

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี ๒๕๖๕

## ข้อมูลทั่วไป

### สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

- **วิสัยทัศน์ :**

เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการเพื่อผลักดันทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

- **ค่านิยมองค์กร :**

มุ่งสัมฤทธิ์ คิดพัฒนา ประชากร่วมใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ใจอาสา นำพาคุณธรรม

- **วัฒนธรรมองค์กร :**

องค์กร SMART คน ACTIVE

- **พันธกิจ :**

๑. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกระทรวง แล่งนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า รวมทั้งบริหารจัดการองค์กร กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๒. พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรการ หลักเกณฑ์ แนวทาง ที่เกี่ยวข้องทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 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 รวมทั้งเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์การทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

(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. กลุ่มงานจริยธรรม

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง
๒. ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ
๓. รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔. คຸ້ມครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
๕. ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม ๓. และ ๔. และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๖. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคຸ້ມครองจริยธรรม 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 งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบและอาญา งานคดีปกครอง 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. กองป้องกันและปราบปรามการกระทำคามผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานสนับสนุนงานสืบสวนคดีความมั่นคง
๓. กลุ่มงานสนับสนุนงานสืบสวนคดีทางเศรษฐกิจและสังคม
๔. กลุ่มงานปฏิบัติการด้านการกระทำคามผิดทางคอมพิวเตอร์
๕. กลุ่มงานนโยบายการป้องกันและปราบปรามการกระทำคามผิดทางคอมพิวเตอร์
๖. กลุ่มงานวิเคราะห์และพิสูจน์หลักฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. กลุ่มงานประสานงานด้านกฎระเบียบ
๘. กลุ่มงานส่งเสริมและป้องกันการกระทำคามผิดทางคอมพิวเตอร์

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำคามผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ รวมทั้งเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์เพื่อความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ
๒. ให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบและกำหนดมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำคามผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อรองรับการพัฒนาทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๓. เสนอแนะและให้ความเห็นด้านความตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำคามผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๔. ประสานกับเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำคามผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๕. บูรณาการการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำคามผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๖. สืบสวน สอบสวน ดำเนินการรวบรวม จัดเก็บ วิเคราะห์และพิสูจน์หลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการยุติธรรม
๗. ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำคามผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
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 และเพื่อการกำหนดนโยบาย 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. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดการระบบคอมพิวเตอร์ของรัฐ 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. เสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
๒. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
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** ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

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

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>๑. สร้างความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน</p> <p>๒. จัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่ช่วยสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน</p> <p>๓. สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p>

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

**ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p><b>มิตินี้ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายแผนงานและมาตรการด้าน HR สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าหมายของส่วนราชการ</li> <li>- มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ</li> <li>- มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)</li> <li>- มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารหรือบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์</li> </ul>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> : การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p> <p><b>เป้าประสงค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน ภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร และรองรับ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง</li> <li>- ขับเคลื่อนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวง</li> <li>- กำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง</li> </ul> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> : การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p> <p><b>เป้าประสงค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วางแผน และบริหารกำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้อง กับการปฏิบัติงานองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต</li> <li>- กำหนดขอบเขตงานและสมรรถนะที่จำเป็นของ ทักษะระดับตำแหน่งงาน และพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะตำแหน่งงาน</li> <li>- วางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง (Talented People) และผู้ดำรง ตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) เพื่อความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการสำนักงานปลัดกระทรวง</li> </ul>
<p><b>มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และทันเวลา</li> <li>- ระบุพื้นฐานข้อมูลถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย</li> <li>- สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพและคุ้มค่า</li> <li>- มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> : การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>เป้าประสงค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินกิจกรรมในทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และโยกย้าย บรรจุที่มีมาตรฐาน</li> <li>- นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ</li> </ul>
<p><b>มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การรักษาเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ</li> <li>- ความพึงพอใจของบุคลากรต่อนโยบายและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาอย่างยั่งยืน</li> <li>- ระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า</li> </ul>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> : การสร้างความพึงพอใจ และความไว้วางใจแก่ผู้ไม่มี</p> <p><b>เป้าประสงค์</b> รักษาบุคลากรที่มีคุณค่า ต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> : การพัฒนสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐</p> <p><b>เป้าประสงค์</b> พัฒนาค่านู้ที่เกี่วกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> : การสร้างความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร</p> <p><b>เป้าประสงค์</b> สร้างความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวง</p>
<p><b>มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจรรยาบรรณ</p> <p><b>เป้าประสงค์</b> ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจรรยาบรรณ</p>
<p><b>มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศการทำงาน</li> <li>- การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด</li> <li>- การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติและระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน</li> </ul>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> : การยกระดับคุณภาพชีวิต และการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p><b>เป้าประสงค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน</li> <li>- จัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่ช่วยสร้างสมดุลชีวิต และการทำงาน</li> <li>- สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</li> </ul>

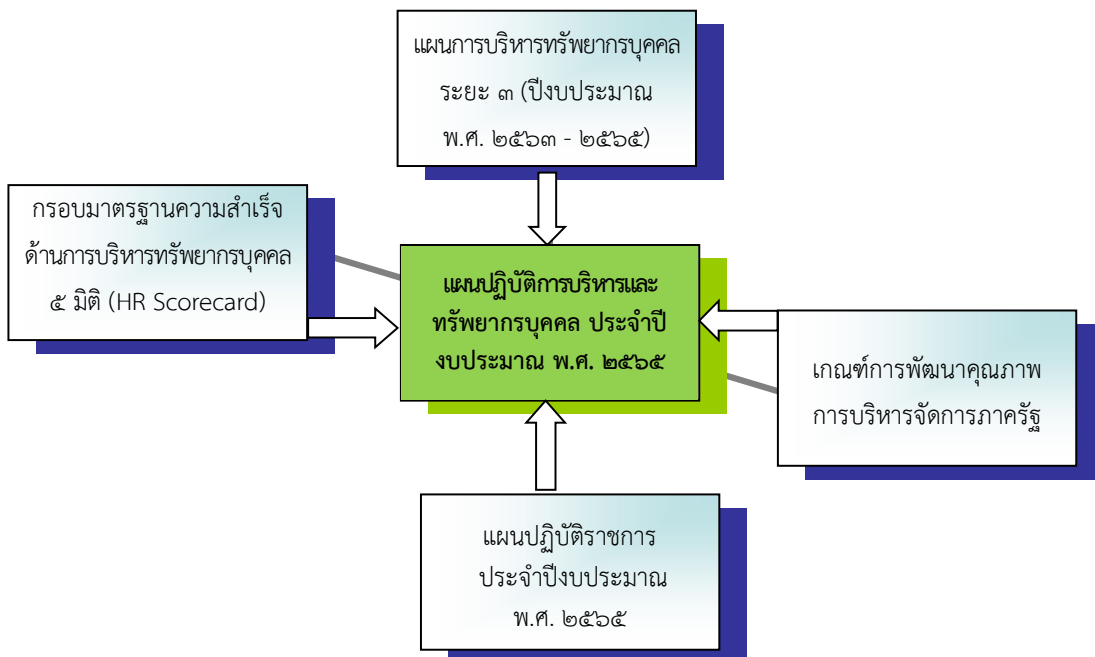
**แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**

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. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวง เป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

**ความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง**

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีการบูรณาการอย่างเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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



จากความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กับแผน/ยุทธศาสตร์/กรอบมาตรฐาน/เกณฑ์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กองกลางจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยยึดแนวทางตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ของสำนักงาน ก.พ. เป็นหลัก เพื่อให้เกิดเป้าประสงค์ที่สอดคล้อง เพื่อให้งานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีความครอบคลุมและครบถ้วน

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

### มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ :</b> การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	
๑. ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร และรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง	โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวง (ดำเนินการในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาล กฎกระทรวง และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทและภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง) - กิจกรรมสื่อสารความเข้าใจในโครงการสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงสู่การปฏิบัติจริง - กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวง
๒. ขับเคลื่อนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวง	โครงการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในค่านิยม (DO & DON'T) และวัฒนธรรมองค์กร (องค์กร SMART คน ACTIVE) - กิจกรรมสื่อสารค่านิยม (DO & DON'T) และวัฒนธรรมองค์กร (องค์กร SMART คน ACTIVE) สู่การปฏิบัติจริง

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

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> : การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	
๑. ดำเนินกิจกรรมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน	๑. แผนงานการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน - กิจกรรมสื่อสารการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง - การจัดทำแผนการสรรหาและแนวทางการคัดเลือกบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงบนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความพึงพอใจ และความรักความผูกพันให้มีต่อองค์กร</b>	
๑. รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง	๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงที่มีต่อยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการเพิ่มระดับความพึงพอใจของบุคลากร - กิจกรรมเปิดรับฟังความคิดเห็นบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง ผ่าน Green Box เพื่อร่วมพัฒนายุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐</b>	
๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	๑. โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้ระยะยาว (Training Road Map) หรือ HRD Planning ของบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงาน - กิจกรรมสื่อสารแผนการเรียนรู้ระยะยาว (Training Road Map) หรือ HRD Planning สู่อำนาจปฏิบัติจริง ๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ๓. โครงการพัฒนาความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นทุกระดับตำแหน่ง ๔. โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานปฏิบัติงานบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม</b>	
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. โครงการปรับภูมิทัศน์องค์กร SMART ๒. แผนงานจัดสรรเพิ่มอุปกรณ์จำเป็นและทันสมัยเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง ๓. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. จัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่ช่วยสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน	๑. โครงการปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการที่จำเป็นสำหรับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง ๒. กิจกรรมสนทนาการแข่งขันสร้างสรรค์ประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวง (เช่น กีฬาสี ทำบุญจิตอาสา งานปีใหม่ เดิน – วิ่งการกุศล เป็นต้น)
๓. สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. กิจกรรมสื่อสารองค์ความรู้ และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในชีวิตและการทำงาน ๒. กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรต้นแบบของความพอเพียง

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

พันธกิจ

- กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกระทรวง แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า รวมทั้งบริหารจัดการองค์กร กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรการ หลักเกณฑ์ แนวทาง ที่เกี่ยวข้องกับ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
- เสนอนโยบาย กำกับดูแล และปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัย ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการป้องกันปราบปรามการกระทำ ความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนงาน ด้านความมั่นคงและการจัดการวิกฤติระดับชาติ
- ประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับ กระทรวง รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงาน และการบริการ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และ ธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจและอุตสาหกรรม การให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ทุกภาคส่วน
- ดำเนินงานประชาสัมพันธ์และการทำงานต่างประเทศเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม
- การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
- การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และ เพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์อย่างต่อเนื่อง
- การสร้างความพึงพอใจและความรักความผูกพันให้มีความต้องการ
- การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อน ประเทศไทย ๔.๐
- การสร้างความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร
- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม
- การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐาน หลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

## ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบ ประมาณ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</b>						
<b>เป้าประสงค์ที่ ๑ ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจองค์กร และรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง</b>						
โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวง (ดำเนินการในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐบาล พระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทและภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง) - กิจกรรมสื่อสารความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงสู่การปฏิบัติจริง	- สำนักงานปลัดกระทรวง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบันขององค์กร - จำนวนครั้งของการสื่อสารโครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวง	- ๑ - ๒ ครั้ง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- ติดตามผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ - รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบ ประมาณ
<b>เป้าประสงค์ที่ ๓ กำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง</b>						
โครงการทบทวน และปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning) ประจำปีงบประมาณ - กิจกรรมสื่อสารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning) สู่อำนาจปฏิบัติจริง	- สำนักงานปลัดกระทรวงมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร - ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจในแผนฯ	- ๑ แผน  - ๘๑ - ๙๐ % ของบุคลากรรับรู้และเข้าใจในแผนฯ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- ติดตามผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ - รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</b>						
<b>เป้าประสงค์ที่ ๑ วางแผน และบริหารกำลังคนให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต</b>						
โครงการทบทวน และปรับปรุงอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง	- สำนักงานปลัดกระทรวงมีแผนอัตรากำลังประจำปี	- การประชุมคณะกรรมการคัดกรองข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ ประเภทบริหาร ระดับสูง และ อำนวยการ ระดับสูง และกลั่นกรองกรณีการย้าย/รับโอน ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ในสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- ติดตามผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	-

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบ ประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง						
เป้าประสงค์ที่ ๑ ดำเนินกิจกรรมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน						
๑. แผนงานการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน - กิจกรรมสื่อสารการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง - การจัดทำแผนการสรรหา และแนวทางการคัดเลือกบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงบนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	- สำนักงานปลัดกระทรวง มีแผนงานการสรรหาบุคลากรที่เป็นมาตรฐานปฏิบัติของหน่วยงาน - ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ข้อมูลการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง	- ๑ แผน  - ๙๑ - ๑๐๐ % ของบุคลากรรับรู้ข้อมูลการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	กองกลาง	- ติดตามผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ - รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-

## มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบ ประมาณ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความพึงพอใจ และความรักความผูกพันให้มีต่อองค์กร</b>						
<b>เป้าประสงค์ที่ ๑ รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง</b>						
โครงการสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงที่มีต่อยุทธ แผนงาน โครงการ และมาตรการ ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อการเพิ่ม ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	- ร้อยละของความพึงพอใจของ บุคลากร	- ๘๑ - ๙๐ % ของบุคลากร ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความ พึงพอใจ จากผลการสำรวจเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี พ.ศ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	กองกลาง	- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	-

## ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม						
เป้าประสงค์ที่ ๒ ขับเคลื่อนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม						
๑. กิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร (องค์กร SMART คน ACTIVE) สู่การปฏิบัติจริง เช่น การจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ ผ่านพับต่างๆ เป็นต้น	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร - ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวง	- อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี  - ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- กองกลาง - กอง/ศูนย์/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความรู้พร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับการกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</b>						
<b>เป้าประสงค์ที่ ๓ วางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) และผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง</b>						
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) เช่น ข้าราชการที่รับทุนรัฐบาล / นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) / ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) / ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave) และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- กองกลาง - กอง/กลุ่ม/ศูนย์ที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความรู้พร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง - งบประมาณของสำนักงาน ก.พ./ ก.พ.ร.
๒. โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง (หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร เช่น หลักสูตรผู้ตรวจราชการ/ หลักสูตรการเป็นผู้ตรวจราชการอย่างสง่างามสู่ความเป็นเลิศ/ นบส./ ส.นบส./ CIO/ วปอ. เป็นต้น) ที่มีค่าใช้จ่ายและไม่มีค่าใช้จ่าย	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความรู้พร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง - งบประมาณของหน่วยงานที่จัดหลักสูตร



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</b>						
<b>เป้าประสงค์ที่ ๓ วางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) และผู้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญ (Successor) เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง</b>						
๓. การพัฒนาผ่าน On the job training สำหรับข้าราชการ/ ข้าราชการบรรจุใหม่/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) อาทิ นักเรียนทุน, Hipps และ นปร. ด้วยวิธีการ Coaching และ Mentoring เป็นต้น	- ระดับของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	- ไม่น้อยกว่าระดับดีมาก	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- กองกลาง - กอง/กลุ่ม/ศูนย์ที่เกี่ยวข้อง	- ทุกรอบการประเมิน	- ไม่ใช้งบประมาณ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐</b>						
<b>เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</b>						
๑. กิจกรรมสร้างการเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning) ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยกิจกรรม KM	- จำนวนองค์ความรู้ที่จัดทำขึ้น	- จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ องค์ความรู้	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- ไม่ใช่งบประมาณ
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวน ๒ ครั้ง)	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผลการประเมินก่อน - หลังการอบรม	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- กองกลาง - ทุกหน่วยงานในกระทรวง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง (หลักสูตรเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล กฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ภาครัฐ การต่างประเทศ ทรัพยากรบุคคล การประชาสัมพันธ์ การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การเงิน การบัญชี การพัสดุ และการตรวจสอบภายในภาครัฐ เป็นต้น)	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- กองกลาง - กอง/ศูนย์/กลุ่มที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง - งบประมาณของหน่วยงานที่จัดหลักสูตร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐</b>						
<b>เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</b>						
๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน (ดำเนินการเอง)	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- กองกลาง - กอง/ศูนย์/กลุ่ม ที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการพัฒนา ทักษะและสร้างความรู้ พร้อมในการปฏิบัติ ราชการของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด กระทรวง
๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ที่ ส่งเสริมสมรรถนะการทำงาน เช่น ทักษะการคิดอย่างมี คุณภาพ (Thinking Skill) และ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น	- ร้อยละของผลการประเมินระดับ ความรู้ ความเข้าใจ	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- กองกลาง	- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการพัฒนา ทักษะและสร้างความรู้ พร้อมในการปฏิบัติ ราชการของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด กระทรวง

## มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม</b>						
<b>เป้าประสงค์ที่ ๑ ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม</b>						
๑. โครงการเสริมสร้างความรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะการทำงาน เช่น การต้านทุจริต การคัดแยกขยะ มูลฝอย จิตอาสา วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ เป็นต้น	- ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ - ร้อยละของผลการประเมิน ก่อน - หลัง การอบรม	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐  - ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- กองกลาง - กอง/ศูนย์/กลุ่ม ที่เกี่ยวข้อง	- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการพัฒนา ทักษะและสร้างความรู้ พร้อมในการปฏิบัติ ราชการของ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวง

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</b>						
<b>เป้าประสงค์ที่ ๓ สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</b>						
๑. โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ประจำปี ๒๕๖๕	- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ	- ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- กองกลาง - สำนักงาน ก.พ.	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความรู้พร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง
๒. โครงการ Happy Work Happy Life สร้างสมดุลชีวิตการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวง	- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม	- อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อแล้วเสร็จ	- โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความรู้พร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง

คำอธิบายแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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 โดยดำเนินกิจกรรมสื่อสารความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวง ซึ่งมีค่าเป้าหมายในการดำเนินการสื่อสารในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑ - ๒ ครั้ง

**เป้าประสงค์ที่ ๓ กำหนดกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง**

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

**ตัวชี้วัด :**

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

**คำอธิบาย :** หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง (HRM Planning) ประจำปีงบประมาณ โดยดำเนินกิจกรรมสื่อสารแผนกลยุทธ์ฯ ให้บุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจ ซึ่งมีค่าเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ 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

## มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างการมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ และเพิ่มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง  
เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ ดำเนินกิจกรรมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน

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

ตัวชี้วัด :

- สำนักงานปลัดกระทรวงมีแผนงานการสรรหาบุคลากรที่เป็นมาตรฐานปฏิบัติของหน่วยงาน
- กิจกรรมสื่อสารการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง

ตัวชี้วัด :

- ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ข้อมูลการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง
- การจัดทำแผนการสรรหาและแนวทางการคัดเลือกบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงบนพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และโยกย้ายบรรจุให้มีมาตรฐาน โดยดำเนินการจัดทำแผนงานการสรรหาบุคลากรที่เป็นมาตรฐานปฏิบัติของหน่วยงาน และมีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน โยกย้าย และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง ซึ่งมีค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ร้อยละ ๙๑ – ๑๐๐



มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความพึงพอใจ และความรักความผูกพันให้มีต่อองค์กร

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงที่มีต่อยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการเพิ่มระดับความพึงพอใจของบุคลากร

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากร

คำอธิบาย : หมายถึง ผลการสำรวจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๑ - ๙๐

## ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การทบทวนโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๒ ขับเคลื่อนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : กิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร (องค์กร SMART คน ACTIVE) สู่การปฏิบัติจริง เช่น การจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ แผ่นพับต่างๆ เป็นต้น

ตัวชี้วัด :  
- จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร  
- ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวง

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยดำเนินกิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร (องค์กร SMART คน ACTIVE) สู่การปฏิบัติจริง ซึ่งมีค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี และบุคลากรมีกรรับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านกิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารอัตรากำลัง และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เป้าประสงค์

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

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

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๒. โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ สป.ดศ. (หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร เช่น หลักสูตรผู้ตรวจราชการ/ หลักสูตรการเป็นผู้ตรวจราชการอย่างสง่างามสู่ความเป็นเลิศ/ นบส./ ส.นบส./ CIO/ วปอ. เป็นต้น) ทั้งหมดมีค่าใช้จ่ายและไม่มีการใช้จ่าย

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๓. การพัฒนาผ่าน On the job training สำหรับข้าราชการ/ ข้าราชการบรรจุใหม่/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) อาทิตักเรียนทุน, Hipps และ นปร. ด้วยวิธีการ Coaching และ Mentoring เป็นต้น

ตัวชี้วัด : - ระดับของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

๑. ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) เช่น ข้าราชการที่รับทุนรัฐบาล / นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) / ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) / ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave) และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีค่าเป้าหมายในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ สป.ดศ. (หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร เช่น หลักสูตรผู้ตรวจราชการ/ หลักสูตรการเป็นผู้ตรวจราชการอย่างสง่างามสู่ความเป็นเลิศ/ นบส./ ส.นบส./ CIO/ วปอ. เป็นต้น) ทั้งมีค่าใช้จ่ายและไม่มีค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓. การพัฒนาผ่าน On the job training สำหรับข้าราชการ/ ข้าราชการบรรจุใหม่/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) อาทิ นักเรียนทุน, Hipps และ นปร. ด้วยวิธีการ Coaching และ Mentoring เป็นต้น ซึ่งมีค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระดับของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าระดับดีมาก

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงานเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๑. กิจกรรมสร้างการเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning) ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยกิจกรรม KM

ตัวชี้วัด : - จำนวนองค์ความรู้ที่จัดทำขึ้น

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวน ๒ ครั้ง)

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ  
- ร้อยละของผลการประเมินก่อน - หลัง การอบรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๓. โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ สป.ดศ. (หลักสูตรเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล กฎหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ภาครัฐ การต่างประเทศ ทรัพยากรบุคคล การประชาสัมพันธ์ การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การเงิน การบัญชี การพัสดุ และการตรวจสอบภายในภาครัฐ เป็นต้น)

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน (ดำเนินการเอง)

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะการทำงาน เช่น ทักษะการคิดอย่างมีคุณภาพ (Thinking Skill) และภาษาอังกฤษ เป็นต้น

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของผลการประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๑. ดำเนินกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning) ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยกิจกรรม KM ซึ่งจำนวนองค์ความรู้ที่จัดทำขึ้น ไม่น้อยกว่า ๓ องค์ความรู้

๒. ดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวน ๒ ครั้ง) ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และผลการประเมินก่อน - หลังการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๓. ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง (หลักสูตรเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กฎหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ภาครัฐ การต่างประเทศ ทรัพยากรบุคคล การประชาสัมพันธ์ การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การเงิน การบัญชี การพัสดุ และการตรวจสอบภายในภาครัฐ เป็นต้น) ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๔. ดำเนินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน (ดำเนินการเอง) ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๕. ดำเนินโครงการเสริมสร้างความรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะการทำงาน เช่น ทักษะการคิดอย่างมีคุณภาพ (Thinking Skill) และภาษาอังกฤษ เป็นต้น ซึ่งร้อยละของผลการประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

#### มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๑ ส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : โครงการเสริมสร้างความรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะการทำงาน เช่น การต้านทุจริต การคัดแยกขยะมูลฝอย จิตอาสา วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ เป็นต้น

ตัวชี้วัด :  
- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ  
- ร้อยละของผลการประเมินก่อน - หลัง การอบรม

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรม โดยดำเนินโครงการเสริมสร้างความรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะการทำงาน เช่น การต้านทุจริต การคัดแยกขยะมูลฝอย จิตอาสา วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพ เป็นต้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และผลการประเมินก่อน - หลัง การอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

## มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๓ สร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๑. โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ประจำปี ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด : - ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๒. โครงการ Happy Work Happy Life สร้างสมดุลชีวิตการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ตัวชี้วัด : - จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม

คำอธิบาย : หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้เกิดความสมดุลบนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

๑. ดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

๒. ดำเนินโครงการ Happy Work Happy Life สร้างสมดุลชีวิตการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี