

แผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2566

แผนงาน แนวดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ บาท	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายปี 2566	ผลลัพธ์	ระยะเวลา ดำเนินงาน																				
แผนงาน 1 บุคลากรมีสมรรถนะสูง (Competent HR)																										
1.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ทุกระดับ	<p>โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตาม เส้นทางการฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐาน ของขีดความสามารถ (Competency Based Training Roadmap)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">การดำเนินงาน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>สรุปหลักสูตร เรื่อง วิชา จากความ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน ตาม กรอบเส้นทางการฝึกอบรม ๑ ปี 2566 เสนอต่อผู้บริหาร</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>ดำเนินการจัดหา ประสานงาน</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>วิทยากร และดำเนินงานจัด หลักสูตร เรื่อง วิชา ทั้ง In house & Public Training</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>ดำเนินงานจัดหลักสูตร เรื่อง วิชา ทั้ง In house & Public Training</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>สรุปผลการดำเนินงานจัดฝึกอบรม ในปี 2566</td> </tr> </tbody> </table>	การดำเนินงาน		1	สรุปหลักสูตร เรื่อง วิชา จากความ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน ตาม กรอบเส้นทางการฝึกอบรม ๑ ปี 2566 เสนอต่อผู้บริหาร	2	ดำเนินการจัดหา ประสานงาน	3	วิทยากร และดำเนินงานจัด หลักสูตร เรื่อง วิชา ทั้ง In house & Public Training	4	ดำเนินงานจัดหลักสูตร เรื่อง วิชา ทั้ง In house & Public Training	5	สรุปผลการดำเนินงานจัดฝึกอบรม ในปี 2566	2,800,000	ร้อยละของบุคลากร ทั้งหมดได้รับการ ฝึกอบรม ๑	<p>ค่าเป้าหมายร้อยละ 85</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Q1</td> <td>ร้อยละ 40</td> </tr> <tr> <td>Q2</td> <td>ร้อยละ 65</td> </tr> <tr> <td>Q3</td> <td>ร้อยละ 70</td> </tr> <tr> <td>Q4</td> <td>ร้อยละ 85</td> </tr> </tbody> </table>	Q1	ร้อยละ 40	Q2	ร้อยละ 65	Q3	ร้อยละ 70	Q4	ร้อยละ 85	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพและมี สมรรถนะที่สำนักงานคาดหวัง - เจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น มีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น ส่งเสริมให้สำนักงานมีสมรรถนะ สูงขึ้นด้วย - เจ้าหน้าที่ที่สามารถสร้างผลงานที่ดี ในการปฏิบัติงานของตนเอง 	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66
การดำเนินงาน																										
1	สรุปหลักสูตร เรื่อง วิชา จากความ ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน ตาม กรอบเส้นทางการฝึกอบรม ๑ ปี 2566 เสนอต่อผู้บริหาร																									
2	ดำเนินการจัดหา ประสานงาน																									
3	วิทยากร และดำเนินงานจัด หลักสูตร เรื่อง วิชา ทั้ง In house & Public Training																									
4	ดำเนินงานจัดหลักสูตร เรื่อง วิชา ทั้ง In house & Public Training																									
5	สรุปผลการดำเนินงานจัดฝึกอบรม ในปี 2566																									
Q1	ร้อยละ 40																									
Q2	ร้อยละ 65																									
Q3	ร้อยละ 70																									
Q4	ร้อยละ 85																									

แผนงาน แนวดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ บาท	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายปี 2566	ผลลัพธ์	ระยะเวลา ดำเนินงาน																								
1.2 พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล	<p>โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และ ทักษะด้านดิจิทัล</p> <table border="1"> <tr> <th colspan="2">การดำเนินงาน</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>ดำเนินการอบรมตามเส้นทางการฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ (Competency Based Training Roadmap)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>ดำเนินการจัดหาหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพื่อจัดหลักสูตรอบรม Digital Literacy</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>ประสาน/แจ้งรายชื่อเจ้าหน้าที่เข้าอบรม Digital Literacy กับผู้บังคับบัญชา</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>จัดทำเอกสารขออนุมัติจัดฝึกอบรม</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>จัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น รถรับ-ส่ง เข้าร่วมการฝึกอบรม</td> </tr> </table>	การดำเนินงาน		1	ดำเนินการอบรมตามเส้นทางการฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ (Competency Based Training Roadmap)	2	ดำเนินการจัดหาหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพื่อจัดหลักสูตรอบรม Digital Literacy	3	ประสาน/แจ้งรายชื่อเจ้าหน้าที่เข้าอบรม Digital Literacy กับผู้บังคับบัญชา	4	จัดทำเอกสารขออนุมัติจัดฝึกอบรม	5	จัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น รถรับ-ส่ง เข้าร่วมการฝึกอบรม	ใช้งบจาก โครงการพัฒนา บุคลากรเส้นทางการ ฝึกอบรม ฯ	<p>1) ร้อยละของ บุคลากรทั้งหมด ที่ได้รับการฝึกอบรม ด้าน Digital</p> <p>2) ร้อยละของบุคลากร ที่ฝึกอบรม Digital Literacy ผ่านการประเมิน ความรู้ ความเข้าใจ</p>	<p>ค่าเป้าหมายร้อยละ 30</p> <table border="1"> <tr> <td>Q1</td> <td>ร้อยละ 10</td> </tr> <tr> <td>Q2</td> <td>ร้อยละ 20</td> </tr> <tr> <td>Q3</td> <td>ร้อยละ 25</td> </tr> <tr> <td>Q4</td> <td>ร้อยละ 30</td> </tr> </table> <p>ค่าเป้าหมายร้อยละ 60</p> <table border="1"> <tr> <td>Q1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q2</td> <td>ร้อยละ 60</td> </tr> </table>	Q1	ร้อยละ 10	Q2	ร้อยละ 20	Q3	ร้อยละ 25	Q4	ร้อยละ 30	Q1	-	Q2	ร้อยละ 60	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ทำงานได้รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาดและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น - เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - เจ้าหน้าที่สามารถบริหารจัดการงานและเวลาได้ดีมากขึ้น 	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66
การดำเนินงาน																														
1	ดำเนินการอบรมตามเส้นทางการฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ (Competency Based Training Roadmap)																													
2	ดำเนินการจัดหาหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพื่อจัดหลักสูตรอบรม Digital Literacy																													
3	ประสาน/แจ้งรายชื่อเจ้าหน้าที่เข้าอบรม Digital Literacy กับผู้บังคับบัญชา																													
4	จัดทำเอกสารขออนุมัติจัดฝึกอบรม																													
5	จัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น รถรับ-ส่ง เข้าร่วมการฝึกอบรม																													
Q1	ร้อยละ 10																													
Q2	ร้อยละ 20																													
Q3	ร้อยละ 25																													
Q4	ร้อยละ 30																													
Q1	-																													
Q2	ร้อยละ 60																													

แผนงาน แนวดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ บาท	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายปี 2566	ผลลัพธ์	ระยะเวลา ดำเนินงาน																				
1.3 พัฒนาบุคลากรเพื่อ ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Development)	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ใช้งบจาก โครงการพัฒนา บุคลากร เส้นทางการ ฝึกอบรม ฯ	ระดับความสำเร็จใน การพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	ค่าเป้าหมายร้อยละ 10 ของ บุคลากรมีแผน IDP และได้รับการ พัฒนาตามแผน	- เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และ ประสบการณ์ที่สามารถก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น - เจ้าหน้าที่ที่มีทางเลือกใน ความก้าวหน้าสายอาชีพ	1 ม.ค. - 30 ก.ย. 66																				
	การดำเนินงาน						<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>หรือผู้บริหารเพิ่มการระบุ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญใน ระเบียบบริหารบุคคล</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>เสนอระเบียบต่อคณะอนุ บุคคล / เสนอคณะกรรมการ นวัตกรรมแห่งชาติเห็นชอบ</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>หรือผู้บริหารในการตั้ง คณะทำงานร่วมดำเนินการ</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>วางแผนจัดกลุ่มงานที่ต้อง สื่อสารก่อน-หลัง</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>สื่อสารสร้างเข้าใจ CDP</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>จัดทำแผน IDP ร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>ฝึกอบรมตามแผน IDP</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>ติดตามผลการฝึกอบรมตาม แผน IDP</td> </tr> </table>	1	หรือผู้บริหารเพิ่มการระบุ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญใน ระเบียบบริหารบุคคล	2	เสนอระเบียบต่อคณะอนุ บุคคล / เสนอคณะกรรมการ นวัตกรรมแห่งชาติเห็นชอบ	3	หรือผู้บริหารในการตั้ง คณะทำงานร่วมดำเนินการ	4	วางแผนจัดกลุ่มงานที่ต้อง สื่อสารก่อน-หลัง	5	สื่อสารสร้างเข้าใจ CDP	6	จัดทำแผน IDP ร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่	7	ฝึกอบรมตามแผน IDP	8	ติดตามผลการฝึกอบรมตาม แผน IDP	<table border="1"> <tr> <td>Q1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q2</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q3</td> <td>- กิจกรรมสื่อสารสร้าง ความเข้าใจ ในหลักการ แนวปฏิบัติของ CDP จำนวน 1 ครั้ง - ร้อยละ 10 ของ บุคลากรมีแผน IDP</td> </tr> <tr> <td>Q4</td> <td>- บุคลากรได้พัฒนาตาม แผน IDP - รายงานผลการติดตาม การพัฒนาตาม แผน IDP ต่อผู้บริหาร</td> </tr> </table>	Q1	-
1	หรือผู้บริหารเพิ่มการระบุ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญใน ระเบียบบริหารบุคคล																									
2	เสนอระเบียบต่อคณะอนุ บุคคล / เสนอคณะกรรมการ นวัตกรรมแห่งชาติเห็นชอบ																									
3	หรือผู้บริหารในการตั้ง คณะทำงานร่วมดำเนินการ																									
4	วางแผนจัดกลุ่มงานที่ต้อง สื่อสารก่อน-หลัง																									
5	สื่อสารสร้างเข้าใจ CDP																									
6	จัดทำแผน IDP ร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่																									
7	ฝึกอบรมตามแผน IDP																									
8	ติดตามผลการฝึกอบรมตาม แผน IDP																									
Q1	-																									
Q2	-																									
Q3	- กิจกรรมสื่อสารสร้าง ความเข้าใจ ในหลักการ แนวปฏิบัติของ CDP จำนวน 1 ครั้ง - ร้อยละ 10 ของ บุคลากรมีแผน IDP																									
Q4	- บุคลากรได้พัฒนาตาม แผน IDP - รายงานผลการติดตาม การพัฒนาตาม แผน IDP ต่อผู้บริหาร																									

แผนงาน แนวดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ บาท	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายปี 2566	ผลลัพธ์	ระยะเวลา ดำเนินงาน																				
1.4 พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	<p>โครงการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)</p> <table border="1"> <tr> <th colspan="2">การดำเนินงาน</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>หาหรือผู้บริหารในการตั้ง คณะทำงานร่วมดำเนินการ</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>จัดทำ (ร่าง) แนวทาง/ หลักเกณฑ์การสรรหาและ คัดเลือก Successor เสนอ ผู้บริหารเพื่อพิจารณา</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>จัดทำแผน IDP ร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาของ Successor และ Successor</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>ฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ ด้านต่าง ๆ</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>ประเมินผลการเรียนรู้</td> </tr> </table>	การดำเนินงาน		1	หาหรือผู้บริหารในการตั้ง คณะทำงานร่วมดำเนินการ	2	จัดทำ (ร่าง) แนวทาง/ หลักเกณฑ์การสรรหาและ คัดเลือก Successor เสนอ ผู้บริหารเพื่อพิจารณา	3	จัดทำแผน IDP ร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาของ Successor และ Successor	4	ฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ ด้านต่าง ๆ	5	ประเมินผลการเรียนรู้	<p>ใช้งบจาก โครงการพัฒนา บุคลากร เส้นทางการ ฝึกอบรม ฯ</p>	<p>ระดับความสำเร็จใน การพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor)</p>	<p>ค่าเป้าหมาย Successor ได้ พัฒนาตามแผน IDP และ ประเมินผลการเรียนรู้</p> <table border="1"> <tr> <td>Q1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q2</td> <td>ได้แนวทาง/หลักเกณฑ์ การสรรหาและคัดเลือก Successor และ มีแผน IDP</td> </tr> <tr> <td>Q3</td> <td>Successor ได้รับการ เตรียมพร้อม เรื่อง Self-development, Leadership Development, Expertise Development และ/หรือการหมุนเวียน งานข้ามฝ่าย</td> </tr> <tr> <td>Q4</td> <td>ประเมินผลการเรียนรู้</td> </tr> </table>	Q1	-	Q2	ได้แนวทาง/หลักเกณฑ์ การสรรหาและคัดเลือก Successor และ มีแผน IDP	Q3	Successor ได้รับการ เตรียมพร้อม เรื่อง Self-development, Leadership Development, Expertise Development และ/หรือการหมุนเวียน งานข้ามฝ่าย	Q4	ประเมินผลการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - ลดความเสี่ยง ไม่ให้สำนักงาน มีปัญหาการขาดเจ้าหน้าที่ใน ตำแหน่งสำคัญ - สำนักงานได้เลือกและพัฒนาคนที่ เหมาะสม - สร้างจงใจและรักษาให้เจ้าหน้าที่ อยู่กับสำนักงานระยะยาว 	<p>1 ม.ค. - 30 ก.ย. 66</p>
การดำเนินงาน																										
1	หาหรือผู้บริหารในการตั้ง คณะทำงานร่วมดำเนินการ																									
2	จัดทำ (ร่าง) แนวทาง/ หลักเกณฑ์การสรรหาและ คัดเลือก Successor เสนอ ผู้บริหารเพื่อพิจารณา																									
3	จัดทำแผน IDP ร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาของ Successor และ Successor																									
4	ฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ ด้านต่าง ๆ																									
5	ประเมินผลการเรียนรู้																									
Q1	-																									
Q2	ได้แนวทาง/หลักเกณฑ์ การสรรหาและคัดเลือก Successor และ มีแผน IDP																									
Q3	Successor ได้รับการ เตรียมพร้อม เรื่อง Self-development, Leadership Development, Expertise Development และ/หรือการหมุนเวียน งานข้ามฝ่าย																									
Q4	ประเมินผลการเรียนรู้																									

แผนงาน แนวดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ บาท	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายปี 2566	ผลลัพธ์	ระยะเวลา ดำเนินงาน								
แผนงานที่ 2 ยุทธศาสตร์กระบวนการทำงานของการบริหารงานบุคคลผ่านนวัตกรรมและดิจิทัล (Digital HR)														
2.1 บริหารจัดการโครงสร้าง และอัตรากำลังให้มีความ ยืดหยุ่น คล่องตัว ในการ บูรณาการการทำงาน/ ข้ามสายงาน (Cross Functional)	2.1.1 จัดทำแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานด้วย Project Based Management; PBM	-	ระดับความสำเร็จ จัดทำแนวทางการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วย PBM (งานต่อเนื่องจาก ปี 2565)	ค่าเป้าหมาย ได้แนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย PBM	หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ที่มีความ เข้าใจ และนำแนวทางไปกำหนด ตัวชี้วัดและประเมินผลการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	1 ม.ค. – 31 มี.ค. 65								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">การดำเนินงาน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>จัดทำ (ร่าง) แนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย PBM</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>เสนอ (ร่าง) แนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย PBM ต่อผู้บริหาร และ คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลฯ</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>สื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานของ สำนักงาน</td> </tr> </tbody> </table>	การดำเนินงาน		1			จัดทำ (ร่าง) แนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย PBM	2	เสนอ (ร่าง) แนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย PBM ต่อผู้บริหาร และ คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลฯ	3	สื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานของ สำนักงาน		<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Q1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q2</td> <td>- ได้ (ร่าง) แนวทางการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วย PBM - เสนอ (ร่าง) แนวทาง ฯ ต่อผู้บริหารและ คณะกรรมการ บริหารงานบุคคล ฯ - สื่อสารแนวทาง ฯ ต่อ ประชาคม NIA ในเวที/ ช่องทางต่าง ๆ ของ สำนักงาน</td> </tr> </tbody> </table>	Q1
การดำเนินงาน														
1	จัดทำ (ร่าง) แนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย PBM													
2	เสนอ (ร่าง) แนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย PBM ต่อผู้บริหาร และ คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลฯ													
3	สื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานของ สำนักงาน													
Q1	-													
Q2	- ได้ (ร่าง) แนวทางการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วย PBM - เสนอ (ร่าง) แนวทาง ฯ ต่อผู้บริหารและ คณะกรรมการ บริหารงานบุคคล ฯ - สื่อสารแนวทาง ฯ ต่อ ประชาคม NIA ในเวที/ ช่องทางต่าง ๆ ของ สำนักงาน													

แผนงาน แนวดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ บาท	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายปี 2566	ผลลัพธ์	ระยะเวลา ดำเนินงาน
	2.1.3 จัดทำแนวทางการหมุนเวียน งาน (Job Rotation) การดำเนินงาน 1 ศึกษาและวิเคราะห์ระบบงาน จากอัตรากำลัง แผนการสืบ ทอดตำแหน่ง และแผนพัฒนา สายอาชีพ 2 จัดทำร่างหลักเกณฑ์ แนวทางการหมุนเวียนงาน 3 นำเสนอต่อคณะผู้บริหาร พิจารณา และประกาศใช้ 4 เริ่มกระบวนการหมุนเวียน ภายใน 5 รับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุง กระบวนการ	-	ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแนวทางการ หมุนเวียนงาน (Job Rotation)	ค่าเป้าหมาย ได้แนวทางการ หมุนเวียนงาน (Job Rotation) Q1 ได้ผลการศึกษาและ วิเคราะห์ระบบงาน Q2 ได้ร่างหลักเกณฑ์และ แนวทางการหมุนเวียน งานเสนอผู้บริหาร Q3 เริ่มกระบวนการ หมุนเวียนภายใน Q4 รับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาพิจารณา ปรับปรุงกระบวนการ	- เจ้าหน้าที่มีทักษะที่กว้างขึ้น พร้อมที่จะเติบโตไปในระดับ ที่สูงขึ้น - เจ้าหน้าที่สามารถทำงานทดแทน กันได้	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66

แผนงาน แนวดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ บาท	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายปี 2566	ผลลัพธ์	ระยะเวลา ดำเนินงาน		
2.2 พัฒนาระบบสารสนเทศ การบริหารงานบุคคล (HRIS) ให้ทันสมัย รองรับความต้องการของ บุคลากร	2.2.1 โครงการพัฒนาระบบ สารสนเทศการบริหารงาน บุคคล (HRIS)	1,500,000	ระดับความสำเร็จใน การพัฒนาระบบ ระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วย PBM (งานต่อเนื่องจาก ปี 2565)	ค่าเป้าหมาย ใต้ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานด้วย PBM และ นำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ เริ่มปี 2566		- สนับสนุนงาน HR ให้ก้าวหน้า มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น และเชื่อมั่น ในความถูกต้อง แม่นยำของผล การประเมินยิ่งขึ้น - ข้อมูลจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และ ปลอดภัย - เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถเข้าถึง ข้อมูลได้รวดเร็ว - มีข้อมูลนำเสนอผู้บริหาร เพื่อใช้ วิเคราะห์วางแผนด้านการบริหาร จัดการบุคลากรได้ทันที	1 ต.ค. 65 – 30 ก.ย. 66	
	การดำเนินงาน			Q1	มีขอบเขตการจัดซื้อ ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน (TOR)			Q2

แผนงาน แนวดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ บาท	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายปี 2566	ผลลัพธ์	ระยะเวลา ดำเนินงาน																								
	2.2.2 โครงการประเมินระดับ สมรรถนะของบุคลากร <table border="1" data-bbox="443 395 813 1369"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="443 395 813 443">การดำเนินงาน</td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 443 510 539">1</td> <td data-bbox="510 443 813 539">หาหรือผู้บริหารในการตั้ง คณะทำงานร่วมดำเนินการ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 539 510 683">2</td> <td data-bbox="510 539 813 683">ทบทวนตัวชี้วัดพฤติกรรม สมรรถนะหลัก สมรรถนะการ บริหาร ของเจ้าหน้าที่</td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 683 510 778">3</td> <td data-bbox="510 683 813 778">วิเคราะห์หาตัวชี้วัดพฤติกรรม ประจำตำแหน่ง</td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 778 510 1050">4</td> <td data-bbox="510 778 813 1050">นำเสนอตัวชี้วัดพฤติกรรม สมรรถนะหลัก สมรรถนะ ประจำตำแหน่ง สมรรถนะ การบริหาร และระดับ พฤติกรรมที่คาดหวังต่อ ผู้บริหารพิจารณา</td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 1050 510 1145">5</td> <td data-bbox="510 1050 813 1145">จัดทำเครื่องมือในการประเมิน ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่</td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 1145 510 1321">6</td> <td data-bbox="510 1145 813 1321">นำเสนอเครื่องในการประเมิน ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ต่อผู้บริหารพิจารณา และ ประกาศใช้</td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 1321 510 1369">7</td> <td data-bbox="510 1321 813 1369">สื่อสารให้เจ้าหน้าที่รับรู้</td> </tr> </table>	การดำเนินงาน		1	หาหรือผู้บริหารในการตั้ง คณะทำงานร่วมดำเนินการ	2	ทบทวนตัวชี้วัดพฤติกรรม สมรรถนะหลัก สมรรถนะการ บริหาร ของเจ้าหน้าที่	3	วิเคราะห์หาตัวชี้วัดพฤติกรรม ประจำตำแหน่ง	4	นำเสนอตัวชี้วัดพฤติกรรม สมรรถนะหลัก สมรรถนะ ประจำตำแหน่ง สมรรถนะ การบริหาร และระดับ พฤติกรรมที่คาดหวังต่อ ผู้บริหารพิจารณา	5	จัดทำเครื่องมือในการประเมิน ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่	6	นำเสนอเครื่องในการประเมิน ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ต่อผู้บริหารพิจารณา และ ประกาศใช้	7	สื่อสารให้เจ้าหน้าที่รับรู้	-	ระดับความสำเร็จ ในการประเมินระดับ สมรรถนะของ บุคลากร	ค่าเป้าหมาย ได้เครื่องมือประเมิน พฤติกรรมตามสมรรถนะเพื่อใช้ ประเมินในปีถัดไป <table border="1" data-bbox="1272 443 1592 898"> <tr> <td data-bbox="1272 443 1328 496">Q1</td> <td data-bbox="1328 443 1592 496">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1272 496 1328 549">Q2</td> <td data-bbox="1328 496 1592 549">-</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1272 549 1328 799">Q3</td> <td data-bbox="1328 549 1592 799">ได้ตัวบ่งชี้พฤติกรรม สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง สมรรถนะการ บริหาร ของเจ้าหน้าที่</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1272 799 1328 898">Q4</td> <td data-bbox="1328 799 1592 898">ได้เครื่องมือประเมิน พฤติกรรมตามสมรรถนะ</td> </tr> </table>	Q1	-	Q2	-	Q3	ได้ตัวบ่งชี้พฤติกรรม สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง สมรรถนะการ บริหาร ของเจ้าหน้าที่	Q4	ได้เครื่องมือประเมิน พฤติกรรมตามสมรรถนะ	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ที่ทราบระดับสมรรถนะ ของตนเอง และมีข้อมูลสำหรับ การพัฒนาตนเองให้เป็นไปใน ทิศทางที่องค์กรต้องการ - มีฐานข้อมูลที่เหมาะสมที่นำไป จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) และ แผนพัฒนาสายวิชาชีพ (Career Path) - สามารถนำไปใช้ในการพิจารณา คัดเลือก/แต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ให้ ดำรงตำแหน่งที่สอดคล้องกับ สมรรถนะที่มีอยู่ 	1 ม.ค. – 30 ก.ย. 66
การดำเนินงาน																														
1	หาหรือผู้บริหารในการตั้ง คณะทำงานร่วมดำเนินการ																													
2	ทบทวนตัวชี้วัดพฤติกรรม สมรรถนะหลัก สมรรถนะการ บริหาร ของเจ้าหน้าที่																													
3	วิเคราะห์หาตัวชี้วัดพฤติกรรม ประจำตำแหน่ง																													
4	นำเสนอตัวชี้วัดพฤติกรรม สมรรถนะหลัก สมรรถนะ ประจำตำแหน่ง สมรรถนะ การบริหาร และระดับ พฤติกรรมที่คาดหวังต่อ ผู้บริหารพิจารณา																													
5	จัดทำเครื่องมือในการประเมิน ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่																													
6	นำเสนอเครื่องในการประเมิน ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ต่อผู้บริหารพิจารณา และ ประกาศใช้																													
7	สื่อสารให้เจ้าหน้าที่รับรู้																													
Q1	-																													
Q2	-																													
Q3	ได้ตัวบ่งชี้พฤติกรรม สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง สมรรถนะการ บริหาร ของเจ้าหน้าที่																													
Q4	ได้เครื่องมือประเมิน พฤติกรรมตามสมรรถนะ																													

แผนงาน แนวดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ บาท	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายปี 2566	ผลลัพธ์	ระยะเวลา ดำเนินงาน								
แผนงานที่ 3 การบริหารงานบุคคลอย่างยั่งยืน (Sustainable HR)														
3.1 ปลุกฝังค่านิยมองค์กร (5I)	กิจกรรมปลุกฝังค่านิยมองค์กร (5I)	-	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนิน กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย - 1 กิจกรรม/ครั้ง - ผลประเมินร้อยละ 30 ของบุคลากร ทั้งหมดรับรู้ค่านิยมองค์กร <table border="1"> <tr> <td>Q1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q2</td> <td>1 กิจกรรม/ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>Q3</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q4</td> <td>ร้อยละ 30 ของบุคลากร ทั้งหมดรับรู้ค่านิยมองค์กร</td> </tr> </table>	Q1	-	Q2	1 กิจกรรม/ครั้ง	Q3	-	Q4	ร้อยละ 30 ของบุคลากร ทั้งหมดรับรู้ค่านิยมองค์กร	- เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจต่อ เป้าหมาย เจตนารมณ์ของ ค่านิยมองค์กร - กระตุ้นความเชื่อที่มุ่งสู่การสร้าง คุณลักษณะของคนในองค์กร	1 ม.ค. – 30 ก.ย. 66
Q1	-													
Q2	1 กิจกรรม/ครั้ง													
Q3	-													
Q4	ร้อยละ 30 ของบุคลากร ทั้งหมดรับรู้ค่านิยมองค์กร													
3.2 เสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement)	กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร	-	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนิน กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย - 1 กิจกรรม/ครั้ง - ผลสำรวจความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเทียบกับปีที่ผ่านมา <table border="1"> <tr> <td>Q1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q2</td> <td>1 กิจกรรม/ครั้ง</td> </tr> <tr> <td>Q3</td> <td>มีแบบสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันขององค์กรของ เจ้าหน้าที่ สนช.</td> </tr> <tr> <td>Q4</td> <td>ผลสำรวจความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)</td> </tr> </table>	Q1	-	Q2	1 กิจกรรม/ครั้ง	Q3	มีแบบสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันขององค์กรของ เจ้าหน้าที่ สนช.	Q4	ผลสำรวจความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)	- เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความสัมพันธ์ กันมากขึ้น - ได้รับรู้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมา พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข เพื่อเพิ่ม ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ - มีข้อมูลเพื่อใช้วิเคราะห์ในการ บริหารจัดการด้านบุคลากรที่ เหมาะสม - บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่น ทุ่มเท สร้างผลงานที่ดี และอยู่กับ สำนักงานในระยะยาว	1 ม.ค. – 30 ก.ย. 66
Q1	-													
Q2	1 กิจกรรม/ครั้ง													
Q3	มีแบบสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันขององค์กรของ เจ้าหน้าที่ สนช.													
Q4	ผลสำรวจความผูกพันของ บุคลากรต่อองค์กร (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)													

แผนงาน แนวดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ บาท	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมายปี 2566	ผลลัพธ์	ระยะเวลา ดำเนินงาน								
3.3 สร้างและส่งเสริมสังคม แห่งการเรียนรู้ (Learning Society)	กิจกรรมสร้างและส่งเสริมสังคมแห่ง การเรียนรู้	-	จำนวนกิจกรรม/ครั้ง ในสร้างและ ส่งเสริมสังคมแห่ง การเรียนรู้	ค่าเป้าหมาย 1 กิจกรรม/ครั้ง <table border="1"> <tr> <td>Q1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q2</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q3</td> <td>1 กิจกรรม/ครั้ง</td> </tr> </table>	Q1	-	Q2	-	Q3	1 กิจกรรม/ครั้ง	เกิดแรงกระตุ้นในการสร้างการ เรียนรู้ร่วมกัน	1 เม.ย. – 30 ก.ย. 66		
Q1	-													
Q2	-													
Q3	1 กิจกรรม/ครั้ง													
3.4 ส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงาน ขององค์กร (Integrity and Transparency)	ประเมิน ITA (Integrity and Transparency Assessment)	-	ผลประเมิน ITA	ค่าเป้าหมาย ผลประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับ A (ร้อยละ 85 – 94.99) <table border="1"> <tr> <td>Q1</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q2</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q3</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Q4</td> <td>ผลประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่า ระดับ A (ร้อยละ 85 – 94.99)</td> </tr> </table>	Q1	-	Q2	-	Q3	-	Q4	ผลประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่า ระดับ A (ร้อยละ 85 – 94.99)	สำนักงานได้ทราบระดับคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน และนำมาปรับปรุง พัฒนาการ ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อยกระดับความ น่าเชื่อถือของสำนักงานต่อผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย ให้มากยิ่งขึ้น	ก.ย. 66 (เป็นการ รายงานผล การประเมิน จาก สำนักงาน ป.ป.ช.)
Q1	-													
Q2	-													
Q3	-													
Q4	ผลประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่า ระดับ A (ร้อยละ 85 – 94.99)													