



สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัล
เพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

แผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยใช้กระบวนการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ทั้ง ๕ มิติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งจะต้องมีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้องและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จะเป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถตอบสนองต่อพันธกิจของส่วนราชการได้ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการ

กลุ่มการเจ้าหน้าที่

สำนักงานเลขาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	๑
แผนภูมิความเชื่อมโยงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ๕ ปี	๔
แผนยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล	๕
กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
- เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล / ค่าเป้าหมายระยะ ๕ ปี)	๙
- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะ ๕ ปี	๑๗
แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๔
แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๗
แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕๐
แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๖๓
แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	๗๗

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สดช.) ประกอบด้วยแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม โดยการจัดทำแผนดังกล่าวเป็นการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้ขับเคลื่อนภารกิจในปัจจุบันและภารกิจใหม่ๆ ในอนาคตได้ และใช้เป็นกรอบการบริหารและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงาน ซึ่งจะทำให้ สดช. พัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ด้วยเหตุนี้ สดช. จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ๕ ปี ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สดช. ยุทธศาสตร์กระทรวงมาตรการกำลังคนภาครัฐและสังคม รวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นได้อย่างรอบด้าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและตรงตามคาดหวังของหน่วยงาน ส่งผลให้ภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานภายในเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนำไปสู่การขับเคลื่อนพันธกิจให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ว่า “ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีประชาคมโลก”

ดังนั้น แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมฉบับนี้ จึงตอบสนองต่อนโยบายของ สดช. ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายระดับกระทรวง และนโยบายระดับชาติที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ ๔.๐ โดยแผนฯ ฉบับนี้ประกอบด้วย

๑. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จุดมุ่งเน้นของแผนนี้ คือ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. และการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน สดช. โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรม มารองรับ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ และ ๒๑ เป้าประสงค์ เพื่อวางรากฐานสู่การเป็นองค์กรด้านดิจิทัลที่เทียบเท่ามาตรฐานในระดับสากล ซึ่งครอบคลุมใน ๕ มิติ ตามแนวทาง HR Scorecard ได้แก่ ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเพื่อให้แผนฯ นำสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม และดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ จำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญในดำเนินการโครงการต่างๆ ให้ครบถ้วนภายใต้บริบทของ สดช. ตลอดจนกำหนดแผนปฏิบัติการรายปีให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ภายใต้ประมาณการงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณนั้น ๆ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

๑.๑ วิสัยทัศน์

“สร้างคนคุณภาพ พัฒนาองค์กรดิจิทัล เพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน”

๑.๒ พันธกิจ

๑. กำหนดนโยบายและแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๒. พัฒนาผู้บริหารเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร

๓. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล



๔. เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพ

๑.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)

๒. การสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

(มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๓. การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และระบบการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม (มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๕. การยกระดับคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

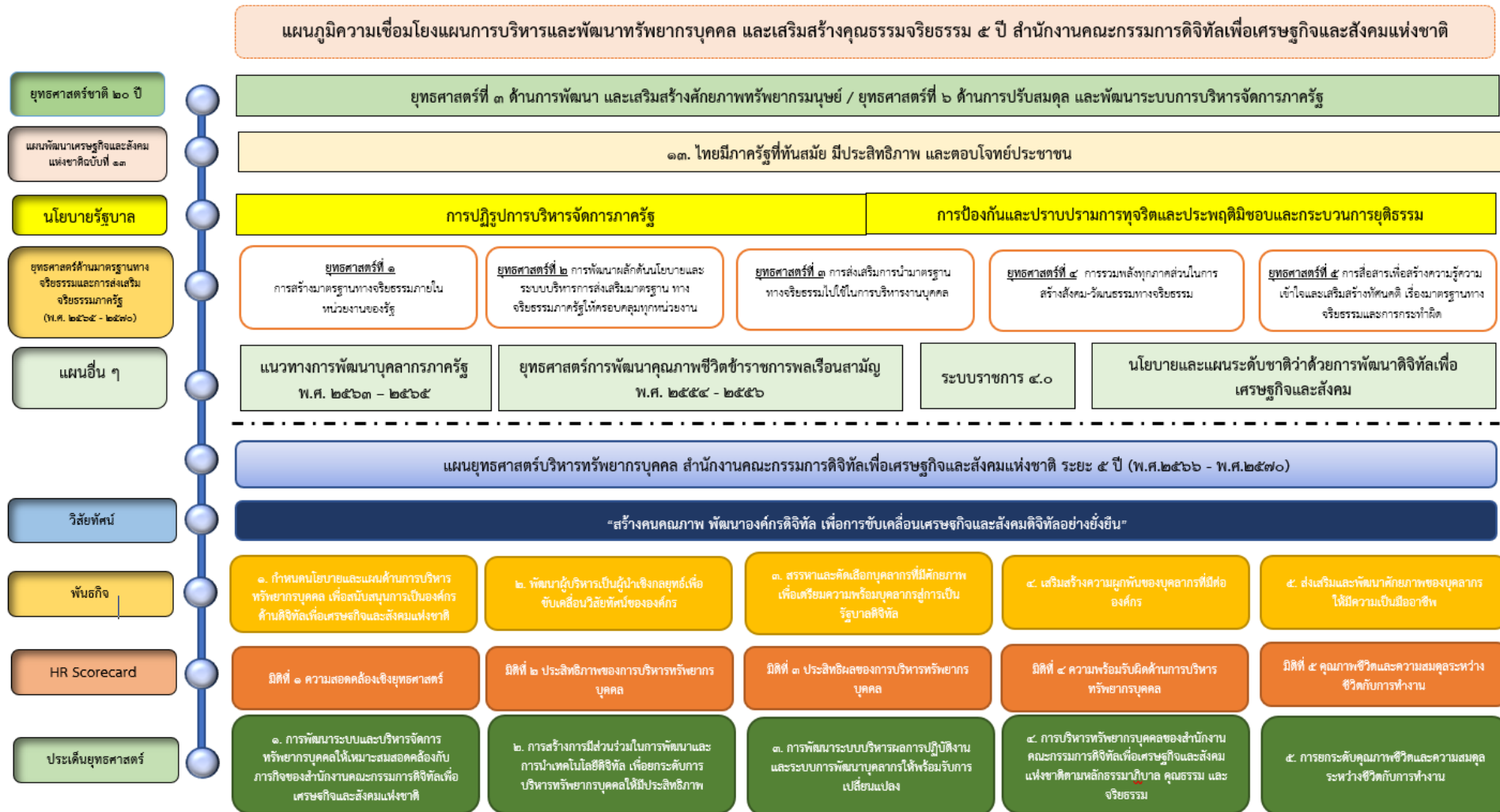
(มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)

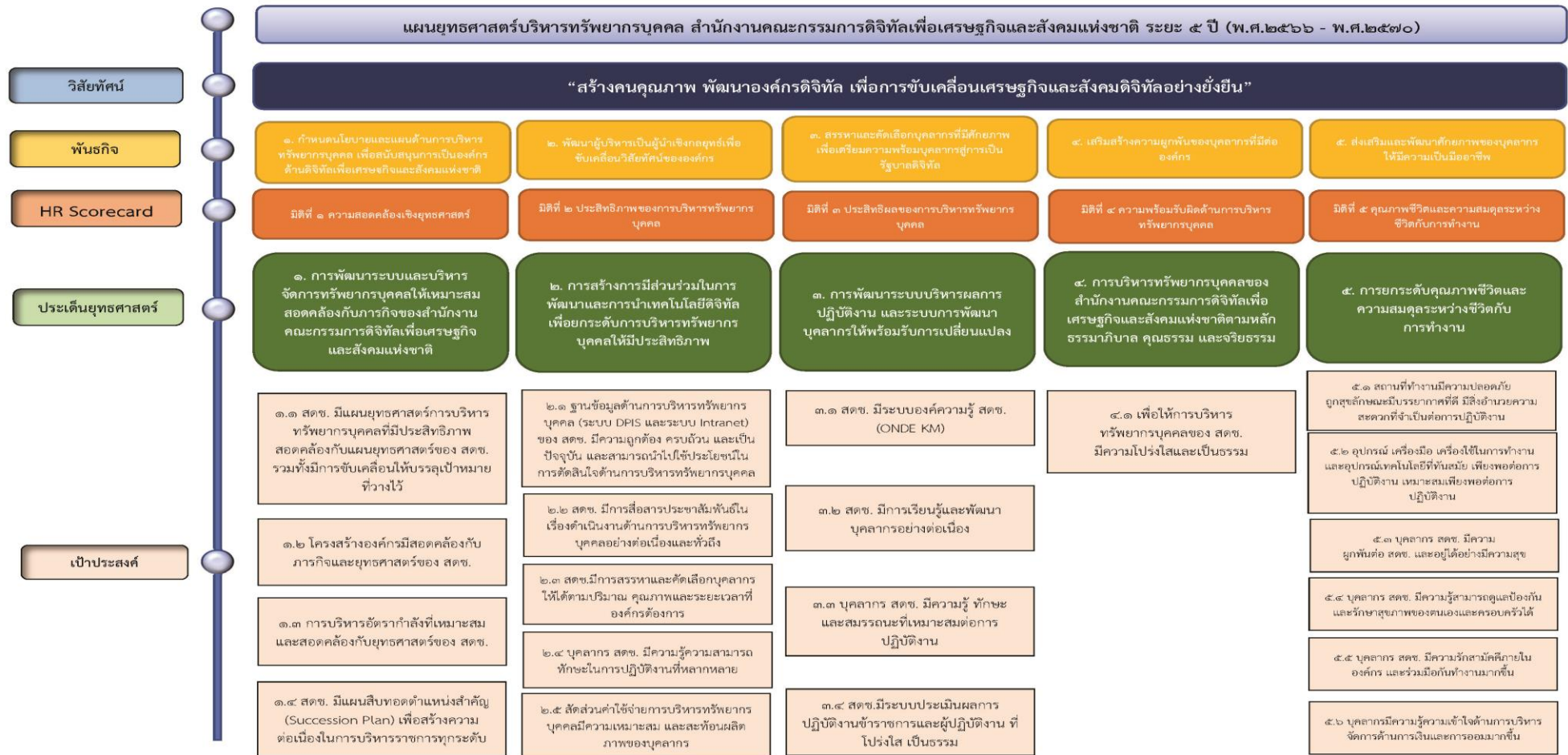
๒. แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระดับประเทศ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติ ๖ แนวทาง ๑๔ โครงการ แต่ละโครงการมีตัวชี้วัด ในการประเมินผลการดำเนินการ

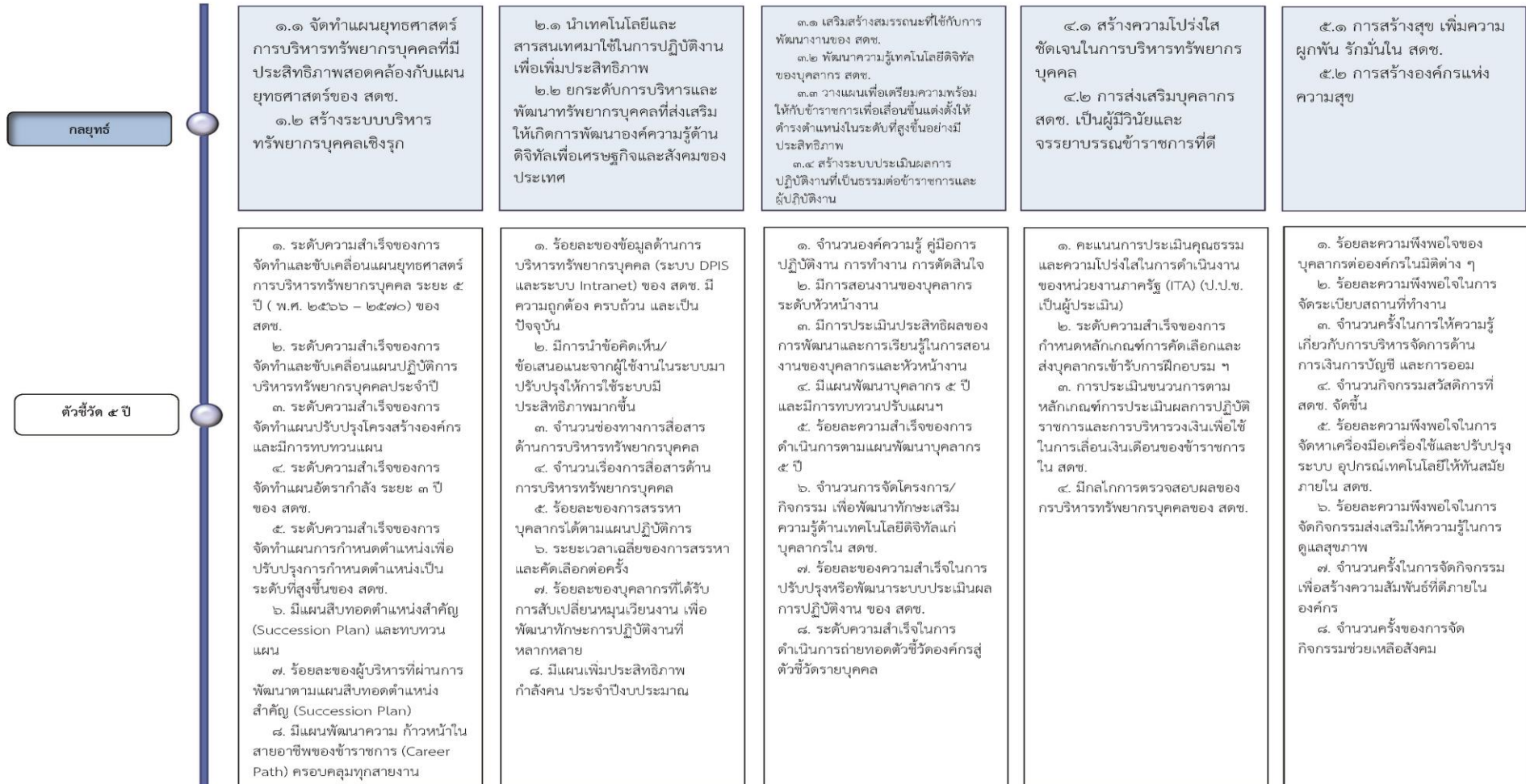
๓. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เพื่อใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ๓ แผนย่อย ๓ เป้าประสงค์ ๑๕ โครงการ/กิจกรรม



ทั้งนี้ แนวทางหรือวิธีการที่สำคัญในการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมฉบับนี้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยความเข้าใจการสนับสนุนและการผลักดันจากผู้บริหารในการดำเนินงาน รวมไปถึงการร่วมมือของบุคลากรทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดตามแผนฯ ฉบับนี้ เพื่อให้เกิดการบูรณาการในการขับเคลื่อนและจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. ให้มีประสิทธิภาพต่อไป







โครงการ/ กิจกรรม ๕ ปี

๑. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒. กิจกรรมจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีของ กก.ก.

๓. กิจกรรมสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติงานจริง

๔. โครงการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๕. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช.

๖. โครงการดำเนินงานตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘, ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑)

๗. โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hi-pps)

๘. โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง

๙. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐

๑๐. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการต้น)

๑๑. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)

๑๒. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน)

๑๓. โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน

๑๔. โครงการกำหนดสมรรถนะข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. และประเมินช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

๑๕. โครงการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๑๖. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)

๑๗. โครงการจัดทำประวัติ ก.พ. ๗ ออนไลน์ ผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)

๑๘. โครงการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช.

๑๙. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลระบบ DPIS และระบบ Intranet ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๐. โครงการจัดทำระบบวันลาออนไลน์ของบุคลากรใน สดช.

๒๑. โครงการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๒. โครงการปรับปรุงการสื่อสารภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒๓. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)

๒๔. โครงการการจัดทำแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประจำปีงบประมาณ

๒๕. โครงการสืบเปลี่ยนหมุนเวียนงานของบุคลากร สดช. เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

๒๖. โครงการการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ

๒๗. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ สดช.

๒๘. โครงการจัดทำระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (ONDE e-Learning) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๒๙. โครงการสร้าง สดช. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓๐. โครงการเพิ่มทักษะ สมรรถนะรายบุคคลจากการประเมินของหัวหน้างาน

๓๑. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ

๓๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ

๓๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

๓๔. โครงการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร สดช. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรม

๓๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร

๓๖. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่เป็นต้นแบบความสำเร็จ

๓๗. โครงการเตรียมความพร้อมข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ

๓๘. โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช.

๓๙. แผนการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ สดช. เพื่อพัฒนาสู่ดิจิทัล ๔.๐

๔๐. โครงการพัฒนาทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

๔๑. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ สดช.

๔๒. กิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

๔๓. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก และเลื่อนระดับตำแหน่งที่ประกอบด้วยปัจจัย น้ำหนัก และวิธีการให้คะแนน

๔๔. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔๕. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม

๔๖. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารการเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ สดช.

๔๗. โครงการทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส

๔๘. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและปราบปรามทุจริตแก่บุคลากร สดช.

๔๙. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลข้าราชการ สดช.

๕๐. กิจกรรมเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น

๕๑. โครงการอบรมการเป็นข้าราชการที่ดีให้กับข้าราชการใหม่ของ สดช.

๕๒. กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีของ สดช.

๕๓. กิจกรรมสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร สดช. ที่มีต่อองค์กร

๕๔. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สดช.

๕๕. กิจกรรมสำรวจความสุขของบุคลากร สดช.

๕๖. โครงการ ๕ส ในที่ทำงาน

๕๗. โครงการปรับปรุงสถานที่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๕๘. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ

๕๙. กิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม

๖๐. โครงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายใน สดช.

๖๑. กิจกรรมสร้างสุขภาพดีร่างกายแข็งแรงออกกำลังกาย ในที่ทำงาน

๖๒. โครงการสร้างห้องสนทนาสำหรับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

๖๓. กิจกรรมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.

๖๔. โครงการ สดช. เพื่อสังคม

๖๕. กิจกรรมสนทนากาารต่างๆ



แผนยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล / ค่าเป้าหมายระยะ ๕ ปี)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. การพัฒนาระบบและ บริหารจัดการทรัพยากร บุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับการกิจของ สำนักงานคณะกรรมการ ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	๑.๑ สดช. มีแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ของ สดช. รวมทั้งมีการขับเคลื่อนให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำและขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของ สดช.	N/A	มีแผนยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากร บุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของ สดช.ซึ่ง ได้รับความเห็นชอบ และประกาศใช้	ดำเนินการ ตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร บุคคล ระยะ ๕ ปี และติดตาม ประเมินผล	ดำเนินการ ตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร บุคคล ระยะ ๕ ปี และติดตาม ประเมินผล	ดำเนินการ ตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร บุคคล ระยะ ๕ ปี และติดตามประเมินผล	สรุปผลกาดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร มนุษย์ฯ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากร มนุษย์ฯ ของ สดช. พ.ศ. ๒๕๗๑ -๒๕๗๕	กกจ. และ คณะทำงาน
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำและขับเคลื่อนแผน ปฏิบัติการบริหารทรัพยากร บุคคลประจำปี	แผน ปฏิบัติการ บริหาร ทรัพยากร บุคคลประจำปี ๒๕๖๕	แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๖๖ และดำเนินการตาม แผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๖๗ และดำเนินการตาม แผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๖๘ และดำเนินการตาม แผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๖๙ และดำเนินการตาม แผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๗๐ และดำเนินการตาม แผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	กกจ. และ คณะทำงาน
	๑.๒ โครงสร้างองค์กรมี สอดคล้องกับการกิจและ ยุทธศาสตร์ของ สดช.	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนปรับปรุง โครงสร้างองค์กรและมีการ ทบทวนแผน	N/A	จัดทำแผนปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ	-	มีการทบทวนปรับ แผนโครงสร้าง ส่วนราชการ	-	-	กกจ. และ คณะทำงาน
	๑.๓ การบริหารอัตรากำลังที่ เหมาะสมและสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของ สดช.	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี ของ สดช.	N/A	จัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) และดำเนินการตาม แผนได้ไม่น้อยกว่าร้อย ละ ๙๐	ดำเนินการตามแผนได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ดำเนินการตามแผนได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ และจัดทำแผน อัตรากำลังระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑)	มีแผนอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑) และดำเนินการตาม แผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ดำเนินการตามแผน ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กกจ. และ คณะทำงาน



แผนยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
		๑.๓.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สดช.	แผนการกำหนดตำแหน่งฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗	ดำเนินการตามแผนการกำหนดตำแหน่งฯ	ดำเนินการตามแผนการกำหนดตำแหน่งฯ	-	จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙-๒๕๗๑	ดำเนินการตามแผนการกำหนดตำแหน่ง	กกจ. และคณะทำงาน
	๑.๔ สดช. มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการทุกระดับ	๑.๔.๑ มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) และทบทวนแผน	N/A	-	มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ	มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	กกจ. และคณะทำงาน
		๑.๔.๒ ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan)	N/A	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	กกจ. และคณะทำงาน
		๑.๕.๓ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ (Career Path) ครอบคลุมทุกสายงาน	N/A	-	มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง	มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	กกจ. และคณะทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ	
				ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
๒. การสร้างการมีส่วน ร่วมในการพัฒนาและ การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	๒.๑ ฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สตช. มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน และสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ในการ ตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สตช. มีความถูก ต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	N/A	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	กกจ. และ คณะทำงาน	
		๒.๑.๒ มีการนำข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานใน ระบบมาปรับปรุงให้การใช้ระบบ มีประสิทธิภาพมากขึ้น	N/A	มีการรวบรวมและนำ ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจาก ผู้ใช้งานในระบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มาปรับปรุง ระบบฐานข้อมูล	มีการรวบรวมและนำ ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจาก ผู้ใช้งานในระบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มาปรับปรุง ระบบฐานข้อมูล	มีการรวบรวมและนำ ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจาก ผู้ใช้งานในระบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มาปรับปรุง ระบบฐานข้อมูล	มีการรวบรวมและนำ ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจาก ผู้ใช้งานในระบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ มาปรับปรุง ระบบฐานข้อมูล	มีการรวบรวมและนำ ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจาก ผู้ใช้งานในระบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ มาปรับปรุง ระบบฐานข้อมูล	กกจ. และ คณะทำงาน	
	๒.๒ สตช. มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ในเรื่อง ดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	๒.๒.๑ จำนวนช่องทางการ สื่อสารด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๒ ช่องทาง (onde.go.th, intranet)	๒ ช่องทาง	อย่างน้อย ๓ ช่องทาง	อย่างน้อย ๔ ช่องทาง	อย่างน้อย ๕ ช่องทาง	อย่างน้อย ๕ ช่องทาง	อย่างน้อย ๕ ช่องทาง	กกจ. และ คณะทำงาน
		๒.๒.๒ จำนวนเรื่องการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	N/A	ไม่น้อยกว่า ๔ เรื่องต่อ ปี	ไม่น้อยกว่า ๔ เรื่องต่อ ปี	ไม่น้อยกว่า ๔ เรื่องต่อ ปี	ไม่น้อยกว่า ๔ เรื่องต่อ ปี	ไม่น้อยกว่า ๔ เรื่องต่อ ปี	ไม่น้อยกว่า ๔ เรื่องต่อ ปี	กกจ. และ คณะทำงาน
	๒.๓ สตช. มีการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรให้ได้ตาม ปริมาณ คุณภาพและ ระยะเวลาที่องค์กรต้องการ	๒.๓.๑ ร้อยละของการสรรหา บุคลากรได้ตามแผนปฏิบัติการ	N/A	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กกจ. และ คณะทำงาน
		๒.๓.๒ ระยะเวลาเฉลี่ยของการ สรรหาและคัดเลือกต่อครั้ง	N/A	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน	ไม่เกิน ๑๗๐ วัน	ไม่เกิน ๑๖๐ วัน	ไม่เกิน ๑๕๐ วัน	ไม่เกิน ๑๕๐ วัน	ไม่เกิน ๑๕๐ วัน	กกจ. และ คณะทำงาน
	๒.๔ บุคลากร สตช. มีความรู้ ความสามารถทักษะในการ ปฏิบัติงานที่หลากหลาย	๒.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียน งาน เพื่อพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติงานที่หลากหลาย	N/A	ร้อยละ ๑๐ ในแต่ละ ระดับ	ร้อยละ ๑๐ ในแต่ละ ระดับ	ร้อยละ ๑๐ ในแต่ละ ระดับ	ร้อยละ ๑๐ ในแต่ละ ระดับ	ร้อยละ ๑๐ ในแต่ละ ระดับ	ร้อยละ ๑๐ ในแต่ละ ระดับ	กกจ. และ คณะทำงาน



ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
	๒.๕ สัดส่วนค่าใช้จ่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร	๒.๕.๑ มีแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพที่สามารถวัดผลได้	N/A	มีแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพที่สามารถวัดผลได้	มีแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพที่สามารถวัดผลได้	มีแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพที่สามารถวัดผลได้	มีแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพที่สามารถวัดผลได้	มีแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพที่สามารถวัดผลได้	กกจ. และ คณะทำงาน
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๓. การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๓.๑ สดช. มีระบบองค์ความรู้ สดช. (ONDE KM)	๓.๑.๑ จำนวนองค์ความรู้ คู่มือการปฏิบัติงาน การทำงาน การตัดสินใจ	N/A	มีการจัดทำองค์ความรู้ /คู่มือการปฏิบัติงาน การทำงาน การตัดสินใจให้พร้อมใช้งาน อย่างน้อย ๒ ชิ้น	มีการจัดทำองค์ความรู้ /คู่มือการปฏิบัติงาน การทำงาน การตัดสินใจให้พร้อมใช้งาน อย่างน้อย ๒ ชิ้น	มีการจัดทำองค์ความรู้ /คู่มือการปฏิบัติงาน การทำงาน การตัดสินใจให้พร้อมใช้งาน อย่างน้อย ๒ ชิ้น	มีการจัดทำองค์ความรู้ /คู่มือการปฏิบัติงาน การทำงาน การตัดสินใจให้พร้อมใช้งาน อย่างน้อย ๒ ชิ้น	มีการจัดทำองค์ความรู้ /คู่มือการปฏิบัติงาน การทำงาน การตัดสินใจให้พร้อมใช้งาน อย่างน้อย ๒ ชิ้น	กกจ. และ คณะทำงาน
	๓.๒ สดช. มีการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓.๒.๑ มีการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี	N/A	มีการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี	มีการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี	มีการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี	มีการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี	มีการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี	กกจ. และ คณะทำงาน
		๓.๒.๒ มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน	N/A	มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	กกจ. และ คณะทำงาน
		๓.๓.๑ มีแผนพัฒนาบุคลากร ๕ ปีและมีการทบทวนปรับแผนฯ	N/A	มีแผนพัฒนาบุคลากร ๕ ปี	มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	กกจ. และ คณะทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
	๓.๓ บุคลากร สดช. มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๓.๓.๒ ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากร ๕ ปี	N/A	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กกจ. และ คณะทำงาน
		๓.๓.๓ จำนวนการจัดโครงการ/ กิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะเสริม ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แก่บุคลากรใน สดช.	N/A	๒ กิจกรรม/โครงการ	๓ กิจกรรม/โครงการ	๔ กิจกรรม/โครงการ	๕ กิจกรรม/โครงการ	๕ กิจกรรม/โครงการ	กกจ. และ คณะทำงาน
	๓.๔ สดช. มีระบบประเมินผล การปฏิบัติงานข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน ที่โปร่งใส เป็นธรรม	๓.๔.๑ ร้อยละของความสำเร็จ ในการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ สดช.	N/A	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	กกจ. และ คณะทำงาน
		๓.๔.๒ ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัด องค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล	N/A	- มีหลักเกณฑ์และ แนวทางการถ่ายทอด ตัวชี้วัด สดช. สู่ตัวชี้วัด หน่วยงานระดับกอง และตัวชี้วัดระดับ บุคคล	-ติดตาม ประเมินผล การดำเนินการตาม ตัวชี้วัด ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ - ดำเนินการตาม ตัวชี้วัดได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	- ดำเนินการตาม ตัวชี้วัดได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	- ดำเนินการตาม ตัวชี้วัดได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	- ดำเนินการตาม ตัวชี้วัดได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	กกจ. และ คณะทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม	๔.๑ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๔.๑.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน)	ร้อยละ ๖๗	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	กกจ. และคณะทำงาน
		๔.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ฯ	N/A	ศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกฯ	หลักเกณฑ์การคัดเลือกฯ ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมและทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม	กกจ. และคณะทำงาน
		๔.๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการใน สดช.	N/A	ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	ทบทวนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	ทบทวนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	ทบทวนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	ทบทวนประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน	กกจ. และคณะทำงาน
		๔.๑.๔ มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช.	N/A	- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของ สดช. - มีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สดช.	- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของ สดช. - มีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สดช.	- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของ สดช. - มีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สดช.	- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของ สดช. - มีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สดช.	- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของ สดช. - มีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สดช.	- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของ สดช. - มีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สดช.



ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
				- มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ กลั่นกรองผล ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของ ข้าราชการ สดช.	- มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ กลั่นกรองผล ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ สดช.	- มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ กลั่นกรองผล ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของ ข้าราชการ สดช.	- มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ กลั่นกรองผล ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของ ข้าราชการ สดช.	- มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ กลั่นกรองผล ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ สดช.	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
๕. การยกระดับคุณภาพ ชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	๕.๑ บุคลากร สดช. มีความ ผูกพันต่อ สดช. และอยู่ได้ อย่างมีความสุข	๕.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ	N/A	ร้อยละความพึงพอใจ เฉลี่ยทุกมิติ ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐	ร้อยละความพึงพอใจ เฉลี่ยทุกมิติ ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๕	ร้อยละความพึงพอใจ เฉลี่ยทุกมิติ ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๐	ร้อยละความพึงพอใจ เฉลี่ยทุกมิติ ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๐	ร้อยละความพึงพอใจ เฉลี่ยทุกมิติ ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๐	กกจ. และ คณะทำงาน
	๕.๒ สถานที่ทำงานมีความ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะมี บรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	๕.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจใน การจัดระเบียบสถานที่ทำงาน	N/A	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กกจ. และ คณะทำงาน
	๕.๓ บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจด้านการบริหารจัดการ ด้านการเงินและการออมมากขึ้น	๕.๓.๑ จำนวนครั้งในการให้ ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร จัดการด้านการเงินการบัญชี และการออม	N/A	อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี	กกจ. และ คณะทำงาน
		๕.๓.๒ จำนวนกิจกรรม สวัสดิการที่ สดช. จัดขึ้น	N/A	อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี	กกจ. และ คณะทำงาน
	๕.๔ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานและ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เหมาะสมเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	๕.๔.๑ ร้อยละความพึงพอใจใน การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และ ปรับปรุงระบบ อุปกรณ์ เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายใน สดช.	N/A	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กกจ. และ คณะทำงาน



ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูล พื้นฐาน (Baseline)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
	๕.๕ บุคลากร สดช. มีความรู้ สามารถดูแลป้องกันและรักษา สุขภาพของตนเองและ ครอบครัวได้	๕.๕.๑ ร้อยละความพึงพอใจใน การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ ในการดูแลสุขภาพ	N/A	ร้อยละ ๘๐ ของ เป้าหมายที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๘๕ ของ เป้าหมายที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๙๐ ของ เป้าหมายที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๙๕ ของ เป้าหมายที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๙๕ ของ เป้าหมายที่กำหนดไว้	กกจ. และ คณะทำงาน
	๕.๖ บุคลากร สดช. มีความรัก สามัคคีภายในองค์กร และ ร่วมมือกันทำงานมากขึ้น	๕.๖.๑ จำนวนครั้งในการจัด กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีภายในองค์กร	N/A	อย่างน้อย ๕ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๕ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๕ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๕ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๕ ครั้งต่อปี	กกจ. และ คณะทำงาน
		๕.๖.๒ จำนวนครั้งของการจัด กิจกรรมช่วยเหลือสังคม	N/A	อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี	อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี	กกจ. และ คณะทำงาน
	๕.๗ สดช. มีการทำงานที่ ยืดหยุ่น เหมาะกับบริบทและ สภาพแวดล้อมปัจจุบัน	๕.๗.๑ จำนวนครั้งของการจัดทำ รายการผลการปฏิบัติราชการที่ บ้าน (Work From Home)	N/A	อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อ เดือน	อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อ เดือน	อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อ เดือน	อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อ เดือน	อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อ เดือน	กกจ. และ คณะทำงาน

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะ ๕ ปี)

มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	การจัดลำดับ ความสำคัญ*	ช่วงเวลาในการดำเนินการ					งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
						ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐		
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑. การกำหนด นโยบาย และแนวทาง การบริหารทรัพยากร บุคคลที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ สดช.	๑.๑. จัดทำแผน ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพสอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช.	๑.๑ สดช. มีแผน ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ของ สดช. รวมทั้งมีการขับเคลื่อนให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	๑. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ของ สดช. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	★ ★ ★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.
				๒. กิจกรรมจัดทำแผนปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีของ กกจ.	★ ★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สลช./กกจ.
				๓. กิจกรรมสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สลช./กกจ.
		๑.๒ สร้างระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	๑.๒ โครงสร้างองค์กรมี สอดคล้องกับภารกิจและ ยุทธศาสตร์ของ สดช.	๔. โครงการปรับปรุงโครงสร้าง สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	★ ★ ★ ★	✓		✓			๑,๐๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ./ พร.
				๕. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผน อัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของ สดช.	★ ★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.
			๑.๓ การบริหารอัตรากำลัง ที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของ สดช.	๖. โครงการดำเนินงานตามแผนการ กำหนดตำแหน่ง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘, ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑)	★ ★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	๘๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.
				๗. โครงการระบบข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (Hippis)	★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	๓๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.
				๘. โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการ ข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง	★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	๓๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.
				๙. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อน ประเทศไทย ๔.๐ (Change-	★ ★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.



แผนยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

				Collaboration-Creative-Corruption free)								
				๑๐. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับผู้อำนวยการสูง/ผู้อำนวยการต้น)	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
				๑๑. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
				๑๒. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน)	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
				๑๓. โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	★★★★	✓	✓				๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
				๑๔. โครงการกำหนดสมรรถนะข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. และประเมินช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Competency Gap)	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
			๑.๔ สดช. มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการทุกระดับ	๑๕. โครงการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	★★★★		✓	✓	✓	✓	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
				๑๖. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	★★★★		✓	✓	✓	✓	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล		๒.๑ นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๒.๑ ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช. มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน และ	๑. กิจกรรมจัดทำประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ ผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.
				๒. กิจกรรมจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช.	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.

			สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลระบบ DPIS และระบบ Intranet ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สลธ./กกจ.
				๔. โครงการจัดทำระบบวันลาออนไลน์ของบุคลากรใน สดช.	★★★★	✓					๕๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
				๕. โครงการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	★★★	✓		✓		✓	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
			๒.๒ สดช. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	๖. โครงการปรับปรุงการสื่อสารภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๓๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๒.๒ ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ	๒.๓ สดช. มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้ตามปริมาณ คุณภาพและระยะเวลาที่องค์กรต้องการ	๗. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)	★★★	✓	✓				๑,๐๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
				๘. กิจกรรมการจัดทำแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สลธ./กกจ.
			๒.๔ บุคลากร สดช. มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	๙. กิจกรรมสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของบุคลากร สดช. เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สลธ./กกจ.
				๑๐. โครงการการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๘๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
			๒.๕ สัดส่วนค่าใช้จ่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร	๑๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ สดช.	★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล	๓. การพัฒนาระบบบริหารผลการ		๓.๑ สดช. มีระบบองค์ความรู้ สดช. (ONDE KM)	๑. โครงการจัดทำระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (ONDE e-Learning) เพื่อ	★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๕๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.

ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติงานและระบบ การพัฒนาบุคลากรให้ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	๓.๑ เสริมสร้าง สมรรถนะที่ใช้กับการ พัฒนางานของ สดช.		พัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ									
				๒. โครงการสร้าง สดช. ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๓๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.	
			๓.๒ สดช. มีการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง	๓. กิจกรรมเพิ่มทักษะ สมรรถนะ รายบุคคลจากการประเมินของหัวหน้า งาน	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สลช./กกจ.	
				๓.๓ บุคลากร สดช. มี ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่เหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน	๔. โครงการจัดทำและขับเคลื่อน แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๕๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.
					๕. โครงการส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะข้าราชการ	★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๕๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.
		๓.๒ พัฒนาความรู้ เทคโนโลยีดิจิทัลของ บุคลากร สดช.		๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๕๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.	
		๓.๓ วางแผนเพื่อเตรียม ความพร้อมให้กับ ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ		๗. โครงการเตรียมความพร้อมให้กับ ผู้บริหาร สดช. โดยการส่งเข้ารับการ ฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัดการฝึกอบรม	★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.	
				๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนา สมรรถนะทางการบริหาร	★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๕๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.	
				๙. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ บุคลากรที่เป็นต้นแบบความสำเร็จ	★★★		✓		✓		-	สลช./กกจ.	
				๑๐. กิจกรรมเตรียมความพร้อม ข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับจากระดับ ปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ	★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สลช./กกจ.	
		๓.๔ สร้างระบบ ประเมินผลการ	๓.๔ สดช.มีระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๑. โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช.	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๑๐๐,๐๐๐	สลช./กกจ.	

		ปฏิบัติงานที่เป็นธรรมต่อข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน	ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่โปร่งใส เป็นธรรม	๑๒. แผนการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ ตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ สดช. เพื่อพัฒนาสู่ดิจิทัล ๔.๐	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สธธ./กกจ.
				๑๓. โครงการพัฒนาทักษะการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม	★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๑๐๐,๐๐๐	สธธ./กกจ.
มติที่ ๔ commaพร้อม รับผิดชอบการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. การบริหาร ทรัพยากรบุคคลบน พื้นฐานของหลัก ธรรมาภิบาล	๔.๑ สร้างความโปร่งใส ชัดเจนในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สดช. มีความโปร่งใสและ เป็นธรรม	๑. แผนงานประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ สดช.	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	ทุกหน่วยงาน
				๒. กิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลในการ บริหารงานบุคคล	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สธธ./กกจ.
				๓. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์ การสรรหา คัดเลือก และเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่ประกอบด้วยปัจจัย น้ำหนัก และวิธีการให้คะแนน	★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สธธ./กกจ.
				๔. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สธธ./กกจ.
				๕. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การ คัดเลือกและส่งบุคคลเข้ารับการ ฝึกอบรม	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สธธ./กกจ.
				๖. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติราชการและการ บริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการ สดช.	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สธธ./กกจ.
				๗. กิจกรรมทบทวนกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเป็นธรรม และโปร่งใส	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สธธ./กกจ.

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๕. เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตและการทำงาน ให้เกิดความสมดุล	๔.๒ การส่งเสริม บุคลากร สดช. เป็นผู้มี วินัยและจรรยาบรรณ ข้าราชการที่ดี		๘. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และปราบปรามทุจริตแก่บุคลากร สดช.	★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
				๙. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ข้าราชการ สดช.	★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
				๑๐. กิจกรรมเชิดชูเกียรติข้าราชการ พลเรือนดีเด่น	★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
				๑๑. กิจกรรมอบรมการเป็นข้าราชการที่ ดีให้กับข้าราชการใหม่ของ สดช.	★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.
		๕.๑ การสร้างสุข เพิ่ม ความผูกพัน รักมั่นใน สดช.	๕.๑ บุคลากร สดช. มี ความผูกพันต่อ สดช. และ อยู่ได้อย่างมีความสุข	๑. กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและ ประเพณีของ สดช.	★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.
				๒. กิจกรรมสำรวจความผูกพันและ ความพึงพอใจของบุคลากร สดช. ที่มีต่อ องค์กร	★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.
				๓. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สดช.	★ ★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.
				๔. กิจกรรมสำรวจความสุขของบุคลากร สดช.	★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.
		๕.๒ การสร้างองค์กร แห่งความสุข	๕.๒ สถานที่ทำงานมีความ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะมี บรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน	๕. กิจกรรม ๕ส ในที่ทำงาน	★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.
				๖. โครงการปรับปรุงสถานที่ เพื่อการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ	★ ★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
				๗. กิจกรรมพัฒนาและปรับปรุงระบบ สวัสดิการ	★ ★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.
				๘. กิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและ การออม	★ ★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.
				๙. โครงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และ ปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยีให้ ทันสมัยภายใน สดช.	★ ★ ★ ★	✓	✓	✓	✓	✓	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

			ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน									
			๕.๕ บุคลากร สดช. มีความรู้สามารถดูแลป้องกัน และรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้	๑๐. กิจกรรมสร้างสุขภาพดีร่างกาย แข็งแรงออกกำลังกาย ในที่ทำงาน	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.
				๑๑. โครงการสร้างห้องสนทนากา สำหรับข้าราชการและปฏิบัติงาน	★★★			✓	✓	✓	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
			๕.๖ บุคลากร สดช. มีความรักสามัคคีภายใน องค์กร และร่วมมือกัน ทำงานมากขึ้น	๑๒. กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี ระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
				๑๓. กิจกรรม สดช. เพื่อสังคม	★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.
				๑๔. กิจกรรมสนทนากาต่างๆ เช่น ชมรมกีฬา ชมรมพุทธศาสนา ชมรมจิตอาสา งานกีฬาสัมพันธ์งานทำบุญ ประจำปีของหน่วยงาน งานสังสรรค์ ประจำปี ฯลฯ	★★★	✓	✓	✓	✓	✓	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
			๕.๗ สดช. มีการทำงานที่ยืดหยุ่น เหมาะกับบริบท และสภาพแวดล้อมปัจจุบัน	๑๕. กิจกรรมการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work From Home)	★★★★	✓	✓	✓	✓	✓	-	สสธ./กกจ.

* การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม อาจเนื่องด้วยปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้ไม่สามารถจัดลำดับงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรให้มากขึ้น เพื่อดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทางที่ปรึกษาใช้หลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม ด้วย Eisenhower Box ดังนี้

การจัดลำดับความสำคัญ	หลักเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม
★★★★	งานสำคัญและเร่งด่วน : โครงการ/กิจกรรมประเภทที่ต้องรีบทำอย่างเร่งด่วนภายในกรอบเวลาอันจำกัด และควรทำให้เสร็จสิ้นเป็นลำดับแรก มิฉะนั้นแล้วอาจจะเกิดปัญหาตามมาในภายหลัง ขอบเขตของงานเร่งด่วนและสำคัญ
★★★★	งานสำคัญแต่ไม่เร่งด่วน : โครงการ/กิจกรรมประเภทที่จำเป็นต้องทำ เนื่องจากมีความสำคัญต่อการทำงาน หรือช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่อาจไม่จำเป็นต้องรีบทำขนาดนั้น ขอบเขตของงานไม่เร่งด่วนแต่สำคัญ
★★★	งานไม่สำคัญแต่เร่งด่วน : โครงการ/กิจกรรมประเภทที่ควรจะต้องรีบจัดการให้สำเร็จ แต่อาจไม่ได้สำคัญขนาดที่ต้องเริ่มทำเป็นลำดับแรก สามารถจัดการงานอื่นๆ ให้เสร็จสิ้นก่อนได้ แต่ก็ไม่ควรปล่อยทิ้งไว้นานเกินไป เพราะยังมีความเร่งด่วนอยู่ ขอบเขตของงานเร่งด่วนแต่ไม่สำคัญ
★★	งานไม่สำคัญไม่เร่งด่วน : โครงการ/กิจกรรมประเภทที่ควรทำเป็นลำดับสุดท้าย เป็นงานที่ว่างจากการทำงานอื่นแล้วค่อยทำก็ได้หรือมีช่วงเวลาที่ดำเนินการให้ชัดเจน เพราะไม่ส่งผลกระทบต่องานอื่นๆ ขอบเขตของงานไม่เร่งด่วนและไม่สำคัญ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

มิติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- (๑) สดช. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้ สดช. บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าว คือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความเป็นของ สดช. ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของ สดช. (Talent Management, Succession Plan)
- (๔) มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การพัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช.	๑.๑ สดช. มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช. รวมทั้งมีการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	๑. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	★★★ ★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของ สดช.	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีของ กกจ.	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	★★★	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมสื่อสารโครงสร้างการบริหารงานภายใน สดช. ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง ต่อปี - ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้กิจกรรมสื่อสารฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด	-	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑.๒ สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	๑.๒ โครงสร้างองค์กรมีสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของ สดช.	๔. โครงการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและมีการทบทวนแผน	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ./พร.
	๑.๓ การบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช.	๕. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช.	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี ของ สดช.	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๖. โครงการดำเนินงานตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘)	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สดช.	๘๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๗. โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hippo)	★★★	- สดช. มีหลักเกณฑ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง - ความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	๓๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๘. โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง	★★★	- สดช. มีแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง - ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนบริหาร ฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	๓๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๙. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ (Change-Collaboration-Creative-Corruption free)	★★★★	- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๑๐. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับผู้อำนวยการสูง/ผู้อำนวยการต้น)	★★★★	- ผู้บริหารหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนผู้บริหารหน่วยงานทั้งหมด	๘๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				- ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการ บริหารในตำแหน่งประเภทอำนวยการ/ บริหาร		
		๑๑. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ)	★★★★	- ข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ ที่เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการระดับ ข้าราชการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ ของหน่วยงานทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลังการพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภท วิชาการ	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๒. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ ปฏิบัติงาน)	★★★★	- ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญ งานที่เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญงานของหน่วยงาน ทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภท ปฏิบัติงานทั่วไป	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๓. โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	★★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของตำแหน่งงานที่มีคำ บรรยายลักษณะงาน	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		๑๔. โครงการกำหนดสมรรถนะ ข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. และประเมินช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน (Competency Gap)	★★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของตำแหน่งงานที่มีการ กำหนดสมรรถนะตรงตามมาตรฐาน ก.พ. - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามผลการประเมินช่องว่าง สมรรถนะ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) มีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- (๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่าย มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๒.๑ ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช. มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. กิจกรรมจัดทำประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ ผ่านระบบทะเบียนประวัติ อิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	★★★	- สดช. มีประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ และนำไปใช้ได้จริง	-	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช.	★★★★	- สดช. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ได้จริง - ร้อยละของข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช. มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลระบบ DPIS และระบบ Intranet ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	★★★★	- มีการรวบรวมและนำข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบประจำปี	-	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				งบประมาณ ๒๕๖๖ มาปรับปรุงระบบฐานข้อมูล - ความพึงพอใจของผู้นำข้อมูล DPIS และระบบ Intranet ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕		
		๔. โครงการจัดทำระบบวันลาออนไลน์ของบุคลากรใน สดช.	★ ★ ★	- สดช. มีระบบวันลาออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ได้จริง	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๕. โครงการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	★ ★ ★	- จำนวนระบบงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๒ ระบบ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๒.๒ สดช. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	๖. โครงการปรับปรุงการสื่อสารภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	★ ★ ★ ★	- จำนวนวิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๒ วิธีการ/ช่องทาง - ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด - จำนวนเรื่องการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๔ เรื่องต่อปี	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
๒. ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้	๒.๓ สดช. มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้ตามปริมาณ คุณภาพและระยะเวลาที่องค์กรต้องการ	๗. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)	★ ★ ★	- จำนวนกิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการ ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม - ความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ				- ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕		
		๘. กิจกรรมการจัดทำแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	★★★★	- ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระยะเวลาเฉลี่ยของการสรรหาและคัดเลือกต่อครั้ง ไม่เกิน ๑๕๐ วัน	-	สสธ./กกจ.
	๒.๔ บุคลากร สดช. มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	๙. กิจกรรมปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของบุคลากร สดช. เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	★★★★	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (ร้อยละ ๑๐ ในแต่ละระดับ)	-	สสธ./กกจ.
	๒.๕ สัดส่วนค่าใช้จ่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร	๑๐. โครงการการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ	★★★★	- มีแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพที่สามารถวัดผลได้	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ สดช.	★★★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรมหลักสูตร	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) มีการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงาน (Retention) ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
- (๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๓) มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ สดช.
- (๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ สดช.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. เสริมสร้างสมรรถนะที่ใช้กับการพัฒนางานของ สดช.	๓.๑ สดช. มีระบบองค์ความรู้ สดช. (ONDE KM)	๑. โครงการจัดทำระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (ONDE e-Learning) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	★ ★ ★	- สดช. มีระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (ONDE e-Learning) ที่มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ได้จริง - ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๒. โครงการสร้าง สดช. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	★ ★ ★ ★	- มีการจัดทำองค์ความรู้ /คู่มือการปฏิบัติงาน การทำงาน การตัดสินใจให้พร้อมใช้งาน อย่างน้อย ๒ ชิ้น	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๓.๒ สดช. มีการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓. กิจกรรมเพิ่มทักษะ สมรรถนะรายบุคคลจากการประเมินของหัวหน้างาน	★ ★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการดำเนินการกิจกรรม - มีการประเมินประสิทธิภาพของการพัฒนาและการเรียนรู้ในการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี - มีการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี	-	สสธ./กกจ.
	๓.๓ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่	๔. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ	★ ★ ★ ★	- มีแผนพัฒนาศักยภาพ ๕ ปี และมีกรอบทบทวนปรับปรุง ๑ ครั้ง	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากร สดช.	เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๕. โครงการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ	★ ★ ★	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการอบรมฯ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	★ ★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรมหลักสูตร - จำนวนการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรใน สดช. (๕ กิจกรรม/โครงการ)	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๗. โครงการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร สดช. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรม	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๕ ของผู้บริหาร สดช. ที่เข้าร่วมโครงการ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
๓. วางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ		๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๕ ของผู้บริหาร สดช. ที่เข้าร่วมโครงการ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. กิจกรรมเตรียมความพร้อมข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการระดับปฏิบัติการที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการอบรมฯ	-	สสธ./กกจ.
๔. สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมต่อ	๓.๔ สดช. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ	๑๐. โครงการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช.	★ ★ ★ ★	- ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ สดช. (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕)	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน	และผู้ปฏิบัติงาน ที่ โปร่งใส เป็นธรรม	๑๑. แผนการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ สตช. เพื่อพัฒนาสู่ดิจิทัล ๔.๐	★★★★	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล	-	สสธ./กกจ.
		๑๒. โครงการพัฒนาทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	★★★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลังการพัฒนาทักษะฯ	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. สร้างความโปร่งใส ชัดเจนในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ เพื่อให้การ บริหารทรัพยากร บุคคลของ สตช. มี ความโปร่งใสและ เป็นธรรม	๑. แผนงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ สตช.	★★★★	- คะแนนการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	-	ทุกหน่วยงาน
		๒. กิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	★★★★	- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ของ สตช.	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก และเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่ประกอบด้วยปัจจัย น้ำหนัก และวิธีการให้คะแนน	★★★	- ร้อยละ ๘๕ ของความสำเร็จในการ ดำเนินการกิจกรรม ฯ	-	สสธ./กกจ.
		๔. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	★★★	- ร้อยละ ๘๕ ของความสำเร็จในการ ดำเนินการกิจกรรม ฯ - จำนวนเรื่องร้องเรียนในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล (บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น ประเมินผล ฯลฯ) ลดลง จากปีก่อน ร้อยละ ๕	-	สสธ./กกจ.



แผนยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒. การส่งเสริมบุคลากร สดช. เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี		๕. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ฯ	-	สสธ./กกจ.
		๖. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ สดช.	★★★★	- การประเมินผลการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการใน สดช.	-	สสธ./กกจ.
		๗. กิจกรรมทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส	★★★★	- มีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สดช. - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สดช.	-	สสธ./กกจ.
		๘. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและปราบปรามทุจริตแก่บุคลากร สดช.	★★★	- สดช. มีแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและปราบปรามทุจริตของ สดช. - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน ฯ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลข้าราชการ สดช.	★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนเรื่องร้องเรียนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น ประเมินผล ฯลฯ) ลดลงจากปีก่อน ร้อยละ ๕	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๐. กิจกรรมเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น	★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม - จำนวนกิจกรรมที่ถูกระดมทุน ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		๑๑. กิจกรรมอบรมการเป็นข้าราชการที่ดีให้กับข้าราชการใหม่ของ สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๑๐๐ ของใหม่ของ สดช. ที่เข้าร่วมโครงการ	-	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- (๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของ สดช.
- (๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. การสร้างสุข เพิ่มความผูกพัน รักมั่นใน สดช.	๕.๑ บุคลากร สดช. มีความผูกพันต่อ สดช. และอยู่ได้อย่างมีความสุข	๑. กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีของ สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ	-	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร สดช. ที่มีต่อองค์กร	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สดช.	★ ★ ★ ★	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ	-	สสธ./กกจ.
		๔. กิจกรรมสำรวจความสุขของบุคลากร สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.
๒. การสร้างองค์กรแห่งความสุข	๕.๑ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	๕. กิจกรรม ๕ส ในที่ทำงาน	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ	-	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๖. โครงการปรับปรุงสถานที่ เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	★★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ - ร้อยละความพึงพอใจในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๗. กิจกรรมพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ	★★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการดำเนินการโครงการ ฯ - จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ สดช. จัดขึ้น (อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี)	-	สสธ./กกจ.
	๕.๓ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออมมากขึ้น	๘. กิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม	★★★★	- จำนวนครั้งในการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชีและการออม (อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี)	-	สสธ./กกจ.
		๙. โครงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายใน สดช.	★★★★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบอุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายใน สดช.	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๕.๔ บุคลากรมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑๐. กิจกรรมสร้างสุขภาพดีร่างกายแข็งแรงออกกำลังกาย ในที่ทำงาน	★★★★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพ	-	สสธ./กกจ.
	๕.๕ บุคลากร สดช. มีความรู้สามารถดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้	๑๑. กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.	★★★★	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๕.๖ บุคลากร สดช. มีความรักสามัคคีภายในองค์กร และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น	๑๒. โครงการ สดช. เพื่อสังคม	★★★★	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม (อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี)	-	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		๑๓. กิจกรรมสันตนาการต่างๆ เช่น ชมรมกีฬา ชมรมพุทธศาสนา ชมรมจิตอาสา งานกีฬาสัมพันธ์งานทำบุญประจำปีของหน่วยงาน งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๕.๗ สดช. มีการทำงาน ที่ยืดหยุ่น เหมาะกับ บริบทและ สภาพแวดล้อมปัจจุบัน	๑๔. กิจกรรมการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work From Home)	★ ★ ★ ★	- จำนวนครั้งของการจัดทำรายการผล การปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work From Home)	-	สสธ./กกจ.

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

มติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การพัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช.	๑.๑ สดช. มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช. รวมทั้งมีการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	๑. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	★★★ ★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของ สดช.	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีของ กกจ.	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	★★★	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมสื่อสารโครงสร้างการบริหารงานภายใน สดช. ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง ต่อปี - ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้กิจกรรมสื่อสารฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด	-	สสธ./กกจ.
๑.๒ สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	๑.๓ การบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสม	๔. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช.	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี ของ สดช.	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.



แผนยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช.					
		๕. โครงการดำเนินงานตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘)	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สดช.	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๖. โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Higgs)	★★★	- สดช. มีหลักเกณฑ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง - ความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๗. โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง	★★★	- สดช. มีแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง - ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนบริหาร ฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๘. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ (Change-Collaboration-Creative-Corruption free)	★★★★	- ข้าราชการและปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการและปฏิบัติงานทั้งหมด	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับผู้อำนวยการสูง/ผู้อำนวยการต้น)	★★★★	- ผู้บริหารหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนผู้บริหารหน่วยงานทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหารในตำแหน่งประเภทอำนาจการ/บริหาร	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		๑๐. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)	★★★★	- ข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ที่เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญของหน่วยงานทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภทวิชาการ	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๑. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน)	★★★★	- ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญงานที่เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญงานของหน่วยงานทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภทปฏิบัติงานทั่วไป	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๒. โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	★★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของตำแหน่งงานที่มีคำบรรยายลักษณะงาน	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๓. โครงการกำหนดสมรรถนะ ข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. และประเมินช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Competency Gap)	★★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของตำแหน่งงานที่มีการกำหนดสมรรถนะตรงตามมาตรฐาน ก.พ. - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามผลการประเมินช่องว่างสมรรถนะ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๑.๔ สดช. มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan)	๑๔. โครงการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	★★★★	- มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) และทบทวนแผนฯ ๑ ครั้ง	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการทุกระดับ			- ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐		
		๑๕. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	★★★★	- มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง - มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

(๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

(๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๒.๑ ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช. มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ	๑. กิจกรรมจัดทำประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ ผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	★★★	- สดช. มีประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ และนำไปใช้ได้จริง	-	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช.	★★★★	- สดช. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ได้จริง - ร้อยละของข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช. มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่า	-	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลระบบ DPIS และระบบ Intranet ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	★★★★	ร้อยละ ๙๐ - มีการรวบรวมและนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มาปรับปรุงระบบฐานข้อมูล - ความพึงพอใจของผู้นำข้อมูล DPIS และระบบ Intranet ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	-	สสธ./กกจ.
	๒.๒ สดช. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	๔. โครงการปรับปรุงการสื่อสารภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	★★★★	- จำนวนวิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๒ วิธีการ/ช่องทาง - ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด - จำนวนเรื่องการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๔ เรื่องต่อปี	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
๒. ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้	๒.๓ สดช. มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้ตามปริมาณ คุณภาพและระยะเวลา ที่องค์กรต้องการ	๕. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)	★★★	- จำนวนกิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการ ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม - ความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ				- ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕		
		๖. กิจกรรมการจัดทำแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	★★★★	- ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระยะเวลาเฉลี่ยของการสรรหาและคัดเลือกต่อครั้ง ไม่เกิน ๑๕๐ วัน	-	สสธ./กกจ.
	๒.๔ บุคลากร สดช. มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	๗. กิจกรรมปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของบุคลากร สดช. เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	★★★★	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (ร้อยละ ๑๐ ในแต่ละระดับ)	-	สสธ./กกจ.
	๒.๕ สัดส่วนค่าใช้จ่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร	๘. โครงการการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ	★★★★	- มีแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพที่สามารถวัดผลได้	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ สดช.	★★★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรมหลักสูตร	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) มีการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงาน (Retention) ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
- (๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๓) มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ สดช.
- (๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ สดช.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. เสริมสร้างสมรรถนะที่ใช้กับการพัฒนางานของ สดช.	๓.๑ สดช. มีระบบองค์ความรู้ สดช. (ONDE KM)	๑. โครงการจัดทำระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (ONDE e-Learning) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	★ ★ ★	- สดช. มีระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (ONDE e-Learning) ที่มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ได้จริง - ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๒. โครงการสร้าง สดช. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	★ ★ ★ ★	- มีการจัดทำองค์ความรู้ /คู่มือการปฏิบัติงาน การทำงาน การตัดสินใจให้พร้อมใช้งาน อย่างน้อย ๒ ชิ้น	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๓.๒ สดช. มีการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓. กิจกรรมเพิ่มทักษะ สมรรถนะรายบุคคลจากการประเมินของหัวหน้างาน	★ ★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการดำเนินการกิจกรรม - มีการประเมินประสิทธิภาพของการพัฒนาและการเรียนรู้ในการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี - มีการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี	-	สสธ./กกจ.
	๓.๓ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่	๔. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ	★ ★ ★ ★	- มีแผนพัฒนาศักยภาพ ๕ ปี และมี การทบทวนปรับปรุง ๑ ครั้ง	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน			- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		
		๕. โครงการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลังการอบรมฯ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
๒. พัฒนาคำถาม เทคโนโลยีดิจิทัลของ บุคลากร สดช.		๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	★ ★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลังการฝึกอบรมหลักสูตร - จำนวนการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะเสริมความรู้ด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรใน สดช. (๕ กิจกรรม/โครงการ)	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
๓. วางแผนเพื่อเตรียม ความพร้อมให้กับ ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้นอย่างมี ประสิทธิภาพ		๗. โครงการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร สดช. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรม	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๕ ของผู้บริหาร สดช. ที่ เข้าร่วมโครงการ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๕ ของผู้บริหาร สดช. ที่ เข้าร่วมโครงการ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่เป็นต้นแบบความสำเร็จ	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการ ดำเนินการกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.
		๑๐. กิจกรรมเตรียมความพร้อมข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับจากระดับ ปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการระดับ ปฏิบัติการที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลังการอบรมฯ	-	สสธ./กกจ.
๔. สร้างระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรมต่อ	๓.๔ สดช. มีระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานข้าราชการ	๑๑. โครงการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช.	★ ★ ★ ★	- ร้อยละของความสำเร็จในการ ปรับปรุงหรือพัฒนาระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของ สดช. (ไม่น้อยกว่า	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน	และผู้ปฏิบัติงาน ที่ โปร่งใส เป็นธรรม			ร้อยละ ๙๕)		
		๑๒. แผนการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ สดช. เพื่อพัฒนาสู่ดิจิทัล ๔.๐	★★★★	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล	-	สสธ./กกจ.
		๑๓. โครงการพัฒนาทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	★★★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลังการพัฒนาทักษะฯ	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. สร้างความโปร่งใส ชัดเจนในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ เพื่อให้การ บริหารทรัพยากร บุคคลของ สดช. มี ความโปร่งใสและเป็น ธรรม	๑. แผนงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ สดช.	★★★★	- คะแนนการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	-	ทุกหน่วยงาน
		๒. กิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	★★★★	- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ของ สดช.	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก และเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่ประกอบด้วยปัจจัย น้ำหนัก และวิธีการให้คะแนน	★★★	- ร้อยละ ๘๕ ของความสำเร็จในการ ดำเนินการกิจกรรม ฯ	-	สสธ./กกจ.
		๔. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	★★★	- ร้อยละ ๘๕ ของความสำเร็จในการ ดำเนินการกิจกรรม ฯ - จำนวนเรื่องร้องเรียนในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล (บรรจุ แต่งตั้ง	-	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒. การส่งเสริมบุคลากร สดช. เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี				โยกย้าย เลื่อนขั้น ประเมินผล ฯลฯ) ลดลงจากปีก่อน ร้อยละ ๕		
		๕. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ฯ	-	สลธ./กกจ.
		๖. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ สดช.	★★★★	- การประเมินคุณวุฒิการตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการใน สดช.	-	สลธ./กกจ.
		๗. โครงการทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส	★★★★	- มีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สดช. - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สดช.	-	สลธ./กกจ.
		๘. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและปราบปรามทุจริตแก่บุคลากร สดช.	★★★	- สดช. มีแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและปราบปรามทุจริตของ สดช. - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน ฯ	๕๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๙. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลข้าราชการ สดช.	★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนเรื่องร้องเรียนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น ประเมินผล ฯลฯ) ลดลงจากปีก่อน ร้อยละ ๕	๑๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๑๐. กิจกรรมเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น	★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		๑๑. กิจกรรมอบรมการเป็นข้าราชการที่ดีให้กับข้าราชการใหม่ของ สดช.	★ ★ ★	- จำนวนกิจกรรมที่ถูกดำเนินการ ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม - ร้อยละ ๑๐๐ ของใหม่ของ สดช. ที่เข้าร่วมโครงการ	-	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- (๑) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามามีใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของ สดช.
- (๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. การสร้างสุข เพิ่มความผูกพัน รักมั่นใน สดช.	๕.๑ บุคลากร สดช. มีความผูกพันต่อ สดช. และอยู่ได้อย่างมีความสุข	๑. กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีของ สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ	-	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร สดช. ที่มีต่อองค์กร	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สดช.	★ ★ ★ ★	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ	-	สสธ./กกจ.
		๔. กิจกรรมสำรวจความสุขของบุคลากร สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒. การสร้างองค์กรแห่งความสุข	๕.๑ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๕. กิจกรรม ๕ส ในที่ทำงาน	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ	-	สสธ./กกจ.
		๖. โครงการปรับปรุงสถานที่ เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	★ ★ ★ ★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๕.๓ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออมมากขึ้น	๗. กิจกรรมพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ	★ ★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการดำเนินการโครงการ ฯ - จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ สดช. จัดขึ้น (อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี)	-	สสธ./กกจ.
		๘. กิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม	★ ★ ★ ★	- จำนวนครั้งในการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชีและการออม (อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี)	-	สสธ./กกจ.
	๕.๔ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๙. โครงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายใน สดช.	★ ★ ★ ★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบอุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายใน สดช.	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๕.๕ บุคลากร สดช. มีความรู้สามารถดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้	๑๐. กิจกรรมสร้างสุขภาพดีร่างกายแข็งแรงออกกำลังกาย ในที่ทำงาน	★ ★ ★ ★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพ	-	สสธ./กกจ.
	๕.๖ บุคลากร สดช. มีความรักสามัคคีภายใน	๑๑. กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.	★ ★ ★ ★	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	องค์กร และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น	๑๒. กิจกรรม สดช. เพื่อสังคม	★★★★	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม (อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี)	-	สลธ./กกจ.
		๑๓. กิจกรรมสันตินาการต่างๆ เช่น ชมรมกีฬา ชมรมพุทธศาสนา ชมรมจิตอาสา งานกีฬาสัมพันธ์งานทำบุญประจำปีของหน่วยงาน งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
	๕.๗ สดช. มีการทำงานที่ยืดหยุ่น เหมาะกับบริบทและสภาพแวดล้อมปัจจุบัน	๑๔. กิจกรรมการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work From Home)	★★★★	- จำนวนครั้งของการจัดทำรายการผลการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work From Home)	-	สลธ./กกจ.

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

มิติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การพัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช.	๑.๑ สดช. มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช. รวมทั้งมีการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	๑. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	★★★ ★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของ สดช.	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีของ กกจ.	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	★★★	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมสื่อสารโครงสร้างการบริหารงานภายใน สดช. ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง ต่อปี - ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้กิจกรรมสื่อสารฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด	-	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑.๒ สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	๑.๒ โครงสร้างองค์กรมีสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของ สดช.	๔. โครงการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและมีการทบทวนแผน	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ./พร.
		๕. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช.	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี ของ สดช.	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๖. โครงการดำเนินงานตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘)	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สดช.	๘๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๗. โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hippo)	★★★	- สดช. มีหลักเกณฑ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง - ความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	๓๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๘. โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง	★★★	- สดช. มีแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง - ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนบริหาร ฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	๓๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๙. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ (Change-Collaboration-Creative-Corruption free)	★★★★	- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๑๐. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับผู้อำนวยการสูง/ผู้อำนวยการต้น)	★★★★	- ผู้บริหารหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนผู้บริหารหน่วยงานทั้งหมด	๘๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				- ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการ บริหารในตำแหน่งประเภทอำนวยการ/ บริหาร		
		๑๑. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ)	★★★★	- ข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญ การพิเศษ ที่เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการระดับ ข้าราชการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ ของหน่วยงานทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลังการพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภท วิชาการ	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๒. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ ปฏิบัติงาน)	★★★★	- ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญ งานที่เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญงานของหน่วยงาน ทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภท ปฏิบัติงานทั่วไป	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๓. โครงการกำหนดสมรรถนะ ข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. และประเมินช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน (Competency Gap)	★★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของตำแหน่งงานที่มีการ กำหนดสมรรถนะตรงตามมาตรฐาน ก.พ. - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามผลการประเมินช่องว่าง สมรรถนะ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๑.๔ สดช. มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการทุกระดับ	๑๔. โครงการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	★★★★	- มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) และทบทวนแผนฯ ๑ ครั้ง - ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๕. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	★★★★	- มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง - มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) มีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- (๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๒.๑ ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ	๑. กิจกรรมจัดทำประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ ผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	★★★	- สดช. มีประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ และนำไปใช้ได้จริง	-	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช.	★★★★	- สดช. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ได้จริง	-	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	สดช. มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			- ร้อยละของข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช. มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐		
		๓. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลระบบ DPIS และระบบ Intranet ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	★★★★	- มีการรวบรวมและนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มาปรับปรุงระบบฐานข้อมูล - ความพึงพอใจของผู้นำข้อมูล DPIS และระบบ Intranet ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	-	สสธ./กกจ.
		๔. โครงการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	★★★	- จำนวนระบบงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๒ ระบบ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๒.๒ สดช. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	๕. โครงการปรับปรุงการสื่อสารภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	★★★★	- จำนวนวิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๒ วิธีการ/ช่องทาง - ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด - จำนวนเรื่องการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๔ เรื่องต่อปี	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒. ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ	๒.๓ สดช.มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้ตามปริมาณ คุณภาพและระยะเวลาที่องค์กรต้องการ	๖. กิจกรรมการจัดทำแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	★★★★	- ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระยะเวลาเฉลี่ยของการสรรหาและคัดเลือกต่อครั้ง ไม่เกิน ๑๕๐ วัน	-	สสธ./กกจ.
	๒.๔ บุคลากร สดช. มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	๗. กิจกรรมสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของบุคลากร สดช. เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	★★★★	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (ร้อยละ ๑๐ ในแต่ละระดับ)	-	สสธ./กกจ.
	๒.๕ สัดส่วนค่าใช้จ่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร	๘. โครงการการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ	★★★★	- มีแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพที่สามารถวัดผลได้	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ สดช.	★★★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรมหลักสูตร	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) มีการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงาน (Retention) ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
- (๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๓) มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ สดช.
- (๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ สดช.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. เสริมสร้างสมรรถนะที่ใช้กับการพัฒนางานของ สดช.	๓.๑ สดช. มีระบบองค์ความรู้ สดช. (ONDE KM)	๑. โครงการจัดทำระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (ONDE e-Learning) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	★ ★ ★	- สดช. มีระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (ONDE e-Learning) ที่มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ได้จริง - ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๒. โครงการสร้าง สดช. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	★ ★ ★ ★	- มีการจัดทำองค์ความรู้/คู่มือการปฏิบัติงาน การทำงาน การตัดสินใจให้พร้อมใช้งาน อย่างน้อย ๒ ชิ้น	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๓.๒ สดช. มีการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓. กิจกรรมเพิ่มทักษะ สมรรถนะรายบุคคลจากการประเมินของหัวหน้างาน	★ ★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการดำเนินการกิจกรรม - มีการประเมินประสิทธิภาพของการพัฒนาและการเรียนรู้ในการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี - มีการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี	-	สสธ./กกจ.
	๓.๓ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่	๔. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ	★ ★ ★ ★	- มีแผนพัฒนาศักยภาพ ๕ ปี และมีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากร สดช.	เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๕. โครงการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ	★ ★ ★	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการอบรมฯ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	★ ★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรมหลักสูตร - จำนวนการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรใน สดช. (๕ กิจกรรม/โครงการ)	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๗. โครงการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร สดช. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรม	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๕ ของผู้บริหาร สดช. ที่เข้าร่วมโครงการ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
๓. วางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ		๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๕ ของผู้บริหาร สดช. ที่เข้าร่วมโครงการ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. กิจกรรมเตรียมความพร้อมข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการระดับปฏิบัติการที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการอบรมฯ	-	สสธ./กกจ.
๔. สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมต่อ	๓.๔ สดช. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ	๑๐. โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช.	★ ★ ★ ★	- ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ สดช. (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕)	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน	และผู้ปฏิบัติงาน ที่ โปร่งใส เป็นธรรม	๑๑. แผนการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ สตช. เพื่อพัฒนาสู่ดิจิทัล ๔.๐	★★★★	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล	-	สสธ./กกจ.
		๑๒. โครงการพัฒนาทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและ เป็นธรรม	★★★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลังการพัฒนาทักษะฯ	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. สร้างความโปร่งใส ชัดเจนในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ เพื่อให้การ บริหารทรัพยากร บุคคลของ สตช. มี ความโปร่งใสและเป็น ธรรม	๑. แผนงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ สตช.	★★★★	- คะแนนการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของ หน่วยงานภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	-	ทุกหน่วยงาน
		๒. กิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	★★★★	- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ของ สตช.	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก และเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่ประกอบด้วยปัจจัย น้ำหนัก และวิธีการให้คะแนน	★★★	- ร้อยละ ๘๕ ของความสำเร็จในการ ดำเนินการกิจกรรม ฯ	-	สสธ./กกจ.
		๔. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	★★★	- ร้อยละ ๘๕ ของความสำเร็จในการ ดำเนินการกิจกรรม ฯ - จำนวนเรื่องร้องเรียนในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล (บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น ประเมินผล ฯลฯ) ลดลง จากปีก่อน ร้อยละ ๕	-	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒. การส่งเสริมบุคลากร สดช. เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี		๕. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ฯ	-	สสธ./กกจ.
		๖. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ สดช.	★★★★	- การประเมินขุนวนการตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการใน สดช.	-	สสธ./กกจ.
		๗. กิจกรรมทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส	★★★★	- มีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สดช. - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สดช.	-	สสธ./กกจ.
		๘. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและปราบปรามทุจริตแก่บุคลากร สดช.	★★★	- สดช. มีแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและปราบปรามทุจริตของ สดช. - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน ฯ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลข้าราชการ สดช.	★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนเรื่องร้องเรียนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น ประเมินผล ฯลฯ) ลดลงจากปีก่อน ร้อยละ ๕	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๐. กิจกรรมเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น	★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม - จำนวนกิจกรรมที่ถูกดำเนินการ ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		๑๑. กิจกรรมอบรมการเป็นข้าราชการที่ดีให้กับข้าราชการใหม่ของ สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๑๐๐ ของใหม่ของ สดช. ที่เข้าร่วมโครงการ	-	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- (๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของ สดช.
- (๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. การสร้างสุข เพิ่มความผูกพัน รักมั่นใน สดช.	๕.๑ บุคลากร สดช. มีความผูกพันต่อ สดช. และอยู่ได้อย่างมีความสุข	๑. กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีของ สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ	-	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร สดช. ที่มีต่อองค์กร	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สดช.	★ ★ ★ ★	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ	-	สสธ./กกจ.
		๔. กิจกรรมสำรวจความสุขของบุคลากร สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.
๒. การสร้างองค์กรแห่งความสุข	๕.๑ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	๕. กิจกรรม ๕ส ในที่ทำงาน	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ	-	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน			- ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ		
		๖. โครงการปรับปรุงสถานที่ เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	★★★★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๕.๓ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออมมากขึ้น	๗. กิจกรรมพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ	★★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการดำเนินการโครงการ ฯ - จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ สดช. จัดขึ้น (อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี)	-	สสธ./กกจ.
		๘. กิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม	★★★★	- จำนวนครั้งในการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชี และการออม (อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี)	-	สสธ./กกจ.
	๕.๔ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๙. โครงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยี ให้ทันสมัยภายใน สดช.	★★★★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายใน สดช.	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๕.๕ บุคลากร สดช. มีความรู้สามารถดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้	๑๐. กิจกรรมสร้างสุขภาพดีร่างกายแข็งแรงออกกำลังกาย ในที่ทำงาน	★★★★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพ	-	สสธ./กกจ.
		๑๑. โครงการสร้างห้องสนทนาสำหรับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	★★★	- ร้อยละ ๙๐ ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ - ร้อยละ ๘๕ ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๕.๖ บุคลากร สดช. มีความรักสามัคคีภายใน	๑๒. กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.	★★★★	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	องค์กร และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น	๑๓. กิจกรรม สดช. เพื่อสังคม	★★★★	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม (อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี)	-	สลธ./กกจ.
		๑๔. กิจกรรมสันตินาการต่างๆ เช่น ชมรมกีฬา ชมรมพุทธศาสนา ชมรมจิตอาสา งานกีฬาสัมพันธ์งานทำบุญประจำปีของหน่วยงาน งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
	๕.๗ สดช. มีการทำงานที่ยืดหยุ่น เหมาะกับบริบทและสภาพแวดล้อมปัจจุบัน	๑๕. กิจกรรมการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work From Home)	★★★★	- จำนวนครั้งของการจัดทำรายการผลการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work From Home)	-	สลธ./กกจ.

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

มิติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การพัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช.	๑.๑ สดช. มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช. รวมทั้งมีการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	๑. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	★★★ ★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของ สดช.	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีของ กกจ.	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	★★★	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมสื่อสารโครงสร้างการบริหารงานภายใน สดช. ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง ต่อปี - ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้กิจกรรมสื่อสารฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด	-	สสธ./กกจ.



แผนยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑.๒ สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	๑.๓ การบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช.	๔. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช.	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี ของ สดช.	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๕. โครงการดำเนินงานตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘)	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สดช.	๘๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๖. โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hippis)	★★★	- สดช. มีหลักเกณฑ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง - ความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	๓๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๗. โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง	★★★	- สดช. มีแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง - ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนบริหาร ฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	๓๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๘. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ (Change-Collaboration-Creative-Corruption free)	★★★★	- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด	๑,๐๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๙. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับผู้อำนวยการสูง/ผู้อำนวยการต้น)	★★★★	- ผู้บริหารหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนผู้บริหารหน่วยงานทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการ	๘๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				บริหารในตำแหน่งประเภทอำนวยการ/บริหาร		
		๑๐. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)	★★★★	- ข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ที่เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญของหน่วยงานทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภทวิชาการ	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๑. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน)	★★★★	- ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญงานที่เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญงานของหน่วยงานทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภทปฏิบัติงานทั่วไป	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๒. โครงการกำหนดสมรรถนะ ข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. และประเมินช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Competency Gap)	★★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของตำแหน่งงานที่มีการกำหนดสมรรถนะตรงตามมาตรฐาน ก.พ. - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามผลการประเมินช่องว่างสมรรถนะ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๑.๔ สดช. มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการทุกระดับ	๑๓. โครงการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	★★★★	- มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) และทบทวนแผนฯ ๑ ครั้ง - ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๔. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	★★★★	- มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง - มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) มีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- (๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๒.๑ ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช. มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. กิจกรรมจัดทำประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ ผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	★ ★ ★	- สดช. มีประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ และนำไปใช้ได้จริง	-	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช.	★ ★ ★ ★	- สดช. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ได้จริง - ร้อยละของข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช. มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลระบบ DPIS และระบบ Intranet ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	★ ★ ★ ★	- มีการรวบรวมและนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มาปรับปรุงระบบฐานข้อมูล - ความพึงพอใจของผู้นำข้อมูล DPIS และระบบ Intranet ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	-	สสธ./กกจ.
	๒.๒ สดช. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่อง	๔. โครงการปรับปรุงการสื่อสารภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	★ ★ ★ ★	- จำนวนวิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการ	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง			บริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๒ วิธีการ/ช่องทาง - ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวน ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด - จำนวนเรื่องการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๔ เรื่อง ต่อปี		
๒. ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ	๒.๓ สดช.มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้ตามปริมาณ คุณภาพและระยะเวลา ที่องค์กรต้องการ	๕. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)	★ ★ ★	- จำนวนกิจกรรมพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการ ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม - ความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ - ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบไม่น้อย กว่าร้อยละ ๗๕	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๖. กิจกรรมการจัดทำแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	★ ★ ★ ★	- ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ ตามแผนปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระยะเวลาเฉลี่ยของการสรรหาและ คัดเลือกต่อครั้ง ไม่เกิน ๑๕๐ วัน	-	สสธ./กกจ.
	๒.๔ บุคลากร สดช. มี ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ที่หลากหลาย	๗. กิจกรรมสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของบุคลากร สดช เพื่อพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงานที่หลากหลาย	★ ★ ★ ★	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงานที่หลากหลาย (ร้อยละ ๑๐ ในแต่ละระดับ)	-	สสธ./กกจ.
	๒.๕ สัดส่วนค่าใช้จ่าย การบริหารทรัพยากร บุคคลมีความเหมาะสม	๘. โครงการการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ	★ ★ ★ ★	- มีแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ พร้อมทั้ง กำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพที่ สามารถวัดผลได้	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร	๙. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน- หลังการฝึกอบรมหลักสูตร	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) มีการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Retention) ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
- (๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๓) มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ สดช.
- (๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ สดช.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. เสริมสร้างสมรรถนะที่ใช้กับการพัฒนางานของ สดช.	๓.๑ สดช. มีระบบองค์ความรู้ สดช. (ONDE KM)	๑. โครงการจัดทำระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (ONDE e-Learning) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	★ ★ ★	- สดช. มีระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (ONDE e-Learning) ที่มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ได้จริง - ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๒. โครงการสร้าง สดช. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	★ ★ ★ ★	- มีการจัดทำองค์ความรู้/คู่มือการปฏิบัติงาน การทำงาน การตัดสินใจให้พร้อมใช้งาน อย่างน้อย ๒ ชิ้น	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๓.๒ สดช. มีการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓. กิจกรรมเพิ่มทักษะ สมรรถนะรายบุคคลจากการประเมินของหัวหน้างาน	★ ★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการดำเนินการกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				- มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี - มีการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี		
	๓.๓ บุคลากรมีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๔. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	★★★★	- มีแผนพัฒนาบุคลากร ๕ ปี และมีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๕. โครงการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ	★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการอบรมฯ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
๒. พัฒนาความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สดช.		๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	★★★★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรมหลักสูตร - จำนวนการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรใน สดช. (๕ กิจกรรม/โครงการ)	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
๓. วางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่		๗. โครงการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร สดช. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรม	★★★	- ร้อยละ ๗๕ ของผู้บริหาร สดช. ที่เข้าร่วมโครงการ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร	★★★	- ร้อยละ ๗๕ ของผู้บริหาร สดช. ที่เข้าร่วมโครงการ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
สูงขึ้นอย่างมี ประสิทธิภาพ		๙. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่เป็นต้นแบบความสำเร็จ	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการ ดำเนินการกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.
		๑๐. กิจกรรมเตรียมความพร้อมข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับจากระดับ ปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการระดับ ปฏิบัติการที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลังการอบรมฯ	-	สสธ./กกจ.
๔. สร้างระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่เป็นธรรมต่อ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน	๓.๔ สดช. มีระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน ที่ โปร่งใส เป็นธรรม	๑๑. โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช.	★ ★ ★ ★	- ร้อยละของความสำเร็จในการ ปรับปรุงหรือพัฒนาระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของ สดช. (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕)	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๒. แผนการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ สดช. เพื่อพัฒนาสู่ดิจิทัล ๔.๐	★ ★ ★ ★	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล	-	สสธ./กกจ.
		๑๓. โครงการพัฒนาทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและ เป็นธรรม	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลังการพัฒนาทักษะฯ	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. สร้างความโปร่งใสชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. แผนงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ สดช.	★★★★	- คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	-	ทุกหน่วยงาน
		๒. กิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	★★★★	- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของ สดช.	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก และเลื่อนระดับตำแหน่งที่ประกอบด้วยปัจจัย น้ำหนัก และวิธีการให้คะแนน	★★★	- ร้อยละ ๘๕ ของความสำเร็จในการดำเนินการกิจกรรม ฯ	-	สสธ./กกจ.
		๔. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	★★★	- ร้อยละ ๘๕ ของความสำเร็จในการดำเนินการกิจกรรม ฯ - จำนวนเรื่องร้องเรียนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น ประเมินผล ฯลฯ) ลดลงจากปีก่อน ร้อยละ ๕	-	สสธ./กกจ.
		๕. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ฯ	-	สสธ./กกจ.
		๖. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารการเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ สดช.	★★★★	- การประเมินคุณธรรมตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารการเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการใน สดช.	-	สสธ./กกจ.
		๗. กิจกรรมทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความโปร่งใส	★★★★	- มีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สดช.	-	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒. การส่งเสริมบุคลากร สดช. เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี				- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลประโยชน์ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สดช.		
		๘. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและปราบปรามทุจริตแก่บุคลากร สดช.	★ ★ ★	- สดช. มีแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและปราบปรามทุจริตของ สดช. - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน ฯ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลข้าราชการ สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนเรื่องร้องเรียนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น ประเมินผล ฯลฯ) ลดลงจากปีก่อน ร้อยละ ๕	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๐. กิจกรรมเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม - จำนวนกิจกรรมที่ถูกต้องดำเนินการ ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๑. กิจกรรมอบรมการเป็นข้าราชการที่ดีให้กับข้าราชการใหม่ของ สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๑๐๐ ของใหม่ของ สดช. ที่เข้าร่วมโครงการ	-	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- (๑) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้าใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของ สดช.
- (๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. การสร้างสุข เพิ่มความผูกพัน รักมั่นใน สดช.	๕.๑ บุคลากร สดช. มีความผูกพันต่อ สดช. และอยู่ได้อย่างมีความสุข	๑. กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีของ สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ	-	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร สดช. ที่มีต่อองค์กร	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สดช.	★ ★ ★ ★	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ	-	สสธ./กกจ.
		๔. กิจกรรมสำรวจความสุขของบุคลากร สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.
๒. การสร้างองค์กรแห่งความสุข	๕.๑ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๕. กิจกรรม ๕ส ในที่ทำงาน	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ	-	สสธ./กกจ.
		๖. โครงการปรับปรุงสถานที่ เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	★ ★ ★ ★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน	-	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๕.๓ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออมมากขึ้น	๗. กิจกรรมพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ	★★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการดำเนินการโครงการ ฯ - จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ สดช. จัดขึ้น (อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี)	-	สสธ./กกจ.
		๘. กิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม	★★★★	- จำนวนครั้งในการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชีและการออม (อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี)	-	สสธ./กกจ.
	๕.๔ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๙. โครงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยี ให้ทันสมัยภายใน สดช.	★★★★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายใน สดช.	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๕.๕ บุคลากร สดช. มีความรู้สามารถดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้	๑๐. กิจกรรมสร้างสุขภาพดีร่างกายแข็งแรงออกกำลังกาย ในที่ทำงาน	★★★★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพ	-	สสธ./กกจ.
		๑๑. โครงการสร้างห้องสนทนาสำหรับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	★★★	- ร้อยละ ๙๐ ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ - ร้อยละ ๘๕ ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๕.๖ บุคลากร สดช. มีความรักสามัคคีภายในองค์กร และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น	๑๒. กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.	★★★★	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๓. กิจกรรม สดช. เพื่อสังคม	★★★★	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม (อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี)	-	สสธ./กกจ.
		๑๔. กิจกรรมสนทนาการต่างๆ เช่น ชมรมกีฬา ชมรมพุทธศาสนา ชมรมจิตอาสา งานกีฬาสัมพันธ์งานทำบุญประจำปีของหน่วยงาน งานสังสรรค์ประจำปี ฯลฯ	★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				- ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม		
	๕.๗ สดช. มีการทำงานที่ยืดหยุ่น เหมาะกับบริบทและสภาพแวดล้อมปัจจุบัน	๑๕. กิจกรรมการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work From Home)	★★★★	- จำนวนครั้งของการจัดทำรายการผลการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work From Home)	-	สลธ./กกจ.

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐

มติที่ ๑: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การพัฒนาระบบและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช.	๑.๑ สดช. มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช. รวมทั้งมีการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	๑. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สดช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	★ ★ ★ ★ ★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของ สดช.	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีของ กกจ.	★ ★ ★ ★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สดช. เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง	★ ★ ★	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมสื่อสารโครงสร้างการบริหารงานภายใน สดช. ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง ต่อปี - ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้กิจกรรมสื่อสารฯ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด	-	สสธ./กกจ.



แผนยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑.๒ สร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	๑.๓ การบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช.	๔. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สดช.	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ ๓ ปี ของ สดช.	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๕. โครงการดำเนินงานตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘)	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ สดช.	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๖. โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hippo)	★★★	- สดช. มีหลักเกณฑ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง - ความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๗. โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง	★★★	- สดช. มีแผนบริหารจัดการข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง - ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนบริหาร ฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๘. โครงการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการทุกระดับของ สดช. เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ (Change-Collaboration-Creative-Corruption free)	★★★★	- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับผู้อำนวยการสูง/ผู้อำนวยการต้น)	★★★★	- ผู้บริหารหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนผู้บริหารหน่วยงานทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการ	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				บริหารในตำแหน่งประเภทอำนวยการ/บริหาร		
		๑๐. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)	★★★★	- ข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ที่เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญของหน่วยงานทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภทวิชาการ	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๑. โครงการพัฒนาการบริหารงานยุคดิจิทัล (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน)	★★★★	- ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญงานที่เข้าร่วมโครงการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญงานของหน่วยงานทั้งหมด - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลัง การพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะหลัก ในตำแหน่งประเภทปฏิบัติงานทั่วไป	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๒. โครงการกำหนดสมรรถนะ ข้าราชการ สดช. ตามมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. และประเมินช่องว่างสมรรถนะรายตำแหน่งของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Competency Gap)	★★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของตำแหน่งงานที่มีการกำหนดสมรรถนะตรงตามมาตรฐาน ก.พ. - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามผลการประเมินช่องว่างสมรรถนะ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๑.๔ สดช. มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan)	๑๓. โครงการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	★★★★	- มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) และทบทวนแผนฯ ๑ ครั้ง	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการทุกระดับ			- ร้อยละของผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐		
		๑๔. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	★★★★	- มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง - มีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

(๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

(๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๒.๑ ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช. มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ	๑. กิจกรรมจัดทำประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ ผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ๒. กิจกรรมจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช.	★★★ ★★★★	- สดช. มีประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ และนำไปใช้ได้จริง - สดช. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ได้จริง - ร้อยละของข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบ DPIS และระบบ Intranet) ของ สดช. มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่า	- -	สสธ./กกจ. สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลระบบ DPIS และระบบ Intranet ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	★★★★	ร้อยละ ๙๐ - มีการรวบรวมและนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มาปรับปรุงระบบฐานข้อมูล - ความพึงพอใจของผู้นำข้อมูล DPIS และระบบ Intranet ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	-	สสธ./กกจ.
		๔. โครงการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	★★★	- จำนวนระบบงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๒ ระบบ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๒.๒ สดช. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	๕. โครงการปรับปรุงการสื่อสารภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	★★★★	- จำนวนวิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๒ วิธีการ/ช่องทาง - ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้วิธีการ/ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด - จำนวนเรื่องการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่น้อยกว่า ๔ เรื่องต่อปี	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๖. กิจกรรมการจัดทำแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	★★★★	- ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระยะเวลาเฉลี่ยของการสรรหาและคัดเลือกต่อครั้ง ไม่เกิน ๑๕๐ วัน	-	สสธ./กกจ.
๒. ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้	๒.๓ สดช. มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้ตามปริมาณคุณภาพและระยะเวลาที่องค์กรต้องการ	๖. กิจกรรมการจัดทำแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	★★★★	- ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผนปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ระยะเวลาเฉลี่ยของการสรรหาและคัดเลือกต่อครั้ง ไม่เกิน ๑๕๐ วัน	-	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ	๒.๔ บุคลากร สดช. มีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	๗. กิจกรรมปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของบุคลากร สดช. เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	★★★★	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (ร้อยละ ๑๐ ในแต่ละระดับ)	-	สสธ./กกจ.
	๒.๕ สัดส่วนค่าใช้จ่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร	๘. โครงการการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ	★★★★	- มีแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพที่สามารถวัดผลได้	๘๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของ สดช.	★★★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรมหลักสูตร	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๓: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) มีการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Retention) ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ
- (๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๓) มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ สดช.
- (๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ สดช.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและระบบการพัฒนาศักยภาพให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. เสริมสร้างสมรรถนะที่ใช้กับการพัฒนางานของ สดช.	๓.๑ สดช. มีระบบองค์ความรู้ สดช. (ONDE KM)	๑. โครงการจัดทำระบบการเรียนออนไลน์ (ONDE e-Learning) เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	★★★	- สดช. มีระบบการเรียนออนไลน์ (ONDE e-Learning) ที่มีประสิทธิภาพและนำไปใช้ได้จริง	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.



กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
				- ความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการเรียนออนไลน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		
		๒. โครงการสร้าง สดช. ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	★★★★	- มีการจัดทำองค์ความรู้ /คู่มือการปฏิบัติงาน การทำงาน การตัดสินใจให้พร้อมใช้งาน อย่างน้อย ๒ ชิ้น	๓๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๓.๒ สดช. มีการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓. กิจกรรมเพิ่มทักษะ สมรรถนะรายบุคคลจากการประเมินของหัวหน้างาน	★★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการดำเนินการกิจกรรม - มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี - มีการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน อย่างน้อย ๒ ครั้งต่อปี	-	สสธ./กกจ.
	๓.๓ บุคลากรมีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๔. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	★★★★	- มีแผนพัฒนาบุคลากร ๕ ปี และมีการทบทวนปรับแผนฯ ๑ ครั้ง - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๕. โครงการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ	★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการอบรมฯ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
๒. พัฒนาความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สดช.		๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	★★★★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรมหลักสูตร	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๓. วางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ		๗. โครงการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร สดช. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรม	★ ★ ★	- จำนวนการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรใน สดช. (๕ กิจกรรม/โครงการ)		
		๘. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๕ ของผู้บริหาร สดช. ที่เข้าร่วมโครงการ	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. กิจกรรมเตรียมความพร้อมข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๕ ของข้าราชการระดับปฏิบัติการที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลังการอบรมฯ	-	สสธ./กกจ.
		๑๐. โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สดช.	★ ★ ★ ★	- ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ สดช. (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕)	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
๔. สร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมต่อข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	๓.๔ สดช. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่โปร่งใส เป็นธรรม	๑๑. แผนการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการ สดช. เพื่อพัฒนาสู่ดิจิทัล ๔.๐	★ ★ ★ ★	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล	-	สสธ./กกจ.
		๑๒. โครงการพัฒนาทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	★ ★ ★	- ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของผลการประเมิน ก่อน-หลังการพัฒนาทักษะฯ	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. สร้างความโปร่งใสชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สดช. มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑. แผนงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ สดช.	★★★★	- คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	-	ทุกหน่วยงาน
		๒. กิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	★★★★	- มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของ สดช.	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก และเลื่อนระดับตำแหน่งที่ประกอบด้วยปัจจัย น้ำหนัก และวิธีการให้คะแนน	★★★	- ร้อยละ ๘๕ ของความสำเร็จในการดำเนินการกิจกรรม ฯ	-	สสธ./กกจ.
		๔. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	★★★	- ร้อยละ ๘๕ ของความสำเร็จในการดำเนินการกิจกรรม ฯ - จำนวนเรื่องร้องเรียนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น ประเมินผล ฯลฯ) ลดลงจากปีก่อน ร้อยละ ๕	-	สสธ./กกจ.
		๕. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม	★★★★	- ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ฯ	-	สสธ./กกจ.
		๖. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารการเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ สดช.	★★★★	- การประเมินคุณธรรมตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารการเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการใน สดช.	-	สสธ./กกจ.
		๗. กิจกรรมทบทวนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความโปร่งใส	★★★★	- มีการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของ สดช.	-	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒. การส่งเสริมบุคลากร สดช. เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี				- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลประโยชน์ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สดช.		
		๘. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและปราบปรามทุจริตแก่บุคลากร สดช.	★ ★ ★	- สดช. มีแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและปราบปรามทุจริตของ สดช. - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน ฯ	๕๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๙. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลข้าราชการ สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - จำนวนเรื่องร้องเรียนในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น ประเมินผล ฯลฯ) ลดลงจากปีก่อน ร้อยละ ๕	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๐. กิจกรรมเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม - จำนวนกิจกรรมที่ถูกดำเนินการ ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
		๑๑. กิจกรรมอบรมการเป็นข้าราชการที่ดีให้กับข้าราชการใหม่ของ สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๑๐๐ ของใหม่ของ สดช. ที่เข้าร่วมโครงการ	-	สสธ./กกจ.

มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- (๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้าใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของ สดช.
- (๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ



แผนยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุล						
กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. การสร้างสุข เพิ่มความผูกพัน รักมั่นใน สดช.	๕.๑ บุคลากร สดช. มีความผูกพันต่อ สดช. และอยู่ได้อย่างมีความสุข	๑. กิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีของ สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ	-	สสธ./กกจ.
		๒. กิจกรรมสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร สดช. ที่มีต่อองค์กร	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.
		๓. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สดช.	★ ★ ★ ★	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ	-	สสธ./กกจ.
		๔. กิจกรรมสำรวจความสุขของบุคลากร สดช.	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	-	สสธ./กกจ.
๒. การสร้างองค์กรแห่งความสุข	๕.๑ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะมีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๕. กิจกรรม ๕ส ในที่ทำงาน	★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ	-	สสธ./กกจ.
		๖. โครงการปรับปรุงสถานที่ เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	★ ★ ★ ★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัด ระเบียบสถานที่ทำงาน	๑,๐๐๐,๐๐๐	สสธ./กกจ.
	๕.๓ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออมมากขึ้น	๗. กิจกรรมพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการ	★ ★ ★ ★	- ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการ ดำเนินการโครงการ ฯ - จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ สดช. จัดขึ้น (อย่างน้อย ๔ ครั้งต่อปี)	-	สสธ./กกจ.
		๘. กิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม	★ ★ ★ ★	- จำนวนครั้งในการให้ความรู้เกี่ยวกับ การบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชี และการออม (อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี)	-	สสธ./กกจ.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	การจัดลำดับความสำคัญ	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๕.๔ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๙. โครงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยี ให้ทันสมัยภายใน สดช.	★★★★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และปรับปรุงระบบ อุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัยภายใน สดช.	๕๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
	๕.๕ บุคลากร สดช. มีความรู้สามารถดูแล ป้องกันและรักษา สุขภาพของตนเองและครอบครัวได้	๑๐. กิจกรรมสร้างสุขภาพดีร่างกายแข็งแรงออกกำลังกาย ในที่ทำงาน	★★★★	- ร้อยละความพึงพอใจในการจัด กิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพ	-	สลธ./กกจ.
		๑๑. โครงการสร้างห้องสันทนาการสำหรับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน	★★★	- ร้อยละ ๙๐ ความสำเร็จในการ ดำเนินโครงการ - ร้อยละ ๘๕ ความพึงพอใจของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโครงการ	๕๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
	๕.๖ บุคลากร สดช. มีความรักสามัคคีภายใน องค์กร และร่วมมือกัน ทำงานมากขึ้น	๑๒. กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับของ สดช.	★★★★	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	๓๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
		๑๓. กิจกรรม สดช. เพื่อสังคม	★★★★	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม ช่วยเหลือสังคม (อย่างน้อย ๓ ครั้งต่อปี)	-	สลธ./กกจ.
		๑๔. กิจกรรมสันทนาการต่างๆ เช่น ชมรมกีฬา ชมรมพุทธศาสนา ชมรมจิตอาสา งานกีฬาสัมพันธ์งานทำบุญประจำปีของหน่วยงาน งานสังสรรค์ ประจำปี ฯลฯ	★★★	- ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจของ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อกิจกรรม	๑๐๐,๐๐๐	สลธ./กกจ.
	๕.๗ สดช. มีการทำงาน ที่ยืดหยุ่น เหมาะกับ บริบทและ สภาพแวดล้อมปัจจุบัน	๑๕. กิจกรรมการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work From Home)	★★★★	- จำนวนครั้งของการจัดทำรายการผล การปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work From Home)	-	สลธ./กกจ.



แผนยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ