แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 – 2570

และแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2567

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ กทพ. ในการประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2566

แผนกพัฒนาระบบงานบุคคล
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายบริหารทั่วไป
กรกฎาคม 2566

3.1 วิสัยทัศน์

"ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง"

3.2 พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
3. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
4. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

3.3 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ดังนี้

<u>วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1</u> : **<u>พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร</u>**

เป้าประสงค์ : ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาโครงสร้างองค์กร และบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

กลยุทธ์ : 1. บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เกิดผลิตภาพ
2. พัฒนาระบบการสรรหาให้ทันกับความต้องการและรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์ : 3. พัฒนาระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. พัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกและปรับบทบาทการดำเนินงาน
5. พัฒนากระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถ สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

<u>วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2</u> : **<u>ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง</u>**

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีศักยภาพ ทักษะความรู้และความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ : 6. พัฒนาศักยภาพและความสามารถบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

7. เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานปัจจุบันและอนาคตเพื่อเพิ่มศักยภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง

8. พัฒนาการจัดการสายอาชีพ การสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่ง

<u>วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3</u> : **<u>สร้างวัฒนธรรม นวัตกรรมและสภาพแวดล้อมเพื่อยกระดับการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน</u>**

เป้าประสงค์ : เสริมสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

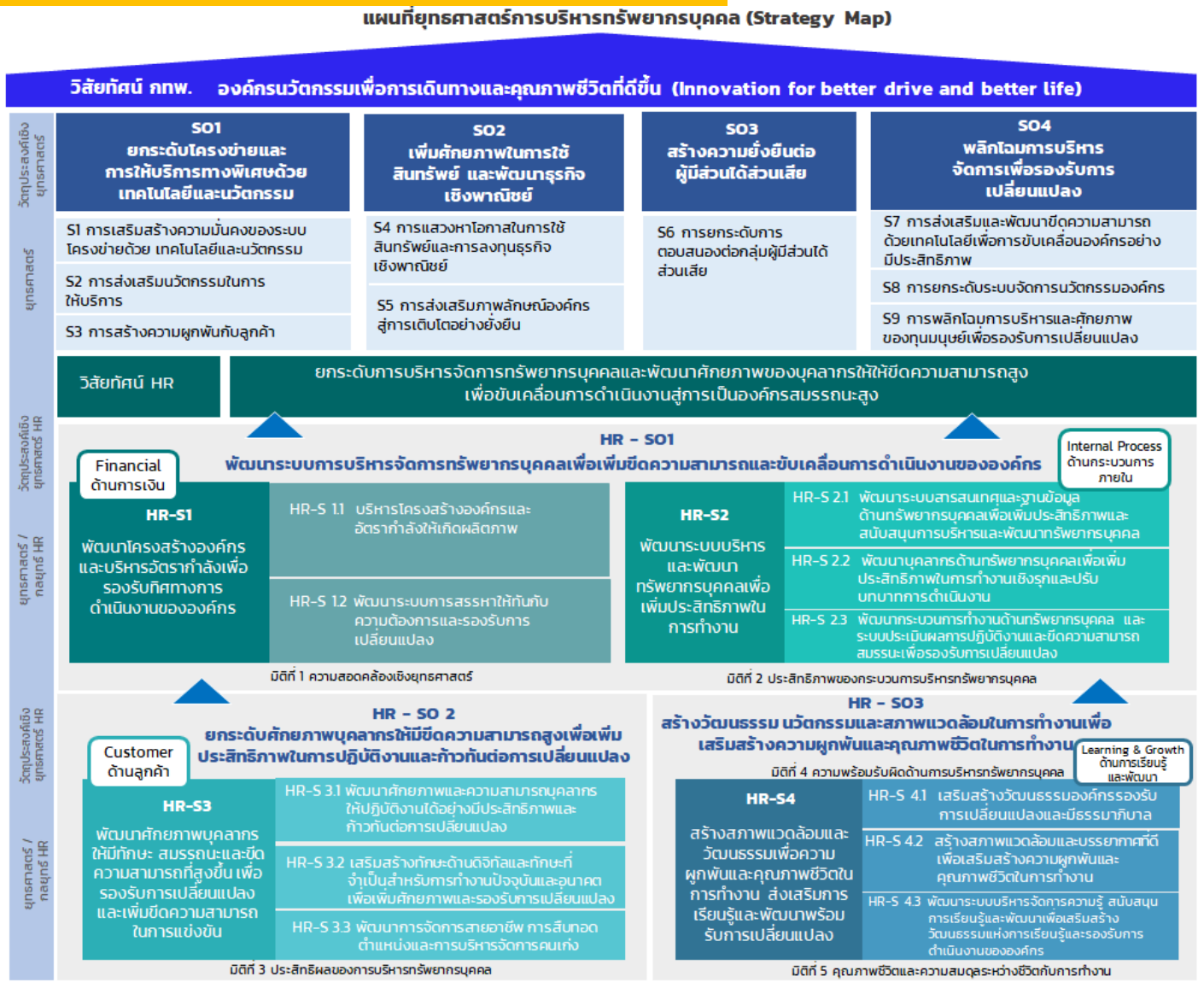
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมเพื่อความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ : 9. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีธรรมาภิบาล

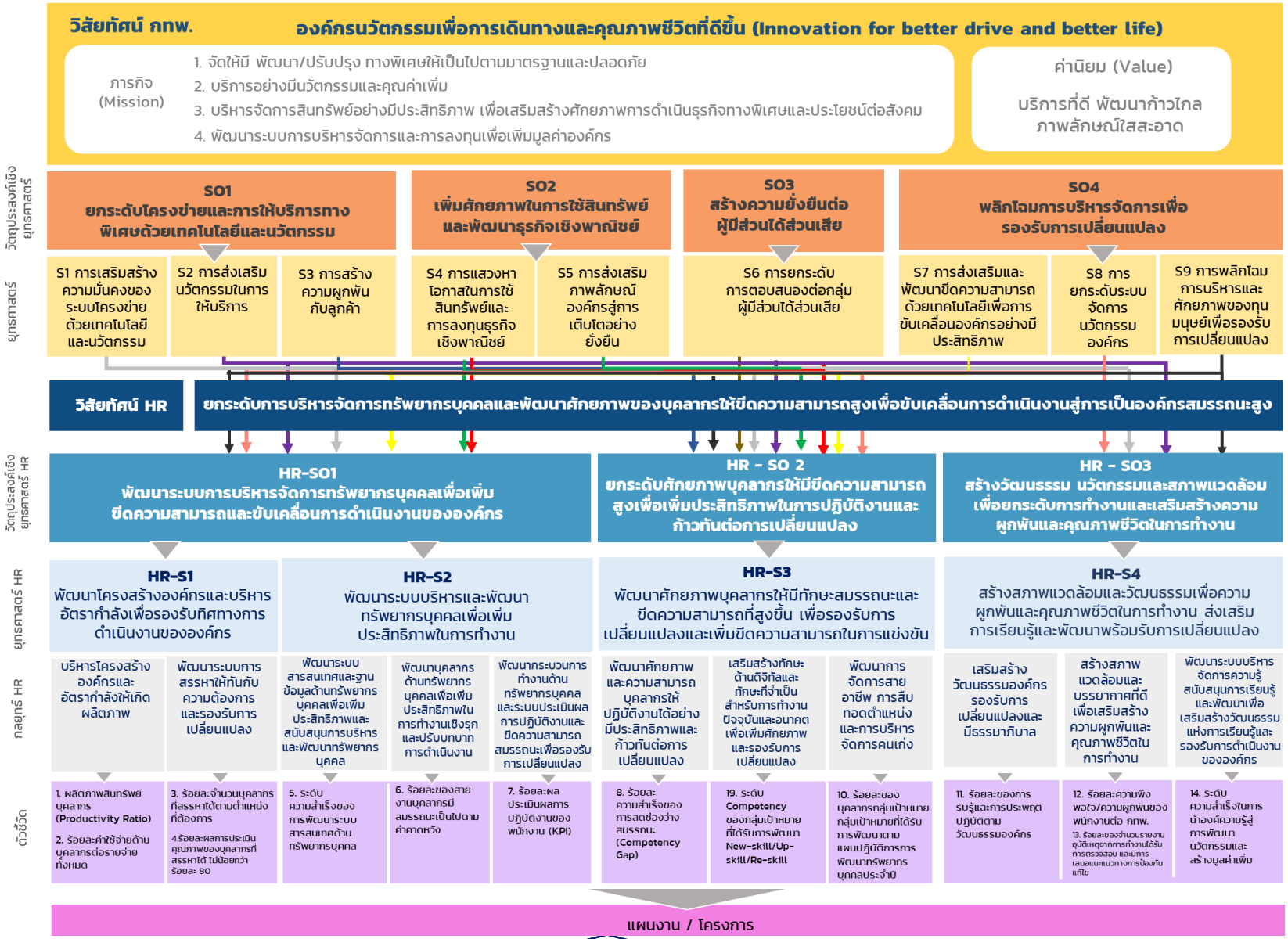
10. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

11. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และรองรับการดำเนินงานขององค์กร

3.5 แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ (Strategy Map) ปีงบประมาณ 2566 - 2570



แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ (Strategy Map)



3.6 การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 นำไปสู่การปฏิบัติและสามารถวัดผลลัพธ์และสะท้อนผลการดำเนินงาน ได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแต่ละยุทธศาสตร์ รวมถึงแผนงาน/โครงการ ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงาน โดยแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2567 มีทิศทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและแผนงาน/โครงการ สรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร	ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	1. พัฒนาโครงสร้างองค์กร และบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	1. บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เกิดผลิตภาพ	1. ผลิตภาพสินทรัพย์บุคลากร (Productivity Ratio) 2. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อรายจ่ายทั้งหมด
			2. พัฒนาระบบการสรรหาให้ทันกับความต้องการและรองรับการเปลี่ยนแปลง	3. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่สรรหาได้ตามตำแหน่งที่ต้องการ 4. ร้อยละผลการประเมินคุณภาพของบุคลากรที่สรรหาได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
		2. พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3. พัฒนาระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
			4. พัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกและปรับบทบาทการดำเนินงาน	6. ร้อยละของสายงานบุคลากรมีสมรรถนะเป็นไปตามค่าคาดหวัง
			5. พัฒนากระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถ สมรรนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	7. ร้อยละผลประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (KPI)

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรมีศักยภาพทักษะความรู้และความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน	3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะสมรรถนะและขีดความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	6. พัฒนาศักยภาพและความสามารถบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	8. ร้อยละความสำเร็จของการลดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)
			7. เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานปัจจุบันและอนาคตเพื่อเพิ่มศักยภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง	9. ระดับ Competency ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา New-skill/ Up-skill/Re-skill
			8. พัฒนาการจัดการสายอาชีพการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่ง	10. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี (กลุ่มเป้าหมายพนักงาน 3 กลุ่ม ได้แก่ Talent / Successor/ Career Path)
สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมและสภาพแวดล้อมเพื่อยกระดับการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	เสริมสร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	4. สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมเพื่อความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	9. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีธรรมาภิบาล	11. ร้อยละของการรับรู้และการประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร
			10. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	12. ร้อยละความพึงพอใจ/ความผูกพันของพนักงานต่อ กทพ. 13. ร้อยละของจำนวนรายงานอุบัติเหตุจากการทำงานได้รับการตรวจสอบและมีการเสนอแนะแนวทางการป้องกันแก้ไข
			11. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และรองรับการดำเนินงานขององค์กร	14. ระดับความสำเร็จในการนำองค์ความรู้สู่การพัฒนานวัตกรรมและสร้างมูลค่าเพิ่ม

แผนงาน/โครงการ ของแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2567 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566-2570

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ 2567	ตัวชี้วัด	2567	งบประมาณ/ปี (ล้านบาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	
								หลัก	สนับสนุน
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร									
1. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร	1. บริหารโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เกิดผลิตภาพ	1. ผลิตภาพสินทรัพย์บุคลากร (Productivity Ratio) 2. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อรายจ่ายทั้งหมด	1. แผนงานการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของ กทพ.	ระดับความสำเร็จในการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของ กทพ.	ติดตามและประเมินผลการใช้โครงสร้างองค์กร	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พร.กบบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			2. แผนบริหารอัตรากำลังของ กทพ. พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารอัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2567	ร้อยละผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี	ร้อยละ 80	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พร.กบบ. ฝทบ.	กบบ. /กพบ. / ฝทบ.
			3. แผนงานปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ กทพ.	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พร.กบบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
	2. พัฒนาระบบการสรรหาให้ทันกับความต้องการและรองรับการเปลี่ยนแปลง	3. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่สรรหาได้ตามตำแหน่งที่ต้องการ 4. ร้อยละผลการประเมินคุณภาพของบุคลากรที่สรรหาได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	4. แผนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	สผ.กบบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			5. แนวทางการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการดำเนินงานในอนาคต	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	สผ.กบบ. ฝทบ.	
2. พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3. พัฒนาระบบสารสนเทศ และฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	6. แผนงานพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	ขบ.กบบ. ฝสท.	กรค.ฝสท.
	4. พัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกและปรับบทบาทการดำเนินงาน	6. ร้อยละของสายงานบุคลากรมีสมรรถนะเป็นไปตามค่าคาดหวัง	7. แผนการดำเนินงานตามระบบประเมินสมรรถนะ (Competency – Based Training) ของผู้บริหารและพนักงานสายงานบุคลากร	ร้อยละของจำนวนพนักงานสายงานบุคลากรที่มีช่องว่างขีดความสามารถ (Competency Gap) ต่อจำนวนพนักงานสายงานบุคลากรทั้งหมด	ไม่เกินร้อยละ 15	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พบ.กพบ. ฝทบ.	ฝทบ.
			8. โครงการเตรียมความพร้อมพัฒนาบุคลากรสายงาน HR เพื่อเป็นนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรสายงานด้านบุคคล ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะให้เป็นนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	0.35	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พบ.กพบ.	ฝทบ.
	5. พัฒนากระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและขีดความสามารถ สมรรนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	7. ร้อยละผลประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (KPI)	9. แผนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะและทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละของจำนวนพนักงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พร.กบบ. สผ.กบบ. พบ.กพบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			10. แผนการทบทวนคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของ กทพ.	ทบทวนตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติการ	จำนวน 1 ครั้ง/ปี	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พร.กบบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก

แผนงาน/โครงการ ของแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2567 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566-2570

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ 2567	ตัวชี้วัด	2567	งบประมาณ/ปี (ล้านบาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	
								หลัก	สนับสนุน
			11. แผนงานการสอบทานกระบวนด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HR Audit)	ร้อยละความสำเร็จของการสอบทานกระบวนด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HR Audit)	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - มี.ค. 67	กบบ./กพบ. กสพ. ฝทบ.	
			12. แผนงานการพัฒนาองค์กรโดยใช้เครื่องมือด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource and Organization Development : HROD)	จำนวนกระบวนการด้านการบริหารทุนมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง	ไม่น้อยกว่า 2 กระบวนการ	-	ม.ค. 66 - ก.ย. 67	กบบ./กพบ. กสพ. ฝทบ.	
			13. โครงการ HR Transformation	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	กบบ./กพบ. กสพ. ฝทบ.	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง									
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	6. พัฒนาศักยภาพและความสามารถบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	8. ร้อยละความสำเร็จของการลดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)	14. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ร้อยละของจำนวนพนักงานที่มีช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ผ่านการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พบ.กพบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			15. แผนปฏิบัติการการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	ร้อยละของจำนวนพนักงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	1.7	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พร.กบบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
	7. เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานปัจจุบันและอนาคตเพื่อเพิ่มศักยภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง	9. ระดับ Competency ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา New-skill/Up-skill/Re-skill	16. แผนการดำเนินงานตามระบบประเมินสมรรถนะ (Competency – Based Training) ของ กทพ.	ร้อยละของจำนวนพนักงานที่มีช่องว่างขีดความสามารถ (Competency Gap) ต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด สูตรการคำนวณ : (จำนวนพนักงานที่มีช่องว่างขีดความสามารถ x 100)/ จำนวนพนักงานทั้งหมด)	ไม่เกินร้อยละ 4.5	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พบ.กพบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			17. โครงการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Reskill & Upskill)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	100	0.5	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พบ.กพบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			18. โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทักษะด้านดิจิทัล การสร้างนวัตกรรม และรองรับธุรกิจใหม่ขององค์กร (Reskill Upskill and Newskill)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	100	0.5	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พบ.กพบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
	8. พัฒนาการจัดการสายอาชีพ การสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนเก่ง	10. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี **(กลุ่มเป้าหมาย พนักงาน 3 กลุ่ม Talent / SC / CP)	19. แผนการบริหารจัดการสายอาชีพ (Career Path)	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานประจำปี	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	สผ.กบบ. พบ.กพบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			20. แผนการเลื่อนระดับพนักงานให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พร.กบบ. พบ.กพบ. ฝทบ.	

แผนงาน/โครงการ ของแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2567 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566-2570

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ 2567	ตัวชี้วัด	2567	งบประมาณ/ปี (ล้านบาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	
								หลัก	สนับสนุน
			21. แผนงานการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของ กทพ. ประจำปีงบประมาณ 2567	ร้อยละความสำเร็จของการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งตามกลุ่มเป้าหมาย	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พร.กบบ. พบ.กพบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			22. แผนงานการบริหารจัดการคนเก่งของ กทพ.	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พร.กบบ. ฝทบ.	กพบ. ฝทบ.
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างวัฒนธรรม นวัตกรรมและสภาพแวดล้อมเพื่อยกระดับการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน									
4. สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมเพื่อความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	9. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีธรรมาภิบาล	11. ร้อยละของการรับรู้และการประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร	23. โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร กทพ.	ร้อยละผลสำเร็จของการดำเนินโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ 80	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	บจ.กพบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			24. แผนงานการบริหารจัดการข้อร้องเรียน	ดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนให้แล้วเสร็จตามกำหนด	ภายใน 15 วัน	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พง.กสพ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			25. โครงการการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร	จำนวนครั้งที่สามารถดำเนินการจัดฝึกอบรม	อย่างน้อย 3 ครั้ง	0.35	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พบ.กพบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			26. แผนงานการทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทพ.	ทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทพ.	ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง	-	ต.ค. 66 - มี.ค. 67	พร.กบบ. ฝทบ.	
	10. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน	12. ร้อยละความพึงพอใจ/ความผูกพันของพนักงานต่อ กทพ. 13. ร้อยละของจำนวนรายงานอุบัติเหตุจากการทำงานได้รับการตรวจสอบ และมีการเสนอแนะแนวทางการป้องกันแก้ไข	27. แผนการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานต่อ กทพ.	ร้อยละความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ของแผนเสริมสร้างฯ	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	สว.กสพ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			28. แผนพัฒนาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ กทพ.	ร้อยละความสำเร็จตามแผนงาน	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	สว.กสพ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			29. แผนความปลอดภัย อาชีวอนามัยฯ ประจำปี 2566-2570 และแผนปฏิบัติการ	ร้อยละผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	กอช.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			30. แผนงานการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2566-2570 และแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2567	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงานฯ ประจำปีงบประมาณ 2567	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	กอช.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			31. แผนงานยกระดับการรับมือการแพร่ระบาดโควิด -19 และโรคอุบัติใหม่	ร้อยละผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	กอช.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			32. แผนงานการดูแลสุขภาพจิตของพนักงานและลูกจ้าง กทพ. (Mental Health) ประจำปีงบประมาณ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน	ร้อยละ 100	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	กอช.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			33. โครงการ HR Connect	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	0.02	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	กบบ./กพบ. กสพ. ฝทบ.	
			34. โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พง.กสพ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก

แผนงาน/โครงการ ของแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2567 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566-2570

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ 2567	ตัวชี้วัด	2567	งบประมาณ/ปี (ล้านบาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	
								หลัก	สนับสนุน
	11. พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และรองรับการดำเนินงานขององค์กร	14. ระดับความสำเร็จในการนำองค์ความรู้สู่การพัฒนานวัตกรรมและสร้างมูลค่าเพิ่ม	35. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อสร้างนวัตกรรม	ร้อยละผลสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อสร้างนวัตกรรม	ร้อยละ 80	0.84	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	บจ.กพบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก
			36. โครงการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E - Learning)	จำนวนหลักสูตรที่สามารถดำเนินการจัดฝึกอบรม	อย่างน้อย 5 หลักสูตร	-	ต.ค. 66 - ก.ย. 67	พบ.กพบ. ฝทบ.	ทุกฝ่าย/สำนัก