

**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๔**

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

- **วิสัยทัศน์ :**

เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการเพื่อผลักดันทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

- **ค่านิยมองค์กร :**

มุ่งสัมฤทธิ์ คิดพัฒนา ประชากร่วมใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ใจอาสา นำพาคุณธรรม

- **วัฒนธรรมองค์กร :**

องค์กร SMART คน ACTIVE

- **พันธกิจ :**

๑. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกระทรวง แปรนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า รวมทั้งบริหารจัดการองค์กร กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๒. พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรการ หลักเกณฑ์ แนวทาง ที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๓. เสนอนโยบาย กำกับดูแล และปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการป้องกันปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและการจัดการวิกฤติระดับชาติ

๔. ประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับกระทรวง รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงาน และการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๕. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจและอุตสาหกรรม การให้ความรู้ความเข้าใจแก่ทุกภาคส่วน

๖. ดำเนินงานประชาสัมพันธ์และการต่างประเทศเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

- **ยุทธศาสตร์ :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยและความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

● **โครงสร้างและภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

(๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง และแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติงาน

(๓) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่า และสมประโยชน์

(๔) ประสานงาน กำกับ ติดตาม เร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๕) ดูแลงานประชาสัมพันธ์ และการต่างประเทศ

(๖) พัฒนาปรับปรุงกฎหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

(๗) ประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศ และเป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับกระทรวง รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๘) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ในธุรกิจและอุตสาหกรรม ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจให้ทั่วถึงทุกส่วนของสังคม

(๙) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแผน มาตรการ จัดทำหลักเกณฑ์ กำกับดูแล สนับสนุน และประสานงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปฏิบัติการป้องกันปราบปราม รวมทั้งเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์การกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

(๑๐) ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบายด้านการสื่อสาร รวมทั้งสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและการจัดการวิกฤติระดับชาติ

(๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

และให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังต่อไปนี้

- (๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (๓) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
- (๔) กองกลาง
- (๕) กองกฎหมาย
- (๖) กองการต่างประเทศ
- (๗) กองป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๘) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (๙) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (๑๐) สำนักงานคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ตั้งหน่วยงานภายในอีก ๓ หน่วยงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) ศูนย์ขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง
- (๓) กองสื่อสารโทรคมนาคม

หน้าที่และอำนาจของกอง/สำนักงาน/ศูนย์/กลุ่ม ในสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๑. กลุ่มตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
๒. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
๒. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
๓. ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง
๒. ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ
๓. รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔. คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
๕. ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม ๓. และ ๔. และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๖. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคุ้มครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๗. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองกลาง

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก
๒. กลุ่มงานสารบรรณ
๓. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
๔. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
๖. กลุ่มงานการเงินและบัญชี
๗. กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานช่วยอำนวยความสะดวก และงานเลขานุการของสำนักงานปลัดกระทรวง
๒. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและจัดระบบงาน
๓. บริหารแผนการเงินและดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวงและที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกระทรวง
๔. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม
๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองกฎหมาย

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๓ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบ
๓. กลุ่มงานคดีและวินัย
๔. กลุ่มงานนิติกรรมและสัญญา

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และขับเคลื่อนการพัฒนากฎหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมและความเป็นสากล
๒. ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยทางนิติศาสตร์ด้านการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
๓. ให้คำปรึกษา แนะนำ และปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกระทรวง
๔. ดำเนินการตรวจสอบ สืบสวนและสอบสวน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
๕. เป็นศูนย์กลางด้านกฎหมายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน รวมทั้งเสริมสร้างภาคส่วนต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและบังคับใช้กฎหมาย เพื่อการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
๖. ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายในการดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือ หรืออนุสัญญาของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงหรือที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง
๗. ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่งและอาญางานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
๘. ดำเนินการเกี่ยวกับงานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการเปรียบเทียบคดีความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และคณะกรรมการกลั่นกรองข้อมูลคอมพิวเตอร์ตามกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
๙. เป็นศูนย์กลางข้อมูลคดีเพื่อรองรับการดำเนินการยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอให้มีการสั่งระงับการทำให้แพร่หลายหรือลบข้อมูลคอมพิวเตอร์ตามกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
๑๐. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองการต่างประเทศ

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานความร่วมมือระดับทวิภาคี
๓. กลุ่มงานความร่วมมือระดับพหุภาคี
๔. กลุ่มงานองค์การระหว่างประเทศ
๕. กลุ่มงานความร่วมมือระดับภูมิภาค

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้าร่วมเป็นภาคี หรือการเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศด้านไปรษณีย์ อุตุนิยมวิทยา สถิติ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๒. จัดประชุม เข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศ จัดทำและให้ความเห็นเกี่ยวกับธรรมนูญอนุสัญญา กฎ ข้อบังคับ ข้อตกลง และข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมองค์การระหว่างประเทศ รัฐบาล และหน่วยงานต่างประเทศ ด้านไปรษณีย์ อุตุนิยมวิทยา สถิติ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งติดตามประเมินผลและดำเนินการตามมติที่ได้รับมอบหมายจากการประชุม

๓. จัดทำและให้ความเห็นเกี่ยวกับความตกลง ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และการแลกเปลี่ยน รวมทั้งการติดต่อและประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศ รัฐบาล และหน่วยงานต่างประเทศ ด้านไปรษณีย์ อุตุนิยมวิทยา สถิติ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๔. ร่วมมือและประสานงานกับองค์การและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

๕. พิจารณาจัดทำงบประมาณเพื่อการบริหารกิจการระหว่างประเทศ และการชำระค่าบำรุงการเป็นสมาชิกองค์การระหว่างประเทศ

๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๗. กองป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานสนับสนุนงานสืบสวนคดีความมั่นคง
๓. กลุ่มงานสนับสนุนงานสืบสวนคดีทางเศรษฐกิจและสังคม
๔. กลุ่มงานปฏิบัติการด้านการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์
๕. กลุ่มงานนโยบายการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์
๖. กลุ่มงานวิเคราะห์และพิสูจน์หลักฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. กลุ่มงานประสานงานด้านกฎระเบียบ
๘. กลุ่มงานส่งเสริมและป้องกันการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ รวมทั้งเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์เพื่อความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ
๒. ให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบและกำหนดมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อรองรับการพัฒนาทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๓. เสนอแนะและให้ความเห็นด้านความตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๔. ประสานกับเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๕. บูรณาการการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๖. สืบสวน สอบสวน ดำเนินการรวบรวม จัดเก็บ วิเคราะห์และพิสูจน์หลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการยุติธรรม
๗. ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๘. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๘. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๕ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์
๓. กลุ่มงานวิเคราะห์และบริหารงบประมาณ
๔. กลุ่มงานแผนงานและโครงการ
๕. กลุ่มงานติดตามประเมินผลและตรวจราชการ
๖. กลุ่มงานกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. จัดทำแผนแม่บทและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและระดับกระทรวง
๒. จัดทำ พัฒนา และประสานงานแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง ตลอดจนแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
๓. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของงานในกระทรวง และเพื่อกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ จัดทำแผนงาน โครงการ รวมทั้งการจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง
๔. จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง
๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๙. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
๓. กลุ่มงานระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
๔. กลุ่มงานพัฒนาระบบสารสนเทศ
๕. กลุ่มงานบริหารด้านความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
๒. จัดทำแผนแม่บทด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ
๓. เสนอแนะนโยบาย การบริหารจัดการระบบการสื่อสารในภาวะปกติและในภาวะวิกฤติ
๔. บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งระบบคลังข้อมูลและระบบศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวง และศูนย์ปฏิบัติการกระทรวง ในการสนับสนุนและเชื่อมโยงข้อมูลสู่ระบบศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี
๕. พัฒนาและบำรุงรักษาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำหรือฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรม
๖. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของรัฐ สนับสนุนและประสานงานในการพิจารณาบูรณาการงบประมาณประจำปีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ สนับสนุน จัดทำและเผยแพร่เกณฑ์ราคากลางและคุณลักษณะพื้นฐานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์
๗. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๐. สำนักงานคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์

มีแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานนโยบายและแผนธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
๓. กลุ่มงานติดตามและประเมินผลธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
๔. กลุ่มงานผลักดันธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
๕. กลุ่มงานกำกับดูแลธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. เสนอแนะนโยบาย และจัดทำแผนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
๒. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง กับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
๓. จัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือมาตรฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้การทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์มีความมั่นคงปลอดภัย เชื่อถือได้และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
๔. จัดทำหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียน การขออนุญาตธุรกิจบริการเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ และกำกับดูแลธุรกิจบริการเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ตามที่ได้รับมอบหมาย
๕. เสนอแนะมาตรการ วิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความมั่นคงปลอดภัยและน่าเชื่อถือ
๗. สนับสนุนให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
๘. ให้คำปรึกษา แนะนำ และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
๙. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงตลอดถึงคณะอนุกรรมการและคณะทำงานของคณะกรรมการดังกล่าว
๑๐. ประสานขอความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ กับหน่วยงานหรือองค์การระหว่างประเทศในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
๑๑. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๑. ศูนย์ขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ประสานการดำเนินการโครงการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ในการขยายโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงครอบคลุมทั่วประเทศ
๒. ประสานการดำเนินการเพื่อสร้างการรับรู้การใช้ประโยชน์จากโครงการขยายโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (เน็ตประชารัฐ)
๓. ประสานความร่วมมือและดำเนินการภายใต้โครงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลในส่วนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๒. กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. เป็นศูนย์บัญชาการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศของกระทรวง
๒. เป็นแกนกลางประสานงานระหว่างสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และคณะกรรมการปฏิรูปประเทศกับส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกระทรวง และระหว่างกระทรวง
๓. งานเลขานุการของคณะทำงานขับเคลื่อนในระดับกระทรวง
๔. เป็นเจ้าภาพในการกำกับ ติดตามการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศ
๕. จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
๖. ประเมินผล และจัดทำรายงานการดำเนินการของกระทรวงในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ
๗. ประสาน เร่งรัด และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัด
๘. เผยแพร่ และสื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดกระทรวง
๙. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๓. กองสื่อสารโทรคมนาคม

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาด้านการสื่อสารและไปรษณีย์ และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ
๒. กำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวง เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวิสาหกิจ การงบประมาณ และการลงทุนตามแผนงาน/โครงการ รวมทั้งเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวง
๓. ให้ข้อเสนอแนะ และความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการสื่อสารและไปรษณีย์
๔. ประสานงานกับรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนและการขอรับการอนุเคราะห์
๕. วิเคราะห์ ติดตามและประเมินผลกระทบจากนโยบาย สนธิสัญญา และข้อตกลงระหว่างประเทศที่มีต่อกิจการสื่อสารและไปรษณีย์ เพื่อเสนอแนะนโยบายและแผน ในการเข้าร่วมเจรจา ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี รวมทั้งการติดต่อประสานงาน และเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานระหว่างประเทศด้านการสื่อสารและไปรษณีย์
๖. เป็นหน่วยงานธุรการในคณะกรรมการกิจการไปรษณีย์ ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดอำนาจ สิทธิ และประโยชน์ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งดำเนินการด้านไปรษณีย์ตามพระราชบัญญัติไปรษณีย์ พุทธศักราช ๒๔๗๗
๗. ศึกษา วิเคราะห์ และให้การเสนอแนะนโยบายด้านการสื่อสาร และจัดทำแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
๘. จัดทำแผนแม่บทด้านความมั่นคงปลอดภัยทางการสื่อสารของประเทศ
๙. จัดทำแผนแม่บทด้านการสื่อสารตลอดจนแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารที่สอดคล้องกับนโยบายหรือแผนระดับชาติด้านวิกฤติความมั่นคง สาธารณภัย ภัยจากการสู้รบ
๑๐. ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนานโยบาย แนวปฏิบัติ เสนอแนะนโยบาย กำกับ ติดตามที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารของชาติ รวมถึงมีการบริหารจัดการระบบการสื่อสารในภาวะปกติและในภาวะวิกฤติ
๑๑. ส่งเสริมการบูรณาการระบบสื่อสารของชาติ ให้ผู้บริหารประเทศสามารถสั่งการและติดต่อสื่อสารกันได้ตั้งแต่สภาวะปกติจนถึงสภาวะวิกฤติ
๑๒. จัดให้มีฐานข้อมูลด้านการสื่อสารของชาติ เพื่อใช้ในการบริหารประเทศ และบริหารจัดการในภาวะวิกฤติ
๑๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคอาสาสมัคร ในการให้บริการด้านการสื่อสารของชาติ
๑๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard) ดังต่อไปนี้

☛ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard)

- มิติที่ ๑** ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- มิติที่ ๒** ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- มิติที่ ๓** ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ ๔** ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ ๕** คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

☛ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

“สร้างสรรค์คุณค่าสู่องค์กร SMART คน ACTIVE เพื่อนำประเทศสู่ยุคดิจิทัล”

☛ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความพึงพอใจ และความรักความผูกพันให้มีต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การยกระดับคุณภาพชีวิต และการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

➤ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ทั้งสิ้น ๑๕ เป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p>	<p>๑. ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร และรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>๒. ขับเคลื่อนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>๓. กำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลังและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p>	<p>๑. วางแผน และบริหารกำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๒. กำหนดขอบเขตงานและสมรรถนะที่จำเป็นของทุกระดับตำแหน่งงาน และพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะตำแหน่งงาน</p> <p>๓. วางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) และผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการสำนักงานปลัดกระทรวง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. ดำเนินกิจกรรมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งเลื่อนขั้น และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน</p> <p>๒. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความพึงพอใจและความรักความผูกพันให้มีต่อองค์กร</p>	<p>๑. รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐</p>	<p>๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การสร้างความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร</p>	<p>๑. สร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม</p>	<p>๑. ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สร้างความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน ๒. จัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่ช่วยสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน ๓. สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ความสอดคล้องของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กับแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔					
วิสัยทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวง	“เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการเพื่อผลักดันทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล”				
ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง พ.ศ. ๒๕๖๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยและความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล		
วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง	“สร้างสรรคคุณค่าสู่องค์กร SMART คน ACTIVE เพื่อนำประเทศสู่ยุคดิจิทัล”				
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard)	มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการ นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความพึงพอใจและความรักความผูกพันให้มีต่อองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การสร้างควมเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายแผนงานและมาตรการด้าน HR สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมายของส่วนราชการ - มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ - มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management) - มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารหรือบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวง ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน ภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร และรองรับ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง - ขับเคลื่อนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวง - กำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงาน ปลัดกระทรวง 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับการกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางแผน และบริหารกำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้อง กับการกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต - กำหนดขอบเขตงานและสมรรถนะที่จำเป็นของ ทุกระดับตำแหน่งงาน และพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะตำแหน่งงาน - วางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง (Talented People) และผู้ดำรง ตำแหน่งสำคัญ (Successor) เพื่อขาดตอนเนื่อง ในการบริหารราชการสำนักงานปลัดกระทรวง 	
<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และทันเวลา - ระบุต้นทุนข้อมูลถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย - สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพและคุ้มค่า - มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินกิจกรรมที่ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น และโยกย้ายบรรจุ ให้มีมาตรฐาน - นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ 		
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรักษาเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ - ความพึงพอใจของบุคลากรต่อนโยบายและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล - การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างยั่งยืน - ระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความ พึ่งพอใจ และความรักความผูกพันให้มิ ต่อองค์กร</p> <p>เป้าประสงค์ รักษาบุคลากรที่มีคุณค่า ต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงาน ปลัดกระทรวง</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อน ประเทศไทย ๔.๐</p> <p>เป้าประสงค์ พัฒนาคณาวิฑูชะนัสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับ ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การสร้างความเข้าใจ ในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ องค์กร</p> <p>เป้าประสงค์ สร้างความเข้าใจในระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ สำนักงานปลัดกระทรวง</p>
<p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม</p> <p>เป้าประสงค์ ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม</p>		
<p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศการทำงาน - การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด - การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติและระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การยกระดับคุณภาพชีวิต และการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน - จัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่ช่วยสร้างสมดุลชีวิต และการทำงาน - สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 		

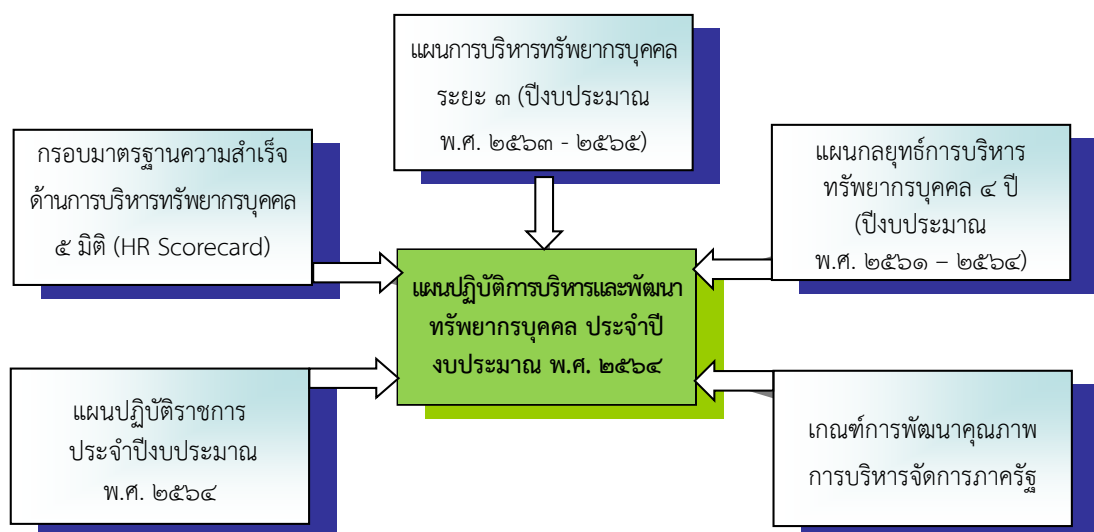
**แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**

โดยที่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard) ดังนั้น เพื่อเป็นการนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวง เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการบูรณาการอย่างเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard)
๓. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
๔. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)
๕. เกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ



จากความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กับแผน/ยุทธศาสตร์/กรอบมาตรฐาน/เกณฑ์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กองกลางจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยยึดแนวทางตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ของสำนักงาน ก.พ. เป็นหลัก เพื่อให้เกิดเป้าประสงค์ที่สอดคล้อง เพื่อให้งานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีความครอบคลุมและครบถ้วน

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมต้องดำเนินแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p>	
<p>๑. ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน ภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร และรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง</p>	<p>โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวง (ดำเนินการในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาล กฎกระทรวง และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทและภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมสื่อสารความเข้าใจในโครงการสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงสู่การปฏิบัติจริง - กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวง
<p>๒. ขับเคลื่อนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวง</p>	<p>โครงการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในค่านิยม (DO & DON'T) และวัฒนธรรมองค์กร (องค์กร SMART คน ACTIVE)</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมสื่อสารค่านิยม (DO & DON'T) และวัฒนธรรมองค์กร (องค์กร SMART คน ACTIVE) สู่การปฏิบัติจริง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
<p>๓. กำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง</p>	<p>โครงการทบทวน และปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning) ประจำปีงบประมาณ - กิจกรรมสื่อสารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning) สู่การปฏิบัติจริง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลังและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p>	
<p>๑. วางแผน และบริหารกำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p>	<p>โครงการทบทวน และปรับปรุงอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง</p>
<p>๒. กำหนดขอบเขตงาน และสมรรถนะที่จำเป็นของทุกระดับตำแหน่งงาน และพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะตำแหน่งงาน</p>	<p>๑. โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานทุกระดับตำแหน่งงาน ๒. โครงการกำหนดสมรรถนะและประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของตำแหน่งงาน ๓. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงตามผลการประเมินช่องว่างสมรรถนะ</p>
<p>๓. วางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) และผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการสำนักงานปลัดกระทรวง</p>	<p>๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) และผู้สืบทอดตำแหน่งงานหลัก (Successor) ของสำนักงานปลัดกระทรวงในระยะยาว</p>

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p>	
<p>๑. ดำเนินกิจกรรมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน</p>	<p>๑. แผนงานการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมสื่อสารการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง - การจัดทำแผนการสรรหาและแนวทางการคัดเลือกบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง บนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน <p>๒. โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>๓. โครงการจัดทำมาตรฐานการให้บริการ และพัฒนากระบวนการทำงานหลักของ HR</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความพึงพอใจ และความรักความผูกพันให้มีต่อองค์กร	
๑. รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง	๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงที่มีต่อยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการเพิ่มระดับความพึงพอใจของบุคลากร - กิจกรรมเปิดรับฟังความคิดเห็นบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง ผ่าน Green Box เพื่อร่วมพัฒนายุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐	
๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	๑. โครงการสร้างการเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning) สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) - กิจกรรมพัฒนา KM สร้างการเรียนรู้สู่องค์กร SMART คน ACTIVE ๒. โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้ระยะยาว (Training Road Map) หรือ HRD Planning ของบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงาน - กิจกรรมสื่อสารแผนการเรียนรู้ระยะยาว (Training Road Map) หรือ HRD Planning สู่การปฏิบัติจริง ๓. โครงการจัดทำแผน Job Rotation เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง ๔. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ๕. โครงการพัฒนาความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นทุกระดับตำแหน่ง ๖. โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ ๗. โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานปฏิบัติงานบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การสร้างความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร	
๑. สร้างความเข้าใจในระบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวง	โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม	
๑. ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม	๑. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบริหารงาน และบริหารคนด้วยหลักธรรมาภิบาล ๒. โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงด้วยหลักธรรมาภิบาล ๓. กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารคนและบริหารงาน

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การยกระดับคุณภาพชีวิต และการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
๑. สร้างความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน	๑. แผนงานจัดสรรเพิ่มอุปกรณ์จำเป็นและทันสมัยเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง ๒. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. จัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่ช่วยสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน	กิจกรรมสนับสนุนการเชิงสร้างสรรค์ประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวง (เช่น กีฬาสี ทำบุญจิตอาสา งานปีใหม่ เดิน – วิ่งการกุศล เป็นต้น)
๓. สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	โครงการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงานและบริหารคน

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

พันธกิจ

- กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกระทรวง แล่งนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า รวมทั้งบริหารจัดการองค์กร กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรการ หลักเกณฑ์ แนวทาง ที่เกี่ยวข้องทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
- เสนอนโยบาย กำกับดูแล และปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการป้องกันปราบปรามการกระทำ ความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและการจัดการวิกฤติระดับชาติ
- ประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับกระทรวง รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงาน และการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจและอุตสาหกรรม การให้ความรู้ความเข้าใจแก่ทุกภาคส่วน
- ดำเนินงานประชาสัมพันธ์และการทำงานต่างประเทศเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
- การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
- การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดผลประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- การสร้างความพึงพอใจและความรักความผูกพันให้มีต่อองค์กร
- การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐
- การสร้างความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร
- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม
- การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบ ประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม						
เป้าประสงค์ที่ ๑ ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร และรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง						
โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวง (ดำเนินการในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาล พระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทและภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง) - กิจกรรมสื่อสารความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงสู่การปฏิบัติจริง	- สำนักงานปลัดกระทรวง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบันขององค์กร - จำนวนครั้งของการสื่อสารโครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวง	- ๑ - ๒ ครั้ง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- ติดตามผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ - รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบ ประมาณ
เป้าประสงค์ที่ ๓ กำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง						
โครงการทบทวน และปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning) ประจำปีงบประมาณ - กิจกรรมสื่อสารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning)สู่การปฏิบัติจริง	- สำนักงานปลัดกระทรวงมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร - ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจในแผนฯ	- ๑ แผน - ๘๑ - ๙๐ % ของบุคลากรรับรู้และเข้าใจในแผนฯ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- ติดตามผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ - รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม						
เป้าประสงค์ที่ ๑ วางแผน และบริหารกำลังคนให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต						
โครงการทบทวน และปรับปรุงอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง	- สำนักงานปลัดกระทรวงมีแผนอัตรากำลังประจำปี	- การประชุมคณะกรรมการคัดกรองข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ ประเภทบริหาร ระดับสูง และ อำนวยการ ระดับสูง และกลั่นกรองกรณีการย้าย/รับโอน ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ในสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- ติดตามผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	-
เป้าประสงค์ที่ ๒ กำหนดขอบเขตงาน และสมรรถนะที่จำเป็นของทุกระดับตำแหน่งงาน และพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะตำแหน่งงาน						
โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานทุกระดับตำแหน่งงาน	- ร้อยละ ของตำแหน่งงานที่มีคำบรรยายลักษณะงาน	- ๙๑ - ๑๐๐ % ของตำแหน่งงานมีคำบรรยายลักษณะงานครบตามจำนวนที่กำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- ติดตามผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบ ประมาณ
เป้าประสงค์ที่ ๓ วางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) และผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง						
๑. โครงการสรรหา และคัดเลือก ผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง	- ร้อยละความสำเร็จในการสรรหา และคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งงาน สำคัญ (Successor)	- สามารถดำเนินการตาม กระบวนการสรรหาและคัดเลือก ผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญได้ ๙๑ - ๑๐๐ %	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-
๒. โครงการจัดทำแผนบริหาร จัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) และ ผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง	- สำนักงานปลัดกระทรวง มีแผนบริหารจัดการบุคลากร ที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) และแผนสืบทอด ตำแหน่งงานหลัก (Succession Plan)	- ๑ แผน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- ติดตามผลเมื่อสิ้น ปีงบประมาณ	-

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบ ประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง						
เป้าประสงค์ที่ ๑ ดำเนินกิจกรรมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน						
๑. แผนงานการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน - กิจกรรมสื่อสารการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง - การจัดทำแผนการสรรหาและแนวทางการคัดเลือกบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงบนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	- สำนักงานปลัดกระทรวง มีแผนงานการสรรหาบุคลากรที่เป็นมาตรฐานปฏิบัติของหน่วยงาน - ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ข้อมูลการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง	- ๑ แผน - ๙๑ - ๑๐๐ % ของบุคลากรรับรู้ข้อมูลการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	กองกลาง	- ติดตามผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ - รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-
๒. โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- สำนักงานปลัดกระทรวงมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- ๑ แผน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบ ประมาณ
เป้าประสงค์ที่ ๑ ดำเนินกิจกรรมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน (ต่อ)						
๓. โครงการจัดทำมาตรฐานการให้บริการ และพัฒนากระบวนการทำงานหลักของ HR	- สำนักงานปลัดกระทรวงมีคู่มือมาตรฐานการให้บริการ และกระบวนการทำงานหลักของ HR ที่เป็นมาตรฐานปฏิบัติของหน่วยงาน	- อย่างน้อย ๑ คู่มือ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบ ประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความพึงพอใจ และความรักความผูกพันให้มีต่อองค์กร						
เป้าประสงค์ที่ ๑ รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง						
โครงการสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อการเพิ่ม ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	- ร้อยละของความพึงพอใจของ บุคลากร	- ๘๑ - ๙๐ % ของบุคลากร ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความ พึงพอใจ จากผลการสำรวจเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	กองกลาง	- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐						
เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง						
โครงการจัดทำแผน Job Rotation เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง	- ร้อยละของบุคลากรที่มีการ สับเปลี่ยนงานตามแผน Job Rotation	- การประชุมคณะกรรมการ คัดกรองข้าราชการประเภท วิชาการระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิประเภท บริหารระดับสูง และ อำนวยการ ระดับสูง และ ก้านรองกรณีการย้าย/ รับโอน ข้าราชการระดับ ชำนาญการพิเศษขึ้นไป ในสำนักงานปลัดกระทรวง ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พิจารณาการย้าย เพื่อการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร						
เป้าประสงค์ที่ ๑ สร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวง						
โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	- ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- ๘๑ - ๙๐ % ของบุคลากรที่รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- กอกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม						
เป้าประสงค์ที่ ๒ ขับเคลื่อนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวง						
๑. กิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร (องค์กร SMART คน ACTIVE) ส่งการปฏิบัติจริง เช่น การประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อผ่านพับต่างๆ เป็นต้น	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร	- ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- กองกลาง - กอง/ศูนย์/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-
๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร "องค์กร SMART คน ACTIVE "	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวง - ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวง	- ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี - ร้อยละ ๘๐		- กองกลาง - กอง/ศูนย์/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม						
เป้าประสงค์ที่ ๓ วางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) และผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการสำนักงานปลัดกระทรวง						
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) เช่น ข้าราชการที่รับทุนรัฐบาล / นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) / ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) / ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave) และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ ๘๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- กองกลาง - กอง/กลุ่ม/ศูนย์ที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง - งบประมาณของสำนักงาน ก.พ./ ก.พ.ร.
๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงในหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร (ผู้ตรวจราชการ/ หลักสูตรการเป็นผู้ตรวจราชการอย่างสง่างามสู่ความเป็นเลิศ/ นบส./ ส.นบส./ CIO/ วปอ. เป็นต้น) ที่มีค่าใช้จ่ายและไม่มีค่าใช้จ่าย	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ ๘๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง - งบประมาณของหน่วยงานที่จัดหลักสูตร

มิติที่ ๒: ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง						
เป้าประสงค์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ						
โครงการฝึกอบรมการใช้งานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น e-Training, e-Library, e-Learning เป็นต้น	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ - ระดับความรู้ ความเข้าใจในการใช้งาน	- ร้อยละ ๘๐ - ร้อยละ ๗๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- กองกลาง - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐						
เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง						
๑. โครงการสร้างการเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning) ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยกิจกรรม KM	- จำนวนองค์ความรู้ที่จัดทำขึ้นภายในองค์กร	- จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ องค์ความรู้	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- กองกลาง - กอง/ศูนย์/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ภาคอบรมสัมมนา ร่วมกัน ตามกฎ ก.พ.)	- จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผลการประเมินก่อน-หลังการอบรม	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- กองกลาง - ทุกหน่วยงานในกระทรวง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการการเป็นข้าราชการที่ดี
๓. โครงการพัฒนาความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นทุกระดับตำแหน่งงาน เช่น IT แผนงานโครงการ การเงิน งบประมาณ กฎหมาย ทรัพยากรบุคคล ประชาสัมพันธ์ ตรวจสอบภายใน เป็นต้น	- จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- กองกลาง - กอง/ศูนย์/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวง - งบประมาณของหน่วยงานที่จัดหลักสูตร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
<p>๔. โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ ได้แก่</p> <p>๑) เทคนิคการเขียนหนังสือราชการ และการเขียนรายงานการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒) หลักสูตรการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓) หลักสูตรการวางแผน และการบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔) โครงการอื่นๆ ที่สำคัญ และเป็นไปตามนโยบายผู้บริหาร</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ</p> <p>- ร้อยละของผลการประเมิน ก่อน-หลัง การอบรม</p>	<p>- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>- กองกลาง</p> <p>- กอง/ศูนย์/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ</p>	<p>- โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพของ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวง</p>
<p>๕. โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปลัดกระทรวง ได้แก่</p> <p>๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Business Intelligence for Senior Executive</p> <p>๒) หลักสูตร Data Design for Management</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ</p> <p>- ร้อยละของผลการประเมิน ก่อน-หลัง การอบรม</p>	<p>- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p>	<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>- กองกลาง</p> <p>- กอง/ศูนย์/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ</p>	<p>- โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพของ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวง</p>

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม						
เป้าประสงค์ที่ ๑ ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม						
๑. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพ บริหารงานและบริหารคนด้วย หลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ๑) หลักสูตรส่งเสริมการด้าน ทุจริต ของสำนักงานปลัดกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒) โครงการจัดกิจกรรม เสริมสร้างความรู้ในเรื่องการลด และคัดแยกขยะมูลฝอย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓) โครงการฝึกอบรมขยายผล ของวิทยากรจิตอาสา ๙๐๔ วปร. ของสำนักงานปลัดกระทรวง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	- ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผลการประเมิน ก่อน-หลัง การอบรม	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- กองกลาง - กอง/ศูนย์/กลุ่ม ที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพของ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวง

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง						
เป้าประสงค์ที่ ๓ สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง						
๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร “องค์กร Smart คน Active” และมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	- ร้อยละ ๘๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- กองกลาง - กอง/ศูนย์/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง
๒. โครงการการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผลการประเมินก่อน-หลัง การอบรม	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐				-

คำอธิบายแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร และรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงาน ปลัดกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวง (ดำเนินการในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาล พระราชบัญญัติ หรือกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทและภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง)

● กิจกรรมสื่อสารความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงสู่การปฏิบัติจริง

ตัวชี้วัด :
- สำนักงานปลัดกระทรวงมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบันขององค์กร
- จำนวนครั้งของการสื่อสารโครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวง

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวง (กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาล กฎกระทรวง หรือพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทและภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง) ให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบันขององค์กร โดยดำเนินการสื่อสารความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวง ซึ่งมีค่าเป้าหมายในการดำเนินการสื่อสารในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๑ - ๒ ครั้ง

เป้าประสงค์ที่ ๓ กำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวน และปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning) ประจำปีงบประมาณ

ตัวชี้วัด :

- กิจกรรมสื่อสารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning) สู่การปฏิบัติจริง
- สำนักงานปลัดกระทรวงมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร
- ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจในแผนฯ

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning) ประจำปีงบประมาณ โดยดำเนินกิจกรรมสื่อสารแผนกลยุทธ์ฯ ให้บุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจ ซึ่งมีค่าเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๘๑ – ๙๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับการกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เป้าประสงค์ที่ ๑ วางแผน และบริหารกำลังคนให้เหมาะสม สอดคล้องกับการกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการทบทวน และปรับปรุงอัตรากำลัง เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง

ตัวชี้วัด : - สำนักงานปลัดกระทรวงมีแผนอัตรากำลังประจำปี

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีการประชุมคณะกรรมการคัดกรองข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ ประเภทบริหาร ระดับสูง และอำนวยการ ระดับสูง และกลั่นกรองกรณีการย้าย/รับโอน ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ในสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ที่ ๒ กำหนดขอบเขตงาน และสมรรถนะที่จำเป็นของทุกระดับตำแหน่ง และพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะตำแหน่งงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานทุกระดับตำแหน่งงาน

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของตำแหน่งงานที่มีคำบรรยายลักษณะงาน

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานทุกระดับตำแหน่งงาน ซึ่งมีค่าเป้าหมายของตำแหน่งงานที่มีคำบรรยายลักษณะงานครบตามจำนวนที่กำหนด ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ร้อยละ ๙๑ – ๑๐๐

เป้าประสงค์ที่ ๓ วางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) และผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการสำนักงานปลัดกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๑. โครงการสรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) ของสำนักงานปลัดกระทรวง

ตัวชี้วัด : - ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๒. โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) และผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) ของสำนักงานปลัดกระทรวง

ตัวชี้วัด : - สำนักงานปลัดกระทรวงมีแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) และแผนสืบทอดตำแหน่งงานหลัก (Succession Plan)

คำอธิบาย : หมายถึง ๑. สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการสรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) ของสำนักงานปลัดกระทรวงได้ตามกระบวนการ ซึ่งมีค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ร้อยละ ๙๑ - ๑๐๐

๒. สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) และแผนสืบทอดตำแหน่งงานหลัก (Succession Plan)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ ดำเนินกิจกรรมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๑. แผนงานการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน

ตัวชี้วัด :

- สำนักงานปลัดกระทรวงมีแผนงานการสรรหาบุคลากรที่เป็นมาตรฐานปฏิบัติของหน่วยงาน
- กิจกรรมสื่อสารการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง

ตัวชี้วัด :

- ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ข้อมูลการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง
- การจัดทำแผนการสรรหาและแนวทางการคัดเลือกบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงบนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๒. โครงการจัดทำแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ตัวชี้วัด :

- สำนักงานปลัดกระทรวงมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๓. โครงการจัดทำมาตรฐานการให้บริการ และพัฒนากระบวนการทำงานหลักของ HR

ตัวชี้วัด :

- สำนักงานปลัดกระทรวงมีคู่มือมาตรฐานการให้บริการ และกระบวนการทำงานหลักของ HR ที่เป็นมาตรฐานปฏิบัติของหน่วยงาน

คำอธิบาย : หมายถึง ๑. สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน โดยดำเนินการจัดทำแผนงานการสรรหาบุคลากรที่เป็นมาตรฐานปฏิบัติของหน่วยงาน และมีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้น โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง ซึ่งมีค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ร้อยละ ๙๑ - ๑๐๐

๒. สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของหน่วยงาน

๓. สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จัดทำคู่มือมาตรฐานให้มีบริการและกระบวนการทำงานหลักของ HR ที่เป็นมาตรฐานปฏิบัติของหน่วยงานอย่างน้อย ๑ คู่มือ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความพึงพอใจ และความรักความผูกพันให้มีต่อองค์กร

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงที่มีต้นนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการเพิ่มระดับความพึงพอใจของบุคลากร

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากร

คำอธิบาย : หมายถึง ผลการสำรวจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ

ร้อยละ ๘๑ - ๙๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการจัดทำแผน Job Rotation เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรที่มีการสับเปลี่ยนงานตามแผน Job Rotation

คำอธิบาย : หมายถึง การประชุมคณะกรรมการคัดกรองข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ ประเภทบริหาร ระดับสูง และ อำนวยการ ระดับสูง และกลั่นกรองกรณีย้าย/รับโอน ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปในสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พิจารณาย้ายเพื่อการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การสร้างความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ สร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กร ซึ่งบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๘๑ - ๙๐

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๒ ขับเคลื่อนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๑. กิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร (องค์กร SMART คน ACTIVE) สู่การปฏิบัติจริง เช่น การประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อผ่านพับ ต่างๆ เป็นต้น

ตัวชี้วัด : - จำนวนครั้งของการวัดกิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร "องค์กร SMART คน ACTIVE"

ตัวชี้วัด : - จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวง
- ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวง

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

๑. ดำเนินกิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร (องค์กร SMART คน ACTIVE) สู่การปฏิบัติจริง ซึ่งมีค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี

๒. ดำเนินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร "องค์กร SMART คน ACTIVE" ซึ่งบุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมร้อยละ ๘๐ ผ่านกิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรมจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับการกิจ และยุทธศาสตร์ของ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ ๓ วางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) และผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) เช่น ข้าราชการที่รับทุนรัฐบาล / นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร./) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) / ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave) และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๒. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง ในหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร (ผู้ตรวจราชการ/ หลักสูตรการเป็นผู้ตรวจราชการอย่างสง่างามสู่ความเป็นเลิศ/ นบส./ ส.นบส./ CIO/ วปอ. เป็นต้น) ทั้งหมดที่มีค่าใช้จ่ายและไม่มีการใช้จ่าย

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

๑. ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) เช่น ข้าราชการที่รับทุนรัฐบาล / นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร./) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) / ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave) และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐

๒. ดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร (ผู้ตรวจราชการ/ หลักสูตรการเป็นผู้ตรวจราชการอย่างสง่างามสู่ความเป็นเลิศ/ นบส./ ส.นบส./ CIO/ วปอ. เป็นต้น) ทั้งหมดที่มีค่าใช้จ่ายและไม่มีการใช้จ่าย ซึ่งมีค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผู้บริหารที่เข้ารับการอบรม ร้อยละ ๘๐

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการฝึกอบรมการใช้งานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น e-Training, e-Library, e-Learning เป็นต้น

- ตัวชี้วัด :
- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ
 - ระดับความรู้ ความเข้าใจในการใช้งาน

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ โดยดำเนินโครงการฝึกอบรมการใช้งานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น e-Training, e-Library, e-Learning เป็นต้น ซึ่งมีค่าเป้าหมายในมีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ และมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้งาน ร้อยละ ๗๐

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๑. โครงการสร้างการเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning) สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยกิจกรรม KM

ตัวชี้วัด : - จำนวนองค์ความรู้ที่จัดทำขึ้นภายในองค์กร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ภาคอบรมสัมมนาพร้อมกัน ตามกฎ ก.พ.)

ตัวชี้วัด : - จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

- ร้อยละของผลการประเมินก่อน-หลัง การอบรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๓. โครงการพัฒนาความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นทุกระดับตำแหน่งงาน เช่น IT แผนงาน โครงการ การเงิน งบประมาณ กฎหมาย ทรัพยากรบุคคล ประชาสัมพันธ์ ตรวจสอบภายใน เป็นต้น

ตัวชี้วัด : - จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๔. โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ ได้แก่

๑) เทคนิคการเขียนหนังสือราชการ และการเขียนรายงานการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) หลักสูตรการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) หลักสูตรการวางแผนและการบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

- ร้อยละของผลการประเมินก่อน-หลัง การอบรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๕. โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง ได้แก่

๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Business Intelligence for Senior Executive

๒) หลักสูตร Data Design for Management

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

- ร้อยละของผลการประเมินก่อน-หลัง การอบรม

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๑. ดำเนินโครงการสร้างการเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning) สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยกิจกรรม KM ซึ่งจำนวนองค์ความรู้ที่จัดทำขึ้นภายในองค์กร ไม่น้อยกว่า ๓ องค์ความรู้

๒. ดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ภาคอบรมสัมมนาพร้อมกัน ตามกฎ ก.พ.) ซึ่งจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และผลการประเมินก่อน-หลังการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๓. ดำเนินโครงการพัฒนาความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นทุกระดับตำแหน่งงาน เช่น IT แผนงาน โครงการ การเงิน งบประมาณ กฎหมาย ทรัพยากรบุคคล ประชาสัมพันธ์ ตรวจสอบภายใน เป็นต้น ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๔. ดำเนินโครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ ได้แก่ เทคนิคการเขียนหนังสือราชการ และการเขียนรายงานการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรการวางแผนและการบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และโครงการอื่นๆ ที่สำคัญและเป็นไปตามนโยบายผู้บริหาร ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และผลการประเมินก่อน-หลัง การอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๕. ดำเนินโครงการพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Business Intelligence for Senior Executive และหลักสูตร Data Design for Management ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และผลการประเมินก่อน-หลัง การอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๑. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบริหารงานและบริหารคนด้วยหลักธรรมาภิบาล ได้แก่

๑) หลักสูตรส่งเสริมการด้านทฤษฎี ของสำนักงานปลัดกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒) โครงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ในเรื่องการลดและคัดแยกขยะมูลฝอย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓) โครงการฝึกอบรมขยายผลของวิทยากรจิตอาสา ๙๐๔ วปร. ของสำนักงานปลัดกระทรวง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด :

- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

- ร้อยละของผลการประเมินก่อน-หลัง การอบรม

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม โดยดำเนินโครงการพัฒนาประสิทธิภาพบริหารงานและบริหารคนด้วยหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักสูตรส่งเสริมการด้านทฤษฎี โครงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ในเรื่องการลดและคัดแยกขยะมูลฝอย และโครงการฝึกอบรมขยายผลของวิทยากรจิตอาสา ๙๐๔ วปร. ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และผลการประเมินก่อน-หลัง การอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๓ สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร “องค์กร Smart คน Active” และมุทิตาจิตแก่ผู้เกษียณอายุราชการ

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๒. โครงการการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

- ร้อยละของผลการประเมินก่อน-หลัง การอบรม

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

๑. ดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๘๐

๒. ดำเนินโครงการการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และผลการประเมินก่อน - หลัง การอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐