

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตารางแสดงแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
“การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล”	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ๒. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ ๓. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร ๔. การเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร
พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. พัฒนาประสิทธิภาพระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย/ ผลงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์																	
นโยบาย แผนงาน และมาตรฐานด้าน HR สอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.....(รายปี)	ระดับ ๕	←————→												กกล. (ส่วนอัตรากำลังและระบบงาน)	
การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป.ทส.	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	๒. ระดับความสำเร็จการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น (กรณียกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง)	ระดับ ๕	←————→												กกล. (ส่วนอัตรากำลังและระบบงาน)	

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย/ ผลงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์																
		๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลัง (แผน ๓ ปี)	จัดทำ แผนฯ													กกล. (ส่วนอัตรากำลัง และระบบงาน)
	ทบทวนและปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description :JD) ให้สอดคล้องกับภารกิจ	๔. ร้อยละของตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงาน	ร้อยละ ๑๐๐													กกล. (ส่วนอัตรากำลัง และระบบงาน)
	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้รองรับการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล	๕. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ และประกาศ													กกล. (ส่วนทรัพยากร บุคคล)
การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูงในหน่วยงาน	โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	๖. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของ สป.ทส.	ระดับ ๕													สพบ.
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ																
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา	การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งที่ทันต่อความต้องการของหน่วยงาน	๗. ร้อยละของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรมาดำรงตำแหน่งว่างครบถ้วน	ร้อยละ ๙๐													กกล. (ส่วนทรัพยากร บุคคล)
	การเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	๘. ร้อยละของข้าราชการที่คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละ ๙๐													กกล. (ส่วนทรัพยากร บุคคล)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย/ผลงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล																
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล																
ความโปร่งใสเป็นธรรมในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕. ระดับความสำเร็จของข้อร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.ทส. ที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	ระดับ ๕													กกล. (ส่วนวินัย)
	สื่อสารและเสริมสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง	๑๖. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการระบบการสื่อสารนโยบาย/หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕													กกล. (ส่วนทรัพยากรบุคคล)
	การดำเนินการป้องกันการปราบปรามการทุจริต	๑๗. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการป้องกันการปราบปรามการทุจริต	ระดับ ๕													ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน																
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร																
จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๘. ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป													กกล. (ส่วนอัตรากำลังและระบบงาน)