



กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
Department of Women's Affairs and Family Development

รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาและจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

จัดทำโดย
ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำนำ

รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ฉบับนี้ จัดทำตามรายละเอียดต่าง ๆ ของแผนปฏิบัติการบริหาร และพัฒนาบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนดในข้อกำหนดขอบเขตงาน (TOR)

ในการนี้ ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ตามสัญญาจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาและจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในรูปแบบเล่มรายงาน พร้อมบันทึกข้อมูลในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล (.doc .pdf) ลงแฟลชไดรฟ์ มาพร้อมนี้

ศูนย์บริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

- ๑. หลักการและเหตุผล.....๑
- ๒. วัตถุประสงค์.....๒
- ๓. ประเด็นรายละเอียดการดำเนินงาน.....๒

บทที่ ๒ แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖

- ๑. วิสัยทัศน์ (Vision).....๔
- ๒. พันธกิจ (Mission).....๕
- ๓. เป้าประสงค์สูงสุด (Ultimate Goal).....๕
- ๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue).....๕
- ๕. รายละเอียดแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖.....๑๐

บทที่ ๓ การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ

- ๑. การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ การติดตาม และการประเมินผล.....๑๖
- ๒. พจนานุกรมตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖.....๑๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ การส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิสตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และบุคคลในครอบครัว การสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัว การป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าประเวณีและครอบครัว การคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว การตรวจสอบ การชดเชยและเยียวยาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี และมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรี ครอบครัวผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี และผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และองค์กรระหว่างประเทศในการดำเนินการตามนโยบาย พันธกรณี อนุสัญญา และความตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับสตรีครอบครัวผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี และผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เสริมสร้างมาตรการ กลไกในการพัฒนาศักยภาพ ความเสมอภาค และความเท่าเทียมระหว่างเพศ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีและผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด การป้องกันการค้าประเวณีและคุ้มครองผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี การคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว การสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้ง การดำเนินงาน การรับรอง และการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคเอกชนด้านสตรีและครอบครัว รวมทั้งองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง บริหารจัดการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสตรี ครอบครัว ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี และผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ในการแก้ไขและพัฒนาสตรี ครอบครัว ผู้กระทำหรือผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จัดบริการสวัสดิการสังคม การให้ความช่วยเหลือ คุ้มครอง แก้ไข เยียวยา บำบัด พิณฟู และพัฒนาศักยภาพของสตรี ผู้กระทำหรือผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ผู้ที่ถูกศาลสั่งคุ้มครองสวัสดิภาพ ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี รวมทั้งผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ตลอดจนปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่ รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำหรับในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในฐานะหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบด้านการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาศักยภาพสตรี ส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ ส่งเสริม พัฒนา และสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัว ทั้งในเรื่องที่ต้องมีการดำเนินการเชิงรุกเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงเป็นธรรมและยั่งยืน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้เกิดความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกรมฯ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน จึงต้องมีการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการบริหาร และพัฒนาบุคลากร จึงเห็นควรมีการวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนด้านบริหารและทรัพยากรบุคคลปัจจุบัน

ของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอันเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมถึงการพร้อมรับกับสถานการณ์ที่เข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงซึ่งสังคมจะมีความซับซ้อนมากขึ้นอันมีผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมาย เครือข่าย และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่จะเตรียมความพร้อมการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาองค์กร จึงควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๒ เพื่อเผยแพร่แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ประเด็นรายละเอียดการดำเนินงาน

๓.๑ กำหนดแผนงานและโครงการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะ ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖)

ดำเนินการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อใช้ขับเคลื่อนเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในระยะเวลา ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖)

๓.๒ ตรวจสอบคุณภาพของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖)

๓.๒.๑ ตรวจสอบคุณภาพของแผนด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการส่งร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณาให้ความเห็น และข้อเสนอแนะในเรื่องความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแผน

๓.๒.๒ ทบทวนและปรับแก้เนื้อหาตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาปรับแก้เนื้อหาของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ให้มีคุณภาพและความเหมาะสมยิ่งขึ้น

๓.๒.๓ ทบทวนแผนโดยผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารและบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่เกี่ยวข้อง โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่า ๔๐ คน ระยะเวลา ๑ วัน เพื่อให้ความเห็นต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๓ จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งในสังกัดกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ฉบับสมบูรณ์

๓.๓.๑ ทบทวนและปรับแก้เนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่เกี่ยวข้อง

ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินความเห็นของผู้บริหารและบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับแก้เนื้อหาของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ให้มีคุณภาพและความเหมาะสมยิ่งขึ้น

๓.๓.๒ ส่งมอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ฉบับสมบูรณ์

จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับสมบูรณ์ ๑๐ เล่ม มีรูปเล่มแข็งแรง สวยงาม พร้อมอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์เพื่อส่งมอบให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๓.๔ เผยแพร่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖)

จัดประชุมเพื่อเผยแพร่แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับสมบูรณ์ โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่า ๕๐ คน ระยะเวลา ๑ วัน

บทที่ ๒

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖

การจัดทำการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายสูงสุด ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรมีสมรรถนะสูง บนพื้นฐานของความผูกพัน วัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน”

โดยกำหนดนิยามของวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

บุคลากรมีสมรรถนะสูง หมายถึง

การมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ประกอบด้วย สมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐ ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พิจารณาจากความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน
- ๒) บริการที่ดี พิจารณาจากความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พิจารณาจากความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พิจารณาจากการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ
- ๕) การทำงานเป็นทีม พิจารณาจากความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

ความผูกพัน หมายถึง

การแสดงพฤติกรรมของบุคลากรด้วย

- ๑) การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ
- ๒) การคงอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า
- ๓) การมุ่งมั่นสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Strive) คือ มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ

วัฒนธรรมการทำงานที่ดี หมายถึง

การที่บุคลากรมีค่านิยมหลัก (Core Values) เป็นพื้นฐานของการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร ด้วยการมีระบบนิเวศการทำงาน (Eco System) ที่ดี ทั้งด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และบุคลากรที่เป็นต้นแบบเชิงพฤติกรรม อันจะนำไปสู่การส่งต่อค่านิยม ความเชื่อ และการแสดงพฤติกรรมสู่บุคลากรรุ่นต่อ ๆ ไป

การบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน หมายถึง

การบริหารและพัฒนาบุคลากรตาม ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย และระบบคุณธรรม (Merit system) ร่วมกับแนวคิดทางวิชาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัยเป็นสากล โดยมีมาตรฐานที่เหมาะสมชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบปฏิบัติตาม อย่างมีความเข้าใจ และมีทิศทางเดียวกัน

พันธกิจ (Mission)

๑. บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ด้วยการบริหารเชิงรุก และมีมาตรฐานการบริหารอัตรากำลังตามหลักสากล
๒. เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วยการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่จูงใจ ตอบสนองการมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนองค์กรในภารกิจหลัก และภารกิจเชิงนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย มีมาตรฐานสูง บนพื้นฐานของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่มาปรับใช้อย่างเหมาะสม

เป้าประสงค์สูงสุด (Ultimate Goal)

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ๑.๑ มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อภารกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
 - ๑.๒ บุคลากรมีความสุข มีความรัก และความผูกพันต่อองค์กร
๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ๒.๑ บุคลากรมีสมรรถนะสูงสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๒.๒ บุคลากรมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

๑. บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
๒. เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพ
๔. ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสูง

ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย เป้าประสงค์ ค่าเป้าหมาย และแผนงาน โครงการหรือกิจกรรม ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Goal)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐					แผนงาน	โครงการ / กิจกรรม	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๑. มีอัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ	๑.๑ ร้อยละของอัตรากำลังที่มีในองค์กร	๗	๖	๕	๔	๓	๑. การวางแผนกำลังคนให้มีประสิทธิภาพด้วยการวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับภาระงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต	๑.๑ ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ๑.๒ การสำรวจความต้องการอัตรากำลังเชิงรุก	๒๕๖๗ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. มีการสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ	๒.๑ ร้อยละของคะแนนการประเมินสมรรถนะของบุคลากรใหม่ ที่บรรจุในปีแรก	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒. พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑ การออกแบบระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานของสมรรถนะและความผูกพันต่อองค์กร ๒.๒ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก	๒๕๖๖ ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Goal)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐					แผนงาน	โครงการ / กิจกรรม	ปีงบประมาณที่ดำเนินงาน
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๑. บุคลากรมีความสุขผูกพันต่อองค์กร	๑.๑ ร้อยละของคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	๗๕	๗๗	๗๘	๗๙	๘๐	๑. การยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ๑.๒ การพัฒนาเพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	๒๕๖๖ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
๒. มีการรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรได้ในระยะเวลา	๒.๑ ร้อยละของการสูญเสียอัตรากำลังขององค์กร (Turn Over rate)	๗	๖	๕	๔	๓	๒. ยกระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๒.๒ การพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ๒.๓ การปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.๔ ปรับปรุงมาตรฐานการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรตามระบบคุณธรรม	๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ๒๕๖๘ ๒๕๖๗ ๒๕๖๘	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Goal)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐					แผนงาน	โครงการ / กิจกรรม	ปีงบประมาณที่ดำเนินงาน
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๑. บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจขององค์กร	๑.๑ ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากร	๗๕	๗๗	๗๘	๗๙	๘๐	๑. ยกระดับบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	๑.๑ การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) ๑.๒ การพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งของบุคลากร (Functional Competency) ๑.๓ การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร (Managerial Competency) ๑.๔ การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Successor Development) ๑.๕ การจัดการความรู้บนพื้นฐานของสมรรถนะ	๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐
๒. บุคลากรมีค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับทิศทางภารกิจขับเคลื่อนองค์กร	๒.๑ ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยระดับค่านิยมของบุคลากร	๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๒. ยกระดับค่านิยมการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น	๒.๑ การจัดทำแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาค่านิยมการทำงานของบุคลากร ๒.๒ การสร้างระบบนิเวศองค์กร (Ecosystem) เพื่อเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	๒๕๖๖ ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สูง

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Goal)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐					แผนงาน	โครงการ / กิจกรรม	ปีงบประมาณที่ดำเนินงาน
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
๑. บุคลากรมีมาตรฐานและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑.๑ คะแนนความพึงพอใจต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๑. ยกระดับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑.๑ การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดิจิทัล ๑.๒ การให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	๒๕๖๗ ๒๕๖๘
	๑.๒ คะแนนประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านทรัพยากรบุคคล (PMQA) เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๕	๖%	๗%	๘%	๙%	๑๐%	๒. ยกระดับคะแนนประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านทรัพยากรบุคคล (PMQA)	๒.๑ การศึกษาสภาพปัจจุบันในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ๒.๒ การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านทรัพยากรบุคคล (PMQA)	๒๕๖๖ ๒๕๖๗

รายละเอียดแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๒. พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑ การออกแบบระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานของสมรรถนะและความผูกพันต่อองค์กร												

แผนงานที่ ๑ พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑ การออกแบบระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานของสมรรถนะและความผูกพันต่อองค์กร

▪ วัตถุประสงค์

เพื่อออกแบบระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานของสมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

▪ ตัวชี้วัด

มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานของสมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๖

▪ แนวทางในการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา			ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
	ต.ค. ๒๕๖๖	พ.ย. ๒๕๖๖	ธ.ค. ๒๕๖๖		
๑. ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร				กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕๐๐,๐๐๐
๒. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร					
๓. ออกแบบรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานของสมรรถนะและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร					
๔. นำเสนอเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้นใหม่					
๕. นำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรขององค์กร					

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. การยกระดับความผูกพันของบุคลากร	๑.๑ การประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร												
๒. ยกระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒.๑ การยกระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร												

แผนงานที่ ๑ การยกระดับความผูกพันของบุคลากร

๑.๑ การประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

▪ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในปัจจุบัน
๒. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

▪ ตัวชี้วัด

มีผลการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖

▪ แนวทางการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา			ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค. ๒๕๖๖	ก.พ. ๒๕๖๖	มี.ค. ๒๕๖๖		
๑. ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ด้านความผูกพันต่อองค์กร				กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๐๐,๐๐๐
๒. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร					
๓. ประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในปัจจุบัน					
๔. วินิจฉัยสาเหตุของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ					
๕. รายงานผลการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร					

แผนงานที่ ๒ ยกระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๒.๑ การยกระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

- **วัตถุประสงค์**
 ๑. เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ๒. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- **ตัวชี้วัด**

มีผลการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖
- **แนวทางในการดำเนินงาน**

กิจกรรม	ระยะเวลา			ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค. ๒๕๖๖	ก.พ. ๒๕๖๖	มี.ค. ๒๕๖๖		
๑. ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				กลุ่มงานบริหาร และพัฒนาศูนย์บริการ บุคคล	๒๕๐,๐๐๐
๒. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
๓. ประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรในปัจจุบัน					
๔. วิจัยสาเหตุของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ					
๕. รายงานผลการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร					

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศูนย์บุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพ

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. ยกระดับบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	๑.๑ การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)												
๒. ยกระดับค่านิยมการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น	๒.๑ การจัดทำแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาค่านิยมการทำงานของบุคลากร												

แผนงานที่ ๑ ยกระดับบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

๑.๑ การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)

- วัตถุประสงค์
เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) ให้มีระดับคะแนนที่สูงขึ้น
- ตัวชี้วัด
คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
- แนวทางในการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา			ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	ม.ค. ๒๕๖๖	ก.พ. ๒๕๖๖	มี.ค. ๒๕๖๖		
๑. ทบทวนคะแนนผลการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรในปี ๒๕๖๕				กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๐๐,๐๐๐
๒. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีคะแนนการประเมินสมรรถนะหลักต่ำ					
๓. ศึกษาสาเหตุของการมีคะแนนประเมินสมรรถนะหลักต่ำ					
๔. ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่มีระดับคะแนนการประเมินสมรรถนะหลักต่ำ					
๕. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับคะแนนสมรรถนะหลัก					

แผนงานที่ ๒ ยกระดับค่านิยมการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

๒.๑ การจัดทำแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาค่านิยมการทำงานของบุคลากร

- วัตถุประสงค์
เพื่อจัดทำแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาค่านิยมการทำงานของบุคลากร
- ตัวชี้วัด
มีแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาค่านิยมการทำงานของบุคลากรภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖
- แนวทางในการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา					ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ
	มี.ค. ๒๕๖๖	เม.ย. ๒๕๖๖	พ.ค. ๒๕๖๖	มิ.ย. ๒๕๖๖	ก.ค. ๒๕๖๖		
๑. ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ด้านค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร						กลุ่มงานบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๕๐๐,๐๐๐
๒. ศึกษาสภาพปัจจุบันด้านค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร							
๓. ออกแบบแผนแม่บท เพื่อการพัฒนาค่านิยมการทำงาน ของบุคลากร							
๔. เปิดรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อ (ร่าง) แผนแม่บทเพื่อการพัฒนา ค่านิยมการทำงานของบุคลากร							
๕. ปรับปรุงเนื้อหาของแผนแม่บทฯ ให้มีความเหมาะสม							
๖. นำเสนอแผนแม่บท เพื่อการพัฒนาค่านิยมการทำงาน ของบุคลากรให้ผู้บริหารระดับสูง พิจารณาให้ความเห็นชอบ							

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสูง

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. ยกระดับ คะแนนประเมินรางวัล คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ ด้านทรัพยากรบุคคล (PMQA)	๑.๑ การศึกษา สภาพปัจจุบัน ในด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคลขององค์กร												

แผนงานที่ ๒ ยกระดับคะแนนประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านทรัพยากรบุคคล (PMQA)

๒.๑ การศึกษาสภาพปัจจุบันในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

▪ วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรตามเกณฑ์ประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านทรัพยากรบุคคล (PMQA)

▪ ตัวชี้วัด

มีรายงานการศึกษาสภาพปัจจุบันในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖

▪ แนวทางในการดำเนินงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา			ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
	มิ.ย. ๒๕๖๖	ก.ค. ๒๕๖๖	ส.ค. ๒๕๖๖		
๑. ทบทวนแนวคิด และหลักเกณฑ์ ของการประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ ด้านทรัพยากรบุคคล (PMQA)				กลุ่มงานบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคล	๕๐,๐๐๐
๒. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันขององค์กรกับเกณฑ์ การประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ ด้านทรัพยากรบุคคล (PMQA)					
๓. สรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กร					

บทที่ ๓

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ การติดตามผล และการประเมินผล

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังกล่าว จึงวางมาตรการและกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเชื่อมโยงกับระบบงบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้เกิดความเข้าใจร่วมกันขององค์กรที่ให้ความพร้อมและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๑.๑ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้กับกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของหน่วยงานที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๒ มีการประชาสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศอย่างต่อเนื่องผ่านสื่อภายในองค์กร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้นปลุกเร้า และขับเคลื่อนงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ ผลักดันระบบงบประมาณ และแสวงหางบประมาณเพื่อการรองรับความจำเป็นในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ และมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของแผนงานและโครงการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

๒. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๒.๑ ประสานการติดตามประเมินผลและตรวจสอบผลงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกัน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนคน และแผนการเงินอย่างเป็นระบบ

๒.๒ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดและระบบประเมินผลงานที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๒.๓ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงแนวทางการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๔ พัฒนางานความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดดัชนีชี้วัดได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผล และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันในทุกระดับโดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการ การติดตามประเมินผล และเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจทางการบริหาร

๒.๖ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าโครงการ ตัวชี้วัดของแผนการพัฒนาทุก ๆ ไตรมาส พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในการกิจการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนเพื่อนำสู่การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๆ เดือน (ในเวทีการประชุมของผู้บริหาร)

๒.๗ เสริมสร้างศักยภาพของกลุ่มงานซึ่งรับผิดชอบแผนงาน/โครงการให้เป็นนักจัดการแผน มีอาชีพที่สามารถบริหารจัดการแผน และสามารถติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินงานของรายการตามแผนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จนสามารถนำส่งผลสัมฤทธิ์แก่ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

๓. ทบทวนแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ สามารถตอบสนองการขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการทบทวนปรับปรุงสาระสำคัญของเนื้อหาในแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

พจนานุกรมตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร					
แผนงานที่ ๑	พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
โครงการ/กิจกรรม	การออกแบบระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานของสมรรถนะและความผูกพันต่อองค์กร					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	มีผลการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		มี	-	-	-	-
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณคะแนนตัวชี้วัด	ไม่มี					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ไม่มี					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖					

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร					
แผนงานที่ ๑	การยกระดับความผูกพันของบุคลากร					
โครงการ/กิจกรรม	การประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	มีผลการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		มี	-	-	-	-
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณคะแนนตัวชี้วัด	ไม่มี					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ไม่มี					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖					

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร					
แผนงานที่ ๒	ยกระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
โครงการ/กิจกรรม	การยกระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	มีผลการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		มี	-	-	-	-
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณคะแนนตัวชี้วัด	ไม่มี					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ไม่มี					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖					

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพ					
แผนงานที่ ๑	ยกระดับบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง					
โครงการ/กิจกรรม	การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		๗๕	-	-	-	-
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณ คะแนนตัวชี้วัด	$\frac{\text{ผลรวมของคะแนนร้อยละการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรรายบุคคล}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ร้อยละ					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖					

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพ					
แผนงานที่ ๒	ยกระดับค่านิยมการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น					
โครงการ/กิจกรรม	การจัดทำแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาค่านิยมการทำงานของบุคลากร					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	มีแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาค่านิยม การทำงานของบุคลากรภายใน เดือนมิถุนายน ๒๕๖๖	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		มี	-	-	-	-
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณ คะแนนตัวชี้วัด	ไม่มี					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ไม่มี					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖					

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสูง					
แผนงานที่ ๑	ยกระดับคะแนนประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านทรัพยากรบุคคล (PMQA)					
โครงการ/กิจกรรม	การศึกษาสภาพปัจจุบันในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	มีรายงานการศึกษาสภาพปัจจุบัน ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลขององค์กร ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		มี	-	-	-	-
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณ คะแนนตัวชี้วัด	ไม่มี					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ไม่มี					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖					

