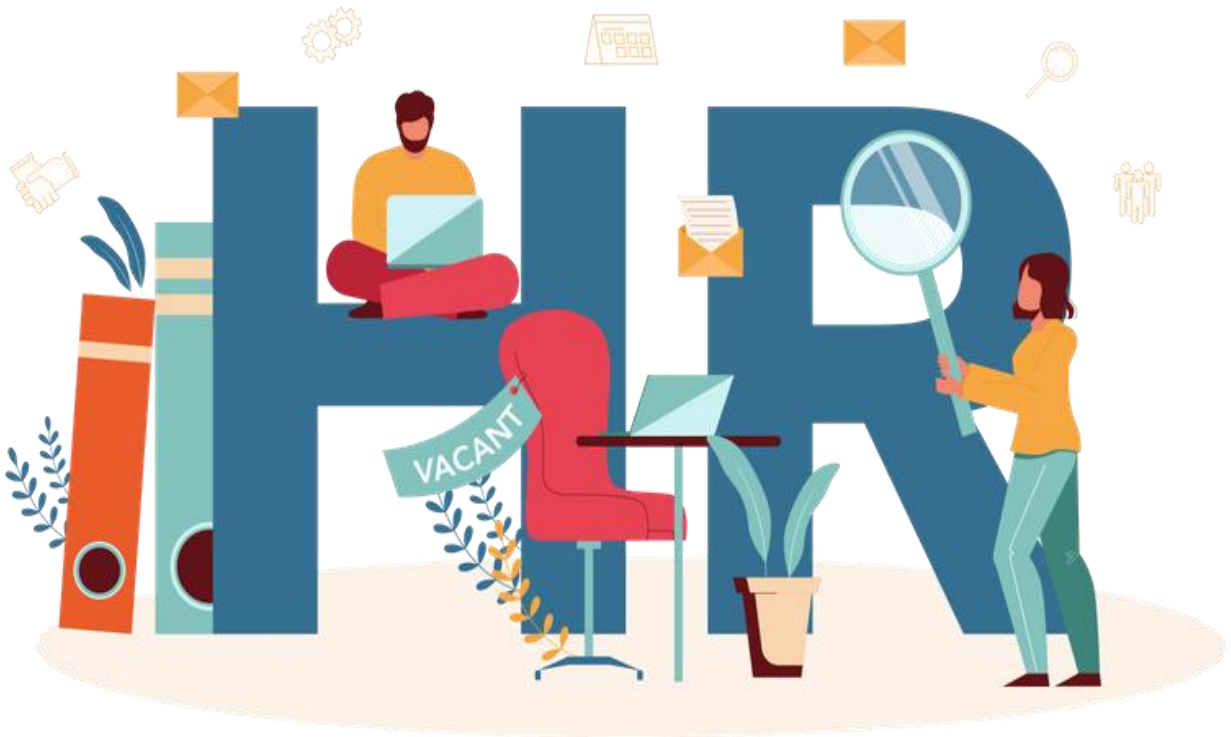




# แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Human Resource Management and Development Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



จัดทำโดย  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

## คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะผู้รับผิดชอบภารกิจด้านทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำ “แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙” ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้สามารถขับเคลื่อนงานตามภารกิจและนโยบายของหน่วยงาน เพื่อผลักดันแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวมถึงสามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ด้วยการบริหารและพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
<b>บทที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</b>	<b>๓</b>
๑. วิสัยทัศน์	๓
๒. ค่านิยมองค์กร	๓
๓. วัฒนธรรมองค์กร	๓
๔. พันธกิจ	๓
๕. ยุทธศาสตร์	๓
๖. เป้าประสงค์	๓
๗. ภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ	๔ - ๕
๘. หน้าที่และอำนาจของกอง/ศูนย์/กลุ่มในสำนักงานปลัดกระทรวงฯ	๖ - ๑๒
<b>บทที่ ๓ แนวคิดและวิธีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๑๓</b>
๑. แนวคิดในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๓
๒. วิธีการในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๓ - ๑๔
<b>บทที่ ๔ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๑๕</b>
๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๑๕ - ๑๖
๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)	๑๗
๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๗ - ๑๘
๔. นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง	๑๘
๕. แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๘
๖. แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๘
๗. แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๙
๘. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๙
๙. นโยบายผู้บริหารกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๑๙
<b>บทที่ ๕ แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</b>	<b>๒๐</b>
รายละเอียดแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๐ - ๒๘

# บทที่ ๑

## บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (สป.ดศ.) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงฯ ด้วยการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศ และเป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับกระทรวง สนับสนุนและประสานงานด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์การกระทำ ความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ เพื่อให้ สป.ดศ. มีบทบาทที่สำคัญตามวิสัยทัศน์ **“เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ เพื่อผลักดันทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล”** และมีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ สป.ดศ. ด้วยพันธกิจ ๖ ด้าน ทั้งด้านการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกระทรวง แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า รวมทั้งบริหารจัดการองค์กร กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง **ด้านการพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย** กฎ ระเบียบ มาตราการ หลักเกณฑ์ แนวทาง ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม **ด้านการเสนอนโยบาย** กำกับ ดูแล และปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการป้องกันปราบปรามการกระทำ ความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและการจัดการวิกฤติระดับชาติ **ด้านการประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศ** เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับกระทรวง รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงาน และการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง **ด้านการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร** การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ไปประยุกต์ในธุรกิจและอุตสาหกรรม การให้ความรู้ความเข้าใจแก่ทุกภาคส่วน และ **ด้านการดำเนินการประชาสัมพันธ์** และการต่างประเทศเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

การขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ สป.ดศ. ข้างต้น “ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยหลักซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ดศ. ให้มีศักยภาพพร้อมในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งหวังให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลก้าวทันกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเป็นไปตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) และสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.ดศ. เพื่อส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการระบบทรัพยากรบุคคลและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) รวมทั้งแนวโน้มและบริบทต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างทันการณ์

## บทที่ ๒

# ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

### ๑. วิสัยทัศน์ :

เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการเพื่อผลักดันทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

### ๒. ค่านิยมองค์กร :

มุ่งสัมฤทธิ์ คิดพัฒนา ประชากร่วมใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ใจอาสา นำพาคุณธรรม

### ๓. วัฒนธรรมองค์กร :

องค์กร SMART คน ACTIVE

### ๔. พันธกิจ :

๔.๑ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกระทรวง แปรนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า รวมทั้งบริหารจัดการองค์กร กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๔.๒ พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรการ หลักเกณฑ์ แนวทาง ที่เกี่ยวข้องทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๔.๓ เสนอนโยบาย กำกับดูแล และปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการป้องกันปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและการจัดการวิกฤติระดับชาติ

๔.๔ ประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับกระทรวง รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงาน และการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๔.๕ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจและอุตสาหกรรม การให้ความรู้ความเข้าใจแก่ทุกภาคส่วน

๔.๖ ดำเนินงานประชาสัมพันธ์และการต่างประเทศเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

### ๕. ยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลรองรับการให้บริการทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยและความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

### ๖. เป้าประสงค์ :

เป้าประสงค์ที่ ๑ : ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลรองรับการให้บริการทุกภาคส่วน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : ทุกภาคส่วนมีความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องตามมาตรฐานสากล และใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๗. ภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงฯ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงฯ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง และแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติงาน

๓. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่าและสมประโยชน์

๔. ประสานงาน กำกับ ติดตาม เร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๕. ดูแลงานประชาสัมพันธ์และการต่างประเทศ

๖. พัฒนาปรับปรุงกฎหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๗. ประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศ และเป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับกระทรวง รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๘. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจให้ทั่วถึงทุกส่วนของสังคม

๙. ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแผน มาตรการ จัดทำหลักเกณฑ์ กำกับดูแล สนับสนุน และประสานงานด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปฏิบัติการป้องกันปราบปรามรวมทั้งเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์การกระทำคามผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

๑๐. ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบายและแผนด้านการสื่อสาร ด้านโทรคมนาคม และด้านไปรษณีย์ รวมทั้งสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและการจัดการวิกฤติระดับชาติ

๑๑. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โดยแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

(๑) กองกลาง

(๒) กองกฎหมาย

(๓) กองการต่างประเทศ

(๔) กองการสื่อสารโทรคมนาคม

(๕) กองป้องกันและปราบปรามการกระทำคามผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๖) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

(๗) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(๘) กลุ่มตรวจสอบภายใน

(๙) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

(๑๐) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ส.ป.ด.ศ.) ต้องดำเนินการตามภารกิจให้มีประสิทธิภาพสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งงานภายในเพิ่มเติม โดยการ จัดตั้ง ๔ หน่วยงาน ตามคำสั่ง ดังนี้

๑. คำสั่ง ส.ป.ด.ศ. ที่ ๑๑๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ให้จัดตั้ง “กองงานดิจิทัลจังหวัด” เป็นหน่วยงานภายใน ส.ป.ด.ศ.

๒. คำสั่ง ส.ป.ด.ศ. ที่ ๒๕๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ให้จัดตั้ง “กองนวัตกรรมด้านดิจิทัล” เป็นหน่วยงานภายใน ส.ป.ด.ศ.

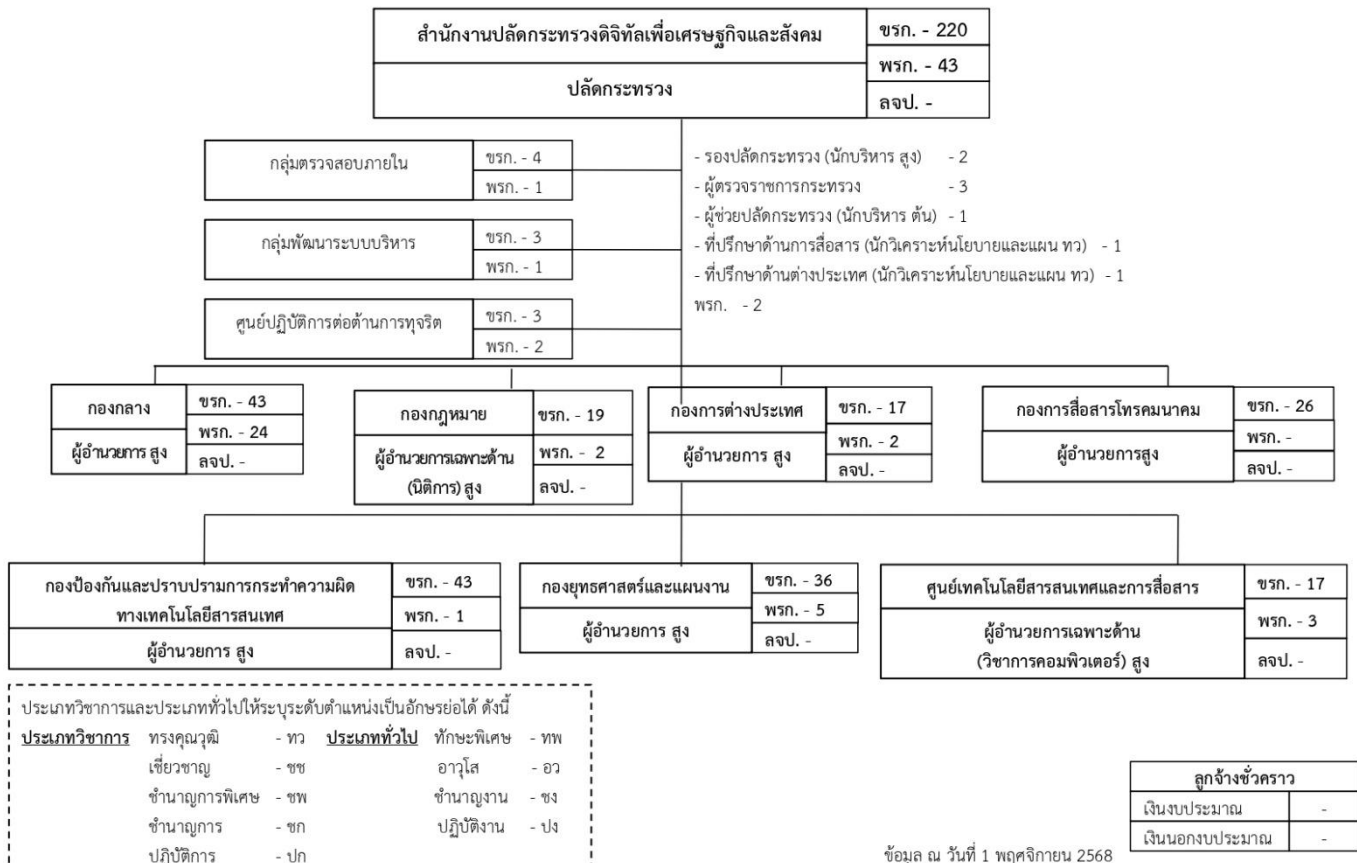
๓. คำสั่ง ส.ป.ด.ศ. ที่ ๑๗๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ให้จัดตั้ง “กองบริหารทรัพยากรบุคคล” เป็นหน่วยงานภายใน ส.ป.ด.ศ.

๔. คำสั่ง ส.ป.ด.ศ. ที่ ๒๑๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ให้จัดตั้ง “ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยี”

นอกจากนี้ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบให้ “กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี” สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนภารกิจของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการสืบสวน สอบสวน ป้องกัน ปราบปราม รวมถึงปฏิบัติการอื่นที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาด้านความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยให้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมตั้งงบประมาณประจำปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้ตั้งงบประมาณให้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นมา

ทั้งนี้ ยังมีสำนักงานรัฐมนตรี ซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รับผิดชอบงานภายใต้ภารกิจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

#### แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม



๘. **หน้าที่และอำนาจของกอง/ศูนย์/กลุ่มในสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**
- ๘.๑ กลุ่มตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้
- ๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงาน ปลัดกระทรวง และกระทรวง
  - ๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย
- ๘.๒ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร** มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้
- ๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ในสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
  - ๒) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวง และกระทรวง
  - ๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
  - ๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย
- ๘.๓ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต** มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ประกอบด้วย
- ๘.๓.๑ กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๘.๓.๒ กลุ่มงานจริยธรรม
- มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้**
- ๑) เสนอแนะต่อปลัดกระทรวง เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด ประเมินความเสี่ยงและกำหนดมาตรการบริหารความเสี่ยงเพื่อลด และปิดโอกาสการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการดังกล่าว ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ระดับชาติและนโยบายของรัฐบาล เสนอต่อปลัดกระทรวง
  - ๒) เร่งรัดและกำกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการในสังกัด
  - ๓) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และการฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ส่วนราชการในสังกัด และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประสานงาน เร่งรัด และติดตามจนได้ข้อยุติ
  - ๔) ติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ และจัดทำรายงานการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการในสังกัด เสนอต่อปลัดกระทรวง และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
  - ๕) ประสานความร่วมมือกับรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชนที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐมนตรี เกี่ยวกับข้อมูลการจัดทำและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้าน การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐาน ทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ตลอดจนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานดังกล่าว เพื่อเสนอความเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อปลัดกระทรวง ในการจัดทำรายงานต่อรัฐมนตรีในฐานะผู้กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจหรือองค์การ มหาชนดังกล่าวต่อไป
  - ๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย

#### ๘.๔ กองกลาง มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ กลุ่มงาน ประกอบด้วย

- ๘.๔.๑ กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก
- ๘.๔.๒ กลุ่มงานสารบรรณ
- ๘.๔.๓ กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
- ๘.๔.๔ กลุ่มงานการเงินและบัญชี
- ๘.๔.๕ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

##### มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

- ๑) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวง
- ๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและจัดระบบงาน
- ๓) บริหารแผนการเงินและดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวงและที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกระทรวง
- ๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### ๘.๕ กองกฎหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๓ กลุ่มงาน ประกอบด้วย

- ๘.๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ๘.๕.๒ กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบ
- ๘.๕.๓ กลุ่มงานคดีและวินัย
- ๘.๕.๔ กลุ่มงานคดีเทคโนโลยีและนิติกรรมสัญญา

##### มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

- ๑) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และขับเคลื่อนการพัฒนากฎหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมและความเป็นสากล
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยทางนิติศาสตร์ด้านการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- ๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ และปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกระทรวง
- ๔) ดำเนินการตรวจสอบ สืบสวนและสอบสวน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์
- ๕) เป็นศูนย์กลางด้านกฎหมายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน รวมทั้งเสริมสร้างภาคส่วนต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและบังคับใช้กฎหมาย เพื่อการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖) ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายในการดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือหรืออนุสัญญาของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง หรือที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง
- ๗) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญางานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
- ๘) ดำเนินการเกี่ยวกับงานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการเปรียบเทียบคดีความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และคณะกรรมการกลั่นกรองข้อมูลคอมพิวเตอร์ตามกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
- ๙) เป็นศูนย์กลางข้อมูลคดีเพื่อรองรับการดำเนินการยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอให้มีการสั่งระงับการทำให้แพร่หลายหรือลบข้อมูลคอมพิวเตอร์ตามกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
- ๑๐) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

## ๘.๖ กองการต่างประเทศ มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ กลุ่มงาน ประกอบด้วย

๘.๖.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๘.๖.๒ กลุ่มงานการต่างประเทศ ๑

๘.๖.๓ กลุ่มงานการต่างประเทศ ๒

๘.๖.๔ กลุ่มงานการต่างประเทศ ๓

๘.๖.๕ กลุ่มงานการต่างประเทศ ๔

### มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้าร่วมเป็นภาคี หรือการเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศ ด้านไปรษณีย์ 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

## ๘.๗ กองการสื่อสารโทรคมนาคม มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๕ กลุ่มงาน ประกอบด้วย

๘.๗.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๘.๗.๒ กลุ่มงานนโยบายด้านการสื่อสารโทรคมนาคม

๘.๗.๓ กลุ่มงานบริหารจัดการด้านการสื่อสารโทรคมนาคม

๘.๗.๔ กลุ่มงานกำกับกิจการโทรคมนาคม

๘.๗.๕ กลุ่มงานกำกับกิจการไปรษณีย์

### มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑) เสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศ แผนปฏิบัติการด้านการสื่อสาร และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤติ รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการสื่อสารโทรคมนาคมให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๒) บริหารจัดการระบบการสื่อสารโทรคมนาคมของชาติ และบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤติ ตลอดจนส่งเสริมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการสื่อสารโทรคมนาคม และสร้างเครือข่ายด้านการสื่อสารโทรคมนาคม

๓) จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลด้านการสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศ ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤติ

๔) กำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอแนะแนวทาง มาตรการ และการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านกิจการโทรคมนาคมและด้านกิจการไปรษณีย์ของประเทศ

๕) กำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจด้านการสื่อสารในสังกัดกระทรวง

๖) จัดทำแผนพัฒนาด้านไปรษณีย์ รวมทั้งจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือมาตรฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจการไปรษณีย์ให้มีความมั่นคงปลอดภัย เชื่อถือได้ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

- ๗) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยไปรษณีย์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๘) ประสานการปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่  
ปลัดกระทรวงมอบหมาย

**๘.๘ กองป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ** มีการแบ่งงาน  
ภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ กลุ่มงาน ประกอบด้วย

- ๘.๘.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ๘.๘.๒ กลุ่มงานสนับสนุนงานสืบสวนคดีความมั่นคง
- ๘.๘.๓ กลุ่มงานสนับสนุนงานสืบสวนคดีทางเศรษฐกิจและสังคม
- ๘.๘.๔ กลุ่มงานปฏิบัติการด้านการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์
- ๘.๘.๕ กลุ่มงานนโยบายการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์
- ๘.๘.๖ กลุ่มงานวิเคราะห์และพิสูจน์หลักฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๘.๘.๗ กลุ่มงานประสานงานด้านกฎระเบียบ
- ๘.๘.๘ กลุ่มงานส่งเสริมและป้องกันการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์

**มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้**

- ๑) ดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ  
และการสื่อสารของประเทศ รวมทั้งเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์เพื่อความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยี  
สารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ
- ๒) ให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ  
และกำหนดมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ  
และการสื่อสาร เพื่อรองรับการพัฒนาทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๓) เสนอแนะและให้ความเห็นด้านความตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการป้องกันและ  
ปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๔) ประสานกับเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำ  
ความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ๕) บูรณาการการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ  
การกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ๖) สืบสวน สอบสวน ดำเนินการรวบรวม จัดเก็บ วิเคราะห์และพิสูจน์หลักฐานทาง  
นิติวิทยาศาสตร์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการยุติธรรม
- ๗) ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางเทคโนโลยี  
สารสนเทศและการสื่อสาร
- ๘) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ  
มอบหมาย

**๘.๙ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน** มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๕ กลุ่มงาน ประกอบด้วย

- ๘.๙.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ๘.๙.๒ กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์
- ๘.๙.๓ กลุ่มงานวิเคราะห์และบริหารงบประมาณ
- ๘.๙.๔ กลุ่มงานแผนงานและโครงการ
- ๘.๙.๕ กลุ่มงานตรวจราชการและขับเคลื่อนดิจิทัลจังหวัด

### 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

**๘.๑๐ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร** มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ กลุ่มงาน ประกอบด้วย

๘.๑๐.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๘.๑๐.๒ กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

๘.๑๐.๓ กลุ่มงานระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย

๘.๑๐.๔ กลุ่มงานพัฒนาระบบสารสนเทศ

๘.๑๐.๕ กลุ่มงานบริหารด้านความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

### มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑) จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๒) จัดทำแผนแม่บทด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

๓) เสนอแนะแนวนโยบาย การบริหารจัดการระบบการสื่อสารในภาวะปกติและในภาวะวิกฤติ

๔) บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งระบบคลังข้อมูลและระบบศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวง และศูนย์ปฏิบัติการกระทรวง ในการสนับสนุนและเชื่อมโยงข้อมูลสู่ระบบศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี

๕) พัฒนาและบำรุงรักษาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำหรือฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรม

๖) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของรัฐ สนับสนุนและประสานงานในการพิจารณาบูรณาการงบประมาณประจำปีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ สนับสนุน จัดทำและเผยแพร่เกณฑ์ราคากลางและคุณลักษณะพื้นฐานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### ๘.๑๑ กองงานดิจิทัลจังหวัด มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมระบบงานของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระดับจังหวัด

๓) ประสานความร่วมมือกับสำนักงานสถิติจังหวัด ในการดำเนินการตามนโยบายด้านดิจิทัล

๔) จัดทำฐานข้อมูลการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมและพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระดับจังหวัด

๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

#### ๘.๑๒ กองนวัตกรรมด้านดิจิทัล มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑) ศึกษาและพัฒนาเกี่ยวกับแนวทาง รูปแบบ และวิธีการในการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์และการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยการสร้างต้นแบบและการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

๒) ให้คำปรึกษา เสนอแนะ ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นศูนย์กลางในการประสานงานของกระทรวงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์

๓) ถ่ายทอดองค์ความรู้ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับต้นแบบและแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์และการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการขยายผลไปสู่การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ยั่งยืน

๔) เป็นศูนย์กลางเครือข่ายกำลังคนดิจิทัลของกระทรวง ประสานการดำเนินการด้านดิจิทัลและการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกระทรวง

๕) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการด้านดิจิทัล แผนปฏิบัติการดิจิทัล และโครงการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวง

๖) สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) ให้แก่ทุกหน่วยงานภายในกระทรวง และหน่วยงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ๘.๑๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการแบ่งงานภายในหน่วยงาน การกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง และการขอรับจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม

๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การย้าย และการโอน

๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและผลงาน ประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนระดับตำแหน่ง และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ ตลอดจนการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการ

๕) งานเลขานุการของ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง/อ.ก.พ. กระทรวง

๖) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง

๗) บริหารจัดการโครงการและงบประมาณในการจัดฝึกอบรมให้กับข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

๘) พิจารณาจัดสรรทุนการศึกษา การลาศึกษาต่อ รวมทั้งการประชุม สัมมนา ฝึกอบรมศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ

๙) ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของสำนักงานปลัดกระทรวง

๑๐) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑๔ ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

- ๑) เสนอแนะต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยี เพื่อกำหนดแนวทางในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยี และให้ข้อเสนอนแนะเกี่ยวกับเหตุอันควรสงสัยเกี่ยวกับการกระทำความผิดอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
- ๒) รับแจ้งเหตุอันควรสงสัย และระงับหรือเพิกถอนการระงับการทำธุรกรรมที่เป็นบัญชีเงินฝากหรือบัญชีเงินอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดอาชญากรรมทางเทคโนโลยีรวมทั้งสั่งให้สถาบันการเงินหรือผู้ประกอบการธุรกิจนำส่งข้อมูลเกี่ยวกับบัญชีและธุรกรรมที่ต้องสงสัย
- ๓) เป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี รวมทั้งเปิดเผยหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้อง
- ๔) ประกาศและเพิกถอนรายชื่อบุคคลหรือเลขที่กระเป๋าสินทรัพย์ดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
- ๕) แจ้งข้อมูลหมายเลขโทรศัพท์ บริการสารสั้น (SMS) หรือชื่อผู้ส่งสารสั้น หรือข้อมูลการใช้บริการโทรคมนาคมอื่น ให้สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติทราบ
- ๖) ดำเนินการเกี่ยวกับประกาศ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยี และคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
- ๗) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินความจำเป็นในการมีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
- ๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยมาตรการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
- ๙) ให้คำปรึกษา แนะนำ และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
- ๑๐) ปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานธุรการและฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยี และปฏิบัติกรอื่นตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมอบหมาย
- ๑๑) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

## บทที่ ๓

### แนวคิดและวิธีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ๑. แนวคิดในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การวางแผนเป็นการกำหนดทิศทางและแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสนับสนุนเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งจะช่วยให้องค์กรสามารถระบุความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล กำหนดแนวทางในการสรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

โดยประโยชน์และความจำเป็นของการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร สามารถคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต และวางแผนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวได้อย่างทันที่ว่างที่ สามารถระบุช่องว่างด้านทักษะและสมรรถนะของบุคลากร รวมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว ตลอดจนองค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและมีคุณค่า โดยการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้ การวางแผนจะช่วยให้เกิดการสื่อสารสร้างการรับรู้แนวทางการดำเนินงานภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติตามแผนเป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายได้

แนวคิดหลักในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ต้องการให้เกิดทิศทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมให้ประสบความสำเร็จภายใต้วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ที่มีความชัดเจน ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมในการทำงานที่มีความเชื่อมโยงภายใต้แผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น เป้าหมายของการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้กำกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในการขับเคลื่อนภารกิจของ สป.ดศ. โดยเป็นแผนที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม

#### ๒. วิธีการในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มงานบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต รวมถึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (สป.ดศ.) ตลอดจนบทบาทและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของ สป.ดศ. รวมทั้งนโยบายของผู้บริหาร

๓) กำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลในแต่ละด้าน ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาและฝึกอบรม การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๔) เสนอ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ต่อปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕) ดำเนินการเผยแพร่แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ

๖) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ อย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

## บทที่ ๔

### ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีการวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบาย และแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด และทิศทางในการดำเนินการ เพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ให้สอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีรายละเอียด ดังนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)



ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กำหนดวิสัยทัศน์ให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง เป้าหมาย ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขและบ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมาย ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้นำยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ยกระดับศักยภาพ พัฒนาทักษะ และสมรรถนะ
- ๒) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๓) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เอื้อต่อการมีสุขภาวะ

ในการทำงานที่ดี

- ๔) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๕) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) มีระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อน การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- ๓) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
- ๔) การพัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง

ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๕) การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

- ๖) การบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม
- ๗) การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๘) ส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๙) มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
- ๑๐) การปรับปรุงระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์

ในปัจจุบัน

**๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)**

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) จำนวน ๒ ประเด็น ดังนี้

๑) ประเด็นที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้ : มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ ๒๑ โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด ทบทวนไตร่ตรอง สร้างบุคลากรให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการสร้างรายได้หลายช่องทาง รวมทั้งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต การเสริมสร้างศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง มีการสร้างมาตรการจูงใจ เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษผลักดันให้ประเทศไทยมีบทบาทเด่นในประชาคมโลก ทั้งด้านกีฬา ภาษา วรรณกรรม สุนทรียศิลป์ ตลอดจนการวิจัย และการสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสม โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐาน และเครื่องมือการทำงานที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร ประกอบด้วย ๒ แผนย่อย ได้แก่

- (๑) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (๒) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

๒) ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ : มุ่งเน้นพัฒนาการให้บริการของรัฐมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัย และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้ประเทศไทย ๔.๐ และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ได้แก่

- (๑) การพัฒนาบริการประชาชน
- (๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง
- (๓) การปรับสมดุลภาครัฐ
- (๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
- (๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

**๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ไว้ในมิติการพัฒนาที่ ๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศไว้ในหมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยเพิ่มกำลังคนคุณภาพรองรับภาคการผลิตเป้าหมาย และพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และหมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐให้เป็นดิจิทัล และปรับโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น

#### ๔. นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

##### ฉบับปรับปรุง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทย ตามวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนามาตามภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย ๔ ระยะ ไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทำงานและขั้นตอนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว อำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้บริการ สร้างบริการของภาครัฐที่มีธรรมาภิบาล และสามารถให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว ผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติ การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติ

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มุ่งเน้นการพัฒนาากำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเน้นทั้งกลุ่มคนทำงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตภาพการผลิต (Productivity) ในระบบเศรษฐกิจ และกลุ่มคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล และการเตรียมความพร้อมให้ประชาชนทั่วไป

#### ๕. แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล โดยมีเป้าหมายประสงค์ให้กำลังคนมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม

#### ๖. แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ออกเป็น ๕ มิติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้รองรับกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศและสังคมโลก ที่มีการนำดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ธุรกิจ การทำงาน และการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ โดยมีที่ ๓ เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม คือ การพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัล ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่โดดเด่นเพื่อนำไปสู่การเป็นกำลังคนด้านดิจิทัล (Digital Manpower) และสร้างเครือข่ายบุคลากรด้านดิจิทัลในทุกระดับเพื่อนำไปสู่การบูรณาการการทำงานร่วมกัน

## ๗. แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลรองรับการให้บริการทุกภาคส่วน โดยมีเป้าหมายประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลรองรับการให้บริการทุกภาคส่วน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

### ๘. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีเป้าหมาย คือ หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

### ๙. นโยบายผู้บริหารกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

**1st Engine:** การเพิ่มขีดความสามารถด้านดิจิทัลในการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศ (Thailand Competitiveness)

**2nd Engine:** การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยของเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Safety & Security)

**3rd Engine:** การเพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์ด้านดิจิทัลของประเทศ (Human Capital)

## บทที่ ๕

### แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็น “๓ เป้าหมายหลัก ๕ ยุทธศาสตร์ และ ๑๒ กลยุทธ์การขับเคลื่อน” ดังนี้

เป้าหมายหลัก ๓ ด้าน				
Work less & More results (ทำงานน้อยลง ผลลัพธ์มากขึ้น)		High Potential and Smart Workforce (บุคลากรที่มีศักยภาพสูงและเป็นมืออาชีพ)		High Sense of Belonging (มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร)
๕ ประเด็นยุทธศาสตร์				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๕
การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	การรักษาไว้ซึ่งบุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ และเป็นเลิศด้านดิจิทัล	ออกแบบและดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล	การจัดสวัสดิการและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑ :</b> วางแผนและจัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องตามภารกิจขององค์กร</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒ :</b> มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๓ :</b> การวางแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการกำลังคนขององค์กร</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๔ :</b> ปรับปรุงข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๕ :</b> การพัฒนาระบบ Digital HR</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๖ :</b> พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ และด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกสายงานอย่างทั่วถึง</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๗ :</b> พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และเติบโต</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๘ :</b> วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งและสายงาน</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๙ :</b> พัฒนาศักยภาพในการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑๐ :</b> เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรในองค์กร</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑๑ :</b> การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเพื่อส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑๒ :</b> การจัดสวัสดิการให้บุคลากรทุกกลุ่ม โดยครอบคลุมด้านการเงิน การงาน และสุขภาพ</p>

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (HR KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร</b>						
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ : วางแผนและจัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องตามภารกิจขององค์กร</b>						
แผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ของ สป.ดศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	จำนวนตำแหน่งที่ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	จำนวน ๗ ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ : มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</b>						
จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม</b>						
<b>กลยุทธ์ที่ ๓ : การวางแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนขององค์กร</b>						
การดำเนินการบริหารกำลังคนและการทดแทนอัตราว่างของ สป.ดศ. (บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน) เพื่อรองรับความต้องการบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการบริหารกำลังคนและการทดแทนอัตราว่างของ สป.ดศ.	ระยะเวลาเฉลี่ยของกระบวนการบรรจุแต่งตั้งลดลง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (HR KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
<b>กลยุทธ์ที่ ๔ : ปรับปรุงข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน</b>						
การดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูล ระบบ DPIS และ SEIS	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูล ระบบ DPIS และ SEIS	ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านงาน HR อยู่ในระดับดีมาก	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
<b>กลยุทธ์ที่ ๕ : การพัฒนาระบบ Digital HR</b>						
นำระบบงานอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้ในกระบวนการ HR เช่น ระบบ e-office	จำนวนระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ที่นำมาปรับใช้ในกระบวนการ HR	อย่างน้อย ๑ ระบบงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การรักษาไว้ซึ่งบุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมอาชีพและเป็นเลิศด้านดิจิทัล</b>						
<b>กลยุทธ์ที่ ๖ : พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพและด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรแต่ละสายงานอย่างทั่วถึง</b>						
๑) พัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ และด้านดิจิทัลเฉพาะทาง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ และด้านดิจิทัลเฉพาะทาง	ข้าราชการและพนักงานราชการ ของ สป.ตศ. ร้อยละ ๓๐ ได้เข้ารับการพัฒน ทักษะและความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ และด้านดิจิทัลเฉพาะทาง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	๕๕๐,๐๐๐ บาท

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (HR KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
๒) การวางแผนส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของ สป.ดศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	แผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของ สป.ดศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร และนำไปสู่การปฏิบัติจริง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผล การดำเนินการ เมื่อเสร็จสิ้น ปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
<b>กลยุทธ์ที่ ๗ : พัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้และเติบโต</b>						
การจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการพัฒนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ร้อยละ ๑๐) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตัวชี้วัด “การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”	บุคลากร สป.ดศ. (ขรก. และพรก.) ร้อยละ ๙๐ ผ่านการพัฒนาตามค่าเป้าหมายระดับที่ ๑ - ๕ ของตัวชี้วัด “การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผล การดำเนินการ เมื่อเสร็จสิ้น ปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ
<b>กลยุทธ์ที่ ๘ : วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งและสายงาน</b>						
การดำเนินการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวนตำแหน่งที่จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผล การดำเนินการ เมื่อเสร็จสิ้น ปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (HR KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ออกแบบและดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใส และหลักธรรมาภิบาล</b>						
<b>กลยุทธ์ที่ ๙ : พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้</b>						
๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี คศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ของ คศ. ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้รับการปลูกฝังวิถีคิดเพื่อป้องกันการทุจริต ซื่อสัตย์ และโปร่งใส	ข้าราชการบรรจุใหม่ของ คศ. ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๙๐ ได้รับการอบรมหลักสูตร “ต้านทุจริตศึกษา”	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	๑,๒๘๐,๐๐๐ บาท
๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารความเสี่ยงและความรับผิดชอบทางการเงินและพัสดุภาครัฐ	จำนวนบุคลากร สป.คศ. ที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ	บุคลากร (กลุ่มเป้าหมายโครงการ) ไม่น้อยกว่า ๔๐ คน ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	๓๐,๐๐๐ บาท
<b>กลยุทธ์ที่ ๑๐ : เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรในองค์กร</b>						
ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมของ บค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมของ บค.	- บุคลากร บค. ทุกคน เข้าร่วมประกาศเจตนารมณ์ในการเป็นองค์กรคุณธรรม และประกาศเจตนารมณ์คุณธรรมเป้าหมาย - มีคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม บค.	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (HR KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การจัดสวัสดิการและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี						
กลยุทธ์ที่ ๑๑ : การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเพื่อส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)						
๑) การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง Work from Anywhere และ/หรือ Work Form Home สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากร สป.ตศ. ที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง Work from Anywhere และ/หรือ Work Form Home	บุคลากร สป.ตศ. ร้อยละ ๕๐ ได้รับอนุมัติให้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง Work from Anywhere และ/หรือ Work Form Home โดยลงเวลาการปฏิบัติงานในระบบบริหารจัดการสำนักงาน (e-office)	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ
๒) การให้รางวัลและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท อุทิศตน มีคุณธรรมจริยธรรม มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างคุณประโยชน์ให้กับ สป.ตศ.	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น และบุคคลแห่งปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของ สป.ตศ.	- ได้รายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - มีรายชื่อข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมาเอกชน ดำเนินงาน และลูกจ้างโครงการสังกัด สป.ตศ. ได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคคลแห่งปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ
๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการทำงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัล มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานด้านการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัล มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน	มีการพัฒนาระบบ และสนับสนุนเครื่องมือ/อุปกรณ์ให้แก่บุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ระบบ Virtual Private Network และระบบ WFA/WFH	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- กองบริหารทรัพยากรบุคคล - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - กองนวัตกรรมด้านดิจิทัล	รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	ใช้ งบประมาณ ในการ จัดซื้อ เครื่องมือ/ อุปกรณ์

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (HR KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
<b>กลยุทธ์ที่ ๑๒ : การจัดสวัสดิการให้บุคลากรทุกกลุ่มโดยครอบคลุมด้านการเงิน การงาน และสุขภาพ</b>						
๑) ดูแลใส่ใจและจัดสวัสดิการภายในที่ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร สร้างสมดุลด้านการเงิน การงาน และสุขภาพ	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดูแลบุคลากร สป.ดศ. ในด้านการเงิน การงาน และสุขภาพ	มีการจัดกิจกรรมดูแลครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากรอย่างน้อย ๒ กิจกรรม เช่น - การตรวจสุขภาพประจำปี - เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผล การดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	๔๗,๗๐๐ บาท
๒) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ สป.ดศ. (MDES Town Hall Meeting)	ร้อยละของบุคลากร สป.ดศ. ที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ สป.ดศ. (MDES Town Hall Meeting)	บุคลากร สป.ดศ. อย่างน้อยร้อยละ ๓๐ เข้าร่วมโครงการ MDES Town Hall Meeting และมีผลประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ อยู่ในระดับดีมาก	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผล การดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	๘๐๐,๐๐๐ บาท



## กรอบความเชื่อมโยงของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.ดศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



วิสัยทัศน์  
(HR Vision)

“ บุคลากรมีศักยภาพสูงและเป็นมืออาชีพ ทำงานอย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ”

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ		
แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)	หมายเหตุที่ 12 โดยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต หมายเหตุที่ 13 โดยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน		
แนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570	ประเด็นที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา	ประเด็นที่ 2 การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ	ประเด็นที่ 3 การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
นโยบายผู้บริหาร ดศ.	3rd Engine : การเพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์ของประเทศด้านดิจิทัล (Human Capital)		
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ ดศ. ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2569	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการให้บริการประชาชน ภาคเอกชนและภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล	
ยุทธศาสตร์ สป.ดศ.	ส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลรองรับการให้บริการทุกภาคส่วน		
เป้าประสงค์ สป.ดศ.	เป้าประสงค์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล รองรับการให้บริการ ทุกภาคส่วน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	เป้าประสงค์ที่ 2 ทุกภาคส่วนมีความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องตามมาตรฐานสากล และใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	



<b>พันธกิจ</b> <b>(HR Mission Statement)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดนโยบายหรือแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการสรรหาคนเก่งและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง รวมถึงการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ</li> <li>สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดนิ่ง</li> <li>ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร</li> </ol> 				
<b>3 เป้าหมายหลัก</b>	Work less & More results (ทำงานน้อยลง ผลลัพธ์มากขึ้น) 	High Potential and Smart Workforce (บุคลากรมีศักยภาพสูงและเป็นมืออาชีพ) 	Higher Sense of Belonging (บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร) 		
<b>5 ประเด็นยุทธศาสตร์</b> <b>(HR Strategic Issues)</b>	1. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	2. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3. การรักษาไว้ซึ่งบุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและเป็นเลิศด้านดิจิทัล	4. ออกแบบและดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล	5. การจัดสวัสดิการและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
<b>12 กลยุทธ์ขับเคลื่อน</b> <b>(HR Strategic Issues)</b> 	1.1 วางแผนและจัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์ ให้สอดคล้องตามภารกิจขององค์กร 1.2 มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	2.1 การวางแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และความต้องการกำลังคนขององค์กร 2.2 ปรับปรุงข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน 2.3 การพัฒนาระบบ Digital HR	3.1 พัฒนากิจกรรม ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ และด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกสายงานอย่างทั่วถึง 3.2 พัฒนาศูนย์แห่งการเรียนรู้และเติบโต 3.3 วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งและสายงาน	4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ 4.1 เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรในองค์กร	5.1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเพื่อส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) 5.2 การจัดสวัสดิการให้บุคลากรทุกกลุ่ม โดยครอบคลุมด้านการเงิน การงาน และสุขภาพ