,000 บาท	สธ. และทุกหน่วยงาน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>						
	4.1 สร้างระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ (DPIS)  2) โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>สดช. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ได้จริง</li> <li>ร้อยละ...ความถูกต้องของข้อมูลในระบบ</li> <li>ร้อยละ...ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลในระบบ</li> <li>ร้อยละ...ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>ร้อยละ...ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ</li> </ul>	5	-	สธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
				4	200,000 บาท	สธ. และทุกหน่วยงาน

**มิติที่ 3: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- (1) มีการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Retention) ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
- (2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (3) มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ สดช.
- (4) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของ สดช.

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมายปี 2565	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b> การรักษาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของ สดช.						
	5.1 สร้างความพึงพอใจและความรัก/ความผูกพันของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดขึ้นกับองค์กร	1) โครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ สดช. ที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>○ ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม</li> </ul>	3	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของผลการสำรวจที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม</li> </ul>	3	-	สสธ. และคณะกรรมการดำเนินงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมายปี 2565	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		3) กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นในความสำเร็จตามภารกิจของ สดช. เช่น ข้าราชการดีเด่นด้านการขับเคลื่อนดิจิทัลองค์กร ข้าราชการดีเด่นด้านการพัฒนาดิจิทัลสู่ชุมชน เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> <li>○ จำนวน...กิจกรรมที่ถูกดำเนินการ</li> </ul>	3	100,000 บาท	สธ. และ คณะกรรมการพิจารณารางวัล
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานสู่ความเป็นมาตรฐานสากล</b>						
	6.1 เสริมสร้าง และ สนับสนุนการพัฒนา ความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	1) โครงการสร้าง สดช. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning)	○ จำนวน...องค์ความรู้ ที่จัดทำในระบบศูนย์การเรียนรู้	3	-	สธ. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
		2) โครงการจัดทำศูนย์การเรียนรู้ด้านดิจิทัล ของบุคลากรภายใน	○ จำนวน...บุคลากรที่ใช้บริการใน ศูนย์การเรียนรู้	3	100,000 บาท	สธ. และ คณะกรรมการ ดำเนินงาน
		3) โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้ระยะยาว (Training Road Map)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จำนวน...หลักสูตรฝึกอบรมต่อคน ต่อปี</li> <li>○ ร้อยละ...ของผลการประเมินการ ปฏิบัติงานประจำปี ที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม</li> </ul>	4	3,000,000 บาท	สธ. และ ทุกหน่วยงาน

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมายปี 2565	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม</b>						
	7.1 สร้างระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ต่อข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน	1) โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช.	o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการ ปรับปรุงระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	5	100,000 บาท	สลช.
		2) แผนการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัด รายบุคคลของข้าราชการ สดช. เพื่อพัฒนา สู่ดิจิทัล 4.0	o ร้อยละ...ของความสำเร็จในการ ดำเนินการ	5	-	สลช.
		3) โครงการพัฒนาทักษะการประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	o ร้อยละ...ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ	5	100,000 บาท	สลช. และ ทุกหน่วยงาน

**มิติที่ 4: ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

(1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมายปี 2565	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล</b>						
	8.1 ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	1) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลข้าราชการ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> <li>○ จำนวน...ข้อร้องเรียน...จาก ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน</li> </ul>	5	1,000,000 บาท	สธธ. และทุกหน่วยงาน
		2) กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารคนและบริหารงาน เช่น ข้าราชการต้นแบบการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการดีเด่นด้านผู้มีธรรมาภิบาลสูง เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ของความพึงพอใจของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> <li>○ จำนวน...กิจกรรมที่ถูกดำเนินการ</li> </ul>	5	100,000 บาท	สธธ. และทุกหน่วยงาน

**มิติที่ 5: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

- (1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของ สดช.
- (3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2565	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 9</b> การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล						
	9.1 จัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่ช่วยสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน	1) โครงการสร้างห้องสันทนาการสำหรับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ</li> </ul>	4	500,000 บาท	สธช. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
		2) โครงการจัดสรรห้องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ</li> </ul>	4	200,000 บาท	สธช. และ คณะกรรมการดำเนินงาน



มิติ ปัจจัยภายในมิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับ เป้าหมาย ปี 2565	ประมาณการ งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		3) กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>○ จำนวน...โครงการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของ สดช.</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> </ul>	4	500,000 บาท	สสช. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
		4) กิจกรรมสันตนาการต่างๆ เช่น ชมรม กีฬา ชมรมพุทธศาสนา ชมรมจิตอาสา งานกีฬาสัมพันธ์งานทำบุญประจำปีของหน่วยงาน งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม</li> </ul>	4	100,000 บาท	สสช. และ คณะกรรมการดำเนินงาน
	9.2 สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1) โครงการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานและบริหารคน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ร้อยละ...ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ</li> </ul>	3	200,000 บาท	สสช. และ คณะกรรมการดำเนินงาน

## 7. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติจริง

การนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติจริงได้นั้น ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และพร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินโครงการให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น คณะที่ปรึกษาฯ จึงนำเสนอโครงการที่ควรเร่งดำเนินการในปัจจุบัน เพื่อสร้างรากฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. ให้มั่นคง และแนวทางการนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ รวมทั้งนำเสนอภาพจำลองในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. (Scenario Planning) ที่จะช่วยสะท้อนภาพในอนาคตที่อาจเกิดขึ้นกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้รับผิดชอบโครงการสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินโครงการ และ/หรือ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 1) โครงการที่ควรเร่งดำเนินการในปัจจุบัน เพื่อสร้างรากฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. ให้มั่นคง

#### (1) มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การกำหนดนโยบาย และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สดช.

○ โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน สดช. จะช่วยให้ สดช. สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อจัดแบ่งหน่วยงานภายในให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และพันธกิจ พร้อมรองรับภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนขององค์กร (Intelligence Unit-Policy Unit-Transformation Unit-High Digital Performance Unit) ซึ่งจะทำให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร

○ โครงการสร้างค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์กร สดช. จะช่วยขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของ สดช. ที่ว่า “ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีประชาคมโลก” ซึ่งการสร้างค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายที่เป็นหนึ่งเดียวกัน ส่งผลให้การปฏิบัติราชการของทุกหน่วยงานมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ขององค์กร

#### ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

○ โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 (Change-Collaboration-Creative-Corruption free) จะช่วยพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งงานให้มีความพร้อมทั้งในด้านการกล้าคิดกล้าเปลี่ยนแปลง การประสานงานแบบบูรณาการ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานแบบปลอดภัยรับขั้น เพื่อดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อนโยบายระดับองค์กร และระดับประเทศได้

○ โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช. จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนกำลังคนให้เหมาะสม เพียงพอ และรองรับต่อภารกิจของหน่วยงานภายในทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง

○ โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน จะช่วยให้ผู้รับผิดชอบงานเข้าใจรับรู้ขอบเขต การปฏิบัติงาน และเข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ อีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือ ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถตรงตาม สมรรถนะที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน

○ โครงการกำหนดสมรรถนะ ข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. และ ประเมินช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Competency Gap) พร้อมนำไปสู่ การจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) จะช่วยให้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน และมี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

○ โครงการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จะช่วย พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และตอบสนองต่อผู้ใช้งานภายใน เช่น e-people, e-Training, e-KM

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยด้วยระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ

○ โครงการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้เกิด ประสิทธิภาพ (DPIS) จะช่วยให้องค์กรมีฐานข้อมูลของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และพร้อมใช้งานให้เกิดประโยชน์ทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

(3) มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การรักษาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจ ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของ สดช.

○ โครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ สดช. ที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จะช่วยให้องค์กรทราบข้อคิดเห็นที่ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานมีต่อภาพรวมการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในเชิง การพัฒนานโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานสู่ความเป็น มาตรฐานสากล

○ โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้ระยะยาว (Training Road Map) จะช่วยให้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตำแหน่งงาน สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามสายงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ และ นำไปสู่การสร้างประสิทธิผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม

○ โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช. จะช่วยพัฒนาแนวทางการประเมินผลในปัจจุบันให้มีมาตรฐานเพิ่มมากขึ้น การประเมินมีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

(4) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

○ โครงการทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส จะช่วยพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ เช่น บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น และประเมินผล เป็นต้น สามารถตรวจสอบได้ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

○ โครงการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามทุจริตของ สดช. จะช่วยสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมรับผิดชอบในหน้าที่ปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชนเป็นสำคัญ

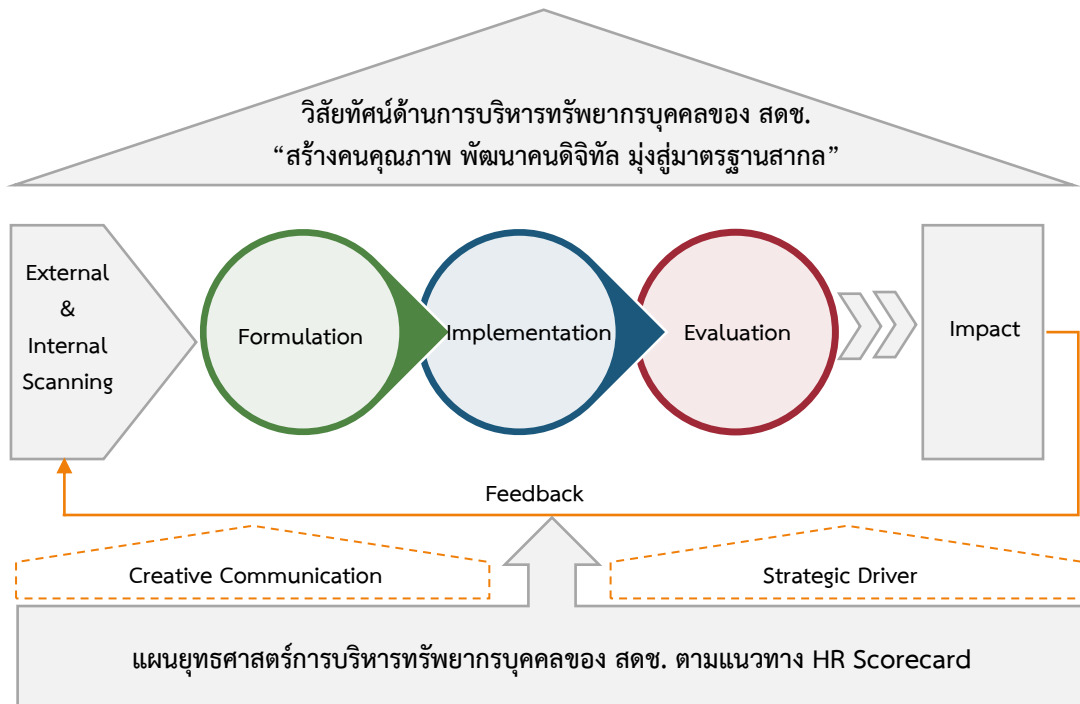
(5) มิติที่ 5: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล

○ โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะช่วยให้องค์กรเข้าใจข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปัจจุบัน โดยอาจพิจารณาในด้านความสะอาดของพื้นที่การทำงาน การมีอุปกรณ์พร้อมใช้งาน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว พร้อมนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในที่ทำงานตามความเหมาะสมขององค์กร

○ โครงการยกระดับสถานที่ทำงานเพื่อรองรับภารกิจดิจิทัลของ สดช. จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ความเป็นดิจิทัล

2) แนวทางการนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม



การนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. ไปสู่การปฏิบัติจะประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์ “สร้างคนคุณภาพ พัฒนาคนดิจิทัล มุ่งสู่มาตรฐานสากล” จำเป็นต้องดำเนินโครงการต่างๆ อย่างครบถ้วนทั้ง 5 มิติ ตามแนวทาง HR Scorecard โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญในการดำเนินโครงการตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในแผนฯ พร้อมทั้งวางแผนดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบตามแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ซึ่งมุ่งเน้นให้ความสำคัญตั้งแต่ขั้นตอนของการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (Formulation) ที่จะต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอย่างรอบด้าน (External & Internal Scanning: จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความท้าทาย) และเมื่อนำโครงการสู่การปฏิบัติจริง (Implementation) แล้วจะต้องมีการประเมินผลแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (Evaluation) เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เช่น การสำรวจผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ การประเมินผลก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบ (Impact) ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบของการดำเนินโครงการ อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสะท้อนกลับมา (Feedback) ให้ผู้รับผิดชอบโครงการได้ทบทวนเพื่อการพัฒนาแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมให้ตอบสนองต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร รวมถึงความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน สดช.

สิ่งสำคัญอีกประการที่จะช่วยให้แผนฯ นำสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม คือ การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Creative Communication) เพื่อให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ โดยจะต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน ทั้งที่เป็นการสื่อสารแบบทางเดียว (One Way Communication) เช่น การจัดบอร์ด การส่งหนังสือเวียน การจัดทำแผ่นพับ และการประชาสัมพันธ์ผ่าน Internal Web-board เป็นต้น และการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) เช่น การแจ้ง

ข้อมูลในที่ประชุม การส่งข้อมูลผ่าน E-mail การส่งข้อมูลผ่าน Line Application การแจ้งข้อมูลผ่าน Facebook หน่วยงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องดำเนินโครงการอย่างมีกลยุทธ์ (Strategic Driver) พร้อมปรับเปลี่ยนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กรที่อาจเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต เช่น นโยบายภาครัฐ นโยบายองค์กร องค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล องค์ความรู้ด้านการกำหนดนโยบายสาธารณะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น

ตัวอย่างของการนำ “โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน สดช.” ไปสู่ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เริ่มต้นจาก...

(1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อจัดแบ่งหน่วยงานภายใน ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และพันธกิจ พร้อมรองรับภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนขององค์กร (Intelligence Unit-Policy Unit Transformation Unit-High Digital Performance Unit)

(2) สื่อสารข้อมูลโครงการ ด้วยช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการฯ

(3) จัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน เช่น การระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ ประกอบด้วย ภารกิจในปัจจุบันของหน่วยงาน อัตรากำลังคนที่รับผิดชอบงานปัจจุบัน ตำแหน่งงานที่จำเป็นเพื่อรองรับงานในปัจจุบันและอนาคต เป็นต้น

(4) จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์กร ภายใต้หลักวิชาการที่ถูกต้อง โดยมุ่งเน้นโครงสร้างที่ช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร และเมื่อโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน (ใหม่) ได้รับการพิจารณาและอนุมัติจากผู้มีอำนาจแล้ว จึงประกาศใช้อย่างเป็นทางการ

(5) ติดตาม และประเมินผลการนำโครงการสร้างแบ่งส่วนราชการภายใน (ใหม่) ไปปฏิบัติจริง โดยรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานตามโครงสร้างฯ พร้อมนำเข้าสู่กระบวนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน (ใหม่) ให้ตอบสนองต่อนโยบายองค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

ตัวอย่างของการนำ “โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 (Change-Collaboration-Creative-Corruption free)” เริ่มต้นจาก...

(1) การศึกษา และวิเคราะห์หลักสูตรการพัฒนาที่ส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้ และพัฒนาทักษะด้านการกล้าคิดกล้าเปลี่ยนแปลง การประสานงานแบบบูรณาการ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานแบบปลอดภัยระดับชั้น

(2) สื่อสารข้อมูลหลักสูตร ด้วยช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจ และชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาตามหลักสูตรที่จัดไว้ พร้อมทั้งกระตุ้นใจให้เข้าร่วมการฝึกอบรมและพัฒนา

(3) จัดการฝึกอบรม และพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้ครบทุกระดับตำแหน่งงาน

(4) ติดตาม และประเมินผลการฝึกอบรม/พัฒนา โดยจัดทำแบบประเมินความรู้และทักษะ ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม/พัฒนา พร้อมทั้งให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลที่ได้มาทบทวนเพื่อจัดหาหลักสูตรที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

### 3) ภาพจำลองในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. (Scenario Planning)

Scenario Planning เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเชิงกลยุทธ์ และช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยในกระบวนการตัดสินใจให้ดีขึ้น ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ไม่แน่นอนในอนาคต<sup>2</sup> ดังนั้น เมื่อองค์กรมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรยังต้องวิเคราะห์ และคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ที่อาจจะเกิดในอนาคตอย่างรอบด้าน โดยอาศัย Scenario Planning เพื่อช่วยสร้างภาพจำลองในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเกิดขึ้นได้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว พร้อมตอบสนองต่อการขับเคลื่อนไปสู่ประเทศไทย 4.0

ดังนั้น ภาพจำลองในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร และกลยุทธ์การพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร มีดังนี้

Scenario Model  
of Human Resources  
Management



Model 3: ONDE Digital Perfection



Model 1: ONDE Digital Revolution



Model 2: ONDE Digital Evolution

<sup>2</sup> Lorange, P. (1994). *Strategic planning process*. Aldershot, Hants: Dartmouth.



### Model 1: ONDE Digital Revolution

สะท้อนภาพด้านลบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. เมื่อขาดการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และขาดการพัฒนาคนให้พร้อมก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัล

1) องค์กรยังไม่มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งในระยะสั้น (แผนปฏิบัติการรายปี) และระยะยาว (แผน 3-5 ปี)

2) องค์กรยังไม่สามารถสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมร่วมของคนในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานจึงไม่มีแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ขาดแรงผลักดันในการพัฒนางาน ให้สำเร็จเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมการทำงานด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

3) องค์กรยังไม่มีการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและการสร้างความผูกพันองค์กร ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานจึงขาดความผูกพันกับองค์กร ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดองค์ความรู้ด้านดิจิทัล และขาดความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ อาทิ

- การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ยังไม่ตรงกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่งงาน ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานบางส่วนจึงไม่สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบในปัจจุบันได้

- การวางแผนและบริหารกำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงาน ทำให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานปริมาณงานต่อคนในจำนวนมาก จึงเกิดความอ่อนล้าอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- การจัดสภาพแวดล้อมภายใน สดช. ที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น การนั่งทำงานแยกส่วนกัน พื้นที่ทำงานไม่เพียงพอ รวมทั้งอุปกรณ์ล้ำสมัย ทำให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว และไม่สร้างให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นองค์กรด้านดิจิทัล

4) องค์กรขาดการวางแผนพัฒนาคนให้ก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัล ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กรได้ เนื่องจาก การพัฒนาคนยังไม่สอดคล้องกับสมรรถนะตามตำแหน่งงาน รวมทั้งขาดองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล

## Model 2: ONDE Digital Evolution

สะท้อนภาพด้านลบและด้านบวกในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. เมื่อริเริ่มดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และวางแผนการพัฒนาคอนให้พร้อมก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัล

1) องค์กรมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้ง 5 มิติ ตามแนวทาง HR Scorecard และแผนพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นส่งเสริมองค์ความรู้ด้านดิจิทัลในระยะสั้น (แผนปฏิบัติการรายปี) และระยะยาว (แผน 3-5 ปี) ทำให้มีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และการพัฒนาคอนอย่างเป็นระบบเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกยุคดิจิทัล แต่ยังขาดการสื่อสารภายใน สดช. ที่ไม่ทั่วถึง ทำให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยังไม่รับรู้ และเข้าใจในแผนฯ ดังนั้น ประโยชน์ที่ได้รับในทางปฏิบัติจึงยังไม่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

2) องค์กรเริ่มมีการสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมร่วมของคนในองค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยจัดตั้งให้มีคณะทำงานภายในดำเนินการ แต่ยังไม่สามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างต่อเนื่อง

3) ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาคอน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณด้านพัฒนาบุคลากร และมอบหมายให้หน่วยงานหลักดำเนินงานในโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคอนให้รองรับภารกิจขององค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สดช. และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านอัตรากำลังของ สดช. จึงทำให้การดำเนินโครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ครบถ้วนในทุกมิติ และการพัฒนาคอนในทุกระดับตำแหน่งงานยังคงขาดความต่อเนื่อง

4) ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาคอน และจัดสรรเวลาให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานเข้าร่วมกับฝึกอบรม/สัมมนา กับหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็น แต่เนื่องจากปริมาณงานมาก และจำนวนผู้รับผิดชอบมีจำกัด จึงทำให้ไม่สามารถส่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมพัฒนาองค์ความรู้ได้อย่างทั่วถึง

5) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านดิจิทัลกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น และมีการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจด้านดิจิทัลขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ แต่องค์กรยังไม่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

### Model 3: ONDE Digital Perfection

สะท้อนภาพด้านบวกในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. เมื่อดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาคนทุกระดับตำแหน่งงานให้ก้าวทันโลกยุคดิจิทัล

1) องค์กรมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้ง 5 มิติ ตามแนวทาง HR Scorecard และแผนพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นส่งเสริมองค์ความรู้ด้านดิจิทัลในระยะสั้น (แผนปฏิบัติการรายปี) และระยะยาว (แผน 3-5 ปี) โดยมีการสื่อสารภายในอย่างต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ข้อมูล และสามารถเข้าร่วมการพัฒนาความรู้ในโครงการที่เกี่ยวข้องได้

2) องค์กรสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมร่วมของคนในองค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยขณะทำงานภายในได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม ทำให้ภารกิจขององค์กรสามารถขับเคลื่อน

3) ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น ได้แก่ (1) การจัดทำมาตรฐานการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร (Recruitment & Selection) (2) การวางแผน และบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Manpower Planning) (3) การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) (4) การจัดทำระบบสมรรถนะข้าราชการ สดช. (Competency System) (5) การบริหารกลุ่ม ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management and Succession Plan) (6) การ พัฒนาสายอาชีพของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Career Development) (7) การจัดทำแผนการเรียนรู้ระยะ ยาว (Training Road Map) (8) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning) (9) การพัฒนาระบบ การบริหารผลงาน (Performance Management) (10) การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ และ ผู้ปฏิบัติงาน (Individual Indicator) และ (11) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

4) องค์กรดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง งาน บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ คือ “สร้างคนคุณภาพ พัฒนาคนดิจิทัล มุ่งสู่มาตรฐานสากล” ทำให้สามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ระดับ องค์กร ระดับประเทศ และระดับอาเซียน

5) องค์กรเป็นต้นแบบความเป็นเลิศด้านดิจิทัล

○ Digital Transformation เป็นองค์กรที่ส่งเสริม และผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมใช้ประโยชน์เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม

○ Digital Services เป็นองค์กรที่ให้บริการด้านดิจิทัลด้วยระบบ e-service กับ ประชาชนในทุกภาคส่วนอย่างเท่าเทียมกัน

○ Digital Smart office เป็นองค์กรที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ สูงสุด เช่น (1) e- paperless การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อลดการใช้กระดาษในการทำงาน (2) e-meeting การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาอำนวยความสะดวกการประชุมแบบครบวงจร (3) e-Library การสร้าง แหล่งความรู้ในระบบคอมพิวเตอร์ และให้บริการผู้ใช้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

○ Digital Identity เป็นองค์กรที่มีอัตลักษณ์ด้านดิจิทัล เช่น (1) ONDE Culture วัฒนธรรม การทำงานแบบดิจิทัล 4.0 (2) ONDE DNA ได้แก่ การคิดไกลมองการณ์ไกล การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

การทำงานเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การประสานการทำงานร่วมกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ การยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น

ภาพในอนาคตอาจเกิดขึ้นได้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช.	กลยุทธ์การพัฒนา
<p><b>Model 1: ONDE Digital Revolution</b> สะท้อนภาพด้านลบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. เมื่อขาดการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และขาดการพัฒนาคนให้พร้อมก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัล</p>	<p><b>กลยุทธ์1: มุ่งมั่นปฏิวัติสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดให้องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และค่านิยมร่วมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจด้านดิจิทัลขององค์กร</li> <li>วางแผนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมในทุกมิติ และการพัฒนาคนบนพื้นฐานขององค์ความรู้ด้านดิจิทัล ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว</li> <li>ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคน ภายใต้งานที่มีขององค์กร</li> </ul>
<p><b>Model 2: ONDE Digital Evolution</b> สะท้อนภาพด้านลบและด้านบวกในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. เมื่อริเริ่มดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และวางแผนการพัฒนาคนให้พร้อมก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัล</p>	<p><b>กลยุทธ์2: พัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นองค์กรชั้นนำด้านดิจิทัลในระดับประเทศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และกำหนดให้ค่านิยมร่วมเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีในทุกระดับตำแหน่งงาน</li> <li>พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคนขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวภายใต้งานที่เพียงพอ</li> <li>สื่อสารข้อมูลเชิงบวก* อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคน</li> <li>เข้าร่วมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านดิจิทัลกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ</li> </ul>
<p><b>Model 3: ONDE Digital Perfection</b> สะท้อนภาพด้านบวกในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. เมื่อดำเนินการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาคนทุกระดับตำแหน่งงานให้ก้าวหน้าสู่โลกยุคดิจิทัล</p>	<p><b>กลยุทธ์3: ยกย่ององค์กรสู่การเป็นเลิศด้านดิจิทัลในระดับอาเซียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างต้นแบบความสำเร็จของบุคลากรที่ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของวัฒนธรรม และค่านิยมร่วมขององค์กร</li> <li>ยกระดับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคนขององค์กรสู่มาตรฐานสากล ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ภายใต้งานที่เพียงพอ</li> <li>สื่อสารข้อมูลเชิงบวก* อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคนสู่มาตรฐานสากล</li> <li>สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านดิจิทัลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกประเทศ</li> </ul>

**หมายเหตุ:**

\* สื่อสารข้อมูลเชิงบวก เป็นการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Creative Communication) เพื่อให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคน พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ