



HR Scorecard

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2567)



จัดทำโดย

กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สป.พม.



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



สารบัญ

บทที่		หน้า
๑	บทนำ	๔
๒	แนวคิดและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	๖
	๒.๑ แนวคิดเรื่อง HR Scorecard	๖
	๒.๒ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	๑๑
	๒.๓ การทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๙	๑๗
	๒.๓.๑ การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๗
	๒.๓.๒ ผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕	๒๑
๓	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๖
	๓.๑ วิสัยทัศน์	๒๖
	๓.๒ พันธกิจ	๒๖
	๓.๓ เป้าหมาย	๒๖
	๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์	๒๗
	๓.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	๒๘



สารบัญญัตราง

ตารางที่		หน้า
๑	แสดงรายละเอียดการทบทวนและปรับปรุงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๘
๒	ผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร) สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)	๒๑
๓	แสดงรายละเอียดโอกาสในการปรับปรุง (Opportunity for Improvement : OFI) ตามผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ของ สป.พม.	๒๒
๔	แสดงรายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่กำหนดเพิ่มเติมตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐)	๒๓



บทที่ ๑

บทนำ

ด้วยสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม เทคโนโลยี โรคอบุติใหม่ วิถีชีวิต New Normal หรือผลกระทบจากกระแสโลก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานภายในองค์กร ทำให้ต้องมีการคาดการณ์และกำหนดแผนกลยุทธ์ในการบริหารองค์การรวมถึงการกำหนด กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพและประสิทธิภาพสูง เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ ช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ ดังนั้น การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลจึงต้องเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยยึดตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประเด็นที่ ๑๕ พลังทางสังคม ประเด็นที่ ๑๗ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุล และพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ เพื่อสร้างประเทศ ที่มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจในการดูแล ช่วยเหลือ ค้ำครองและพิทักษ์สิทธิ ประชาชน เน้นการบูรณาการงานทุกภาคส่วน พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านสังคมโดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ รวมทั้งการสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก เป็นคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อประชาชน ซึ่งแนวทางการสร้างประเทศที่ “มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน” ข้างต้นนั้น ต้องอาศัยทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีศักยภาพ เป็นคนดีและคนเก่ง มีขีดสมรรถนะสูงเป็นสำคัญ สำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในฐานะส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีบทบาทในการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวง สู่แผนปฏิบัติ จึงต้องบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนและบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาสังคม เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ภายใต้วิสัยทัศน์ “เสริมพลัง สร้างโอกาส พัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย” ประกอบด้วยแผนปฏิบัติราชการ ๔ เรื่อง ได้แก่ ๑) พัฒนานโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัยแบบพุ่งเป้า ๒) ยกระดับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แบบบูรณาการ ๓) พัฒนาระบบสวัสดิการและนวัตกรรม ทางสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย และ ๔) ยกระดับการพัฒนาองค์กรให้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรองรับ ยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ ที่มีเป้าหมายให้องค์กร พม. ก้าวสู่องค์กรยุคดิจิทัล มีผลสัมฤทธิ์สูงและบุคลากรมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนงานในศตวรรษที่ ๒๑



ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน สามารถส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของ สป.พม. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งเกณฑ์มาตรฐานการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญต่างๆ เช่น เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) ฯลฯ กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง จึงดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้เป็นกำลังคนคุณภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรยุคดิจิทัล และสามารถขับเคลื่อนภารกิจงานทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน



บทที่ ๒

แนวคิดและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดเรื่อง HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐมีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์กรประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนา สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

องค์ประกอบของ HR Scorecard

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการประเมินระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในภาค ราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการไว้ 4 ส่วน ดังนี้

1. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Standard for Success)

2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
(Critical Success Factors)

3. มาตรการและตัวชี้วัดความสำเร็จ
(Measures and Indicators)

4. ผลการดำเนินงาน
(Evidence, Application and Reports)



โดยจากรูปแต่ละส่วนมีความหมาย ดังนี้

- (๑) **มาตรฐานความสำเร็จของระบบทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success)** หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ
- (๒) **ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้ส่วนราชการบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ
- (๓) **มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators)** หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด
- (๔) **ผลการดำเนินงาน (Evidence, Application and Reports)** หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา HR Scorecard

การพัฒนา HR Scorecard ในส่วนราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน

ระดับ	จุดเน้น	ผู้รับผิดชอบ	บทบาท
การบริหารนโยบาย	การบริหารและพัฒนากำลังคน	องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล	กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HRM และติดตามประเมินผล
การบริหารยุทธศาสตร์	การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	ส่วนราชการ/จังหวัด	บริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HRM
การปฏิบัติการ	งานปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่วนราชการ/จังหวัด	จัดทำแผน โครงการ และมาตรการซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้าน HRM



โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็น ๕ มิติ ดังนี้

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(๒) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว



(๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(๔) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ (Retention) ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจของส่วนราชการ

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ



(๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จ หรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อม รับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและ บรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนตัว

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน ส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจ ได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้า ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ



การปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีจุดมุ่งเน้นทิศทางที่ชัดเจนตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย จะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

๒.๒ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นกลไกสำคัญในขับเคลื่อนภารกิจงานของหน่วยงานในสังกัด ทั้งในมิติภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ (Agenda based) มิติเชิงพื้นที่ (Area based) และมิติเชิงกลุ่มเป้าหมาย (target based) ระยะ ๕ ปี เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับโอกาสและความคุ้มครองทางสังคมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม และตอบสนองต่อนโยบายและเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เสริมพลัง สร้างโอกาส พัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย”

พันธกิจ

- (๑) พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมสู่การปฏิบัติ
- (๒) ส่งเสริม พัฒนากลไก และบูรณาการภาคีเครือข่ายทางสังคมทุกภาคส่วนและทุกระดับ
- (๓) ส่งเสริมการวิจัย งานวิชาการ และพัฒนานวัตกรรมทางสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย
- (๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

วัตถุประสงค์

- (๑) นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม สามารถขึ้นนำการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม เพื่อการพัฒนาคนทุกช่วงวัย ครั้วเรือนเปราะบาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ
- (๒) องค์กรเครือข่ายมีความเข้มแข็ง และเป็นหุ้นส่วนทางสังคมอย่างยั่งยืน รวมถึงยกระดับบทบาทของไทยในเวทีระหว่างประเทศ
- (๓) ยกระดับองค์กรให้มีผลสัมฤทธิ์สูงด้วยธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัล



แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๑ พัฒนานโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัยแบบพุ่งเป้า

เป้าหมายที่ ๑ : นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม สามารถขึ้นำการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

๑. จำนวนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ได้รับการพัฒนาและขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ (๑๓๕ เรื่อง)
๒. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์สู่การปฏิบัติ (ระดับ ๕)
๓. ระดับความสำเร็จของกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ (ระดับ ๓)
๔. จำนวนแผนงาน/โครงการด้านสังคมที่ได้รับการบรรจุในแผนพัฒนาจังหวัด (๓๐ แผนงาน)

แนวทาง :

๑. จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท รวมถึงนโยบายและยุทธศาสตร์ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
๒. ขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ำมนุษย์
๓. พัฒนาและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระดับจังหวัดสู่การปฏิบัติ

เป้าหมายที่ ๒ : ประชาชนและครัวเรือนเป้าหมายได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

๑. จำนวนครัวเรือนเปราะบางที่ได้รับการพัฒนาในทุกมิติ(๔๒,๖๖๕ ครัวเรือน)
๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง กลุ่มเป้าหมายตามภารกิจในสถานการณ์วิกฤตอย่างทันทั่วทั้งที่และมีประสิทธิภาพ (ระดับ ๕)
๓. จำนวนกลุ่มเปราะบาง กลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคม กลุ่มเป้าหมายตามภารกิจได้รับการช่วยเหลือคุ้มครอง และพัฒนา (๑,๓๓๖,๐๓๐ คน)

แนวทาง :

๑. สร้างโอกาสและขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนเปราะบางแบบพุ่งเป้า
๒. พัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง กลุ่มเป้าหมายตามภารกิจในสถานการณ์วิกฤตอย่างทันทั่วทั้งที่และมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒ ยกระดับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แบบบูรณาการ

เป้าหมาย : เกิดการบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นหุ้นส่วนทางสังคมอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

๑. จำนวนภาคีเครือข่ายที่เข้ามาเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคม (๔๐๐ คน)
๒. ร้อยละความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายและกลไกความร่วมมือด้านการต่างประเทศ เพื่อยกระดับบทบาทของไทยในเวทีระหว่างประเทศ (เพิ่มขึ้น/ดีขึ้น ร้อยละ ๕-๑๐)



๓. ร้อยละความสำเร็จความร่วมมือของเครือข่ายการพัฒนาสังคมสำหรับคนไทยในต่างประเทศ (ร้อยละ ๑๐๐)
๔. จำนวนศูนย์ช่วยเหลือสังคมระดับตำบลที่มีการจัดตั้งให้ครอบคลุมทั่วประเทศ มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (๗,๓๐๕ ศูนย์)

แนวทาง :

๑. บูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทุกระดับและทุกภาคส่วน เพื่อเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม และลดความเหลื่อมล้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาเครือข่ายและกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศ
๓. ขับเคลื่อนกลไกศูนย์ช่วยเหลือสังคมระดับตำบลเพื่อพัฒนาสังคมแบบองค์รวม

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ พัฒนาระบบสวัสดิการและนวัตกรรมทางสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย

เป้าหมาย : คุณภาพชีวิต ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และความเสมอภาคทางสังคมได้รับการยกระดับเพิ่มขึ้นจากผลการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางสังคม

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

๑. ร้อยละของงานวิจัยที่ได้รับการพัฒนาและขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ (ร้อยละ ๑๐๐)
๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำดัชนีชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์(ระดับ ๕)
๓. จำนวนรายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคมและรายงานการวิเคราะห์แนวโน้ม ด้านสังคมที่สามารถชี้แนะทางสังคมได้ (๔ รายงาน)
๔. ระดับความสำเร็จนวัตกรรมทางสังคมที่ได้รับการพัฒนาและสามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ระดับ ๕)

แนวทาง :

๑. พัฒนางานวิชาการ งานวิจัย และมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการและยกระดับคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัยอย่างตรงจุด
๒. ขับเคลื่อนการจัดทำสถานการณ์ทางสังคมและการพยากรณ์แนวโน้มทางสังคมเพื่อชี้แนะการพัฒนาสังคม
๓. พัฒนานวัตกรรมทางสังคมเพื่อตอบโจทย์ปัญหาสังคมและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ ยกระดับการพัฒนาองค์กรให้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรองรับยุคดิจิทัล

เป้าหมาย : สป.พม. เป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :

๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบราชการสู่การเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (ร้อยละ ๙๕)
๒. จำนวนการพัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ประกาศของ สป.พม. ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (๑๖ ฉบับ)
๓. ระดับคะแนน ITA ที่เพิ่มขึ้นของ สป.พม (๙๐ คะแนนขึ้นไป)
๔. ร้อยละของหน่วยรับตรวจนำข้อเสนอเชิงนโยบายไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๙๕)
๕. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของ สป.พม. (๕ ระดับ)
๖. จำนวนกระบวนการงานและการให้บริการที่ใช้ระบบดิจิทัลในการปฏิบัติงาน (๓๕ ระบบ)



๗. ร้อยละของบุคลากร สป.พม. ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ (ร้อยละ ๑๐๐)

๘. จำนวนช่องทางการสื่อสารสังคมที่มีความหลากหลายและกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึง รับรู้ เข้าใจ การขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพ (๒๑๐ ช่องทาง)

แนวทาง :

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร การปรับโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่น ตลอดจนการพัฒนา กฎหมาย ระเบียบ ประกาศต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างธรรมาภิบาล ในการบริหารองค์กร

๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศให้ได้มาตรฐานเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

๓. มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากร (Skillsets) ในการทำงานยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งการปลูกฝัง บุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการปรับ สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

๔. สื่อสารสังคมเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรทั้งในเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนภารกิจ เพื่อสร้างการรับรู้ ของกลุ่มเป้าหมายและภาคส่วนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ



แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของ สป.พม. และความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)



วิสัยทัศน์ “เสริมพลัง สร้างโอกาส พัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย”

- พันธกิจ**
- พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย
 - ส่งเสริม พัฒนากลไก และบูรณาการภาคีเครือข่ายทางสังคมทุกภาคส่วนและทุกระดับ
 - ส่งเสริมการวิจัย งานวิชาการ และพัฒนานวัตกรรมทางสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย
 - พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

ผลสัมฤทธิ์

“ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการคุ้มครองทางสังคม และการพัฒนาศักยภาพ สามารถช่วยเหลือตนเอง และครอบครัวได้”



แผนปฏิบัติการ

เรื่องที่ 1 พัฒนานโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัยแบบพุ่งเป้า

เรื่องที่ 2 ยกระดับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แบบบูรณาการ

เรื่องที่ 3 พัฒนาระบบสวัสดิการและนวัตกรรมทางสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย

เรื่องที่ 4 ยกระดับการพัฒนาองค์กรให้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรองรับยุคดิจิทัล

เป้าหมาย : สป.พม. เป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง รองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทาง

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ปรับโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่น ตลอดจนการพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ประกาศต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร

๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศ ให้ได้มาตรฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

๓. มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากร (Skillsets) ในการทำงานยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งการปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

๔. สื่อสารสังคมเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร ทั้งในเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนภารกิจ เพื่อสร้างการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย และภาคส่วนต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสอดคล้องกับ HR Scorecard

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
๑. การจัดทำแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และเป้าหมายต่อการเปลี่ยนแปลง	๔. การบริหารจัดการและขับเคลื่อนภารกิจงานด้านการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยฐานข้อมูลสารสนเทศ	๘. การปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตาม Career Path โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของศตวรรษที่ ๒๑	๑๐. การพัฒนานโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐ (หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร)	๑๒. งานกองทุนสวัสดิการ และการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการบุคลากร ที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด
๒. การพัฒนาระบบกำลังคนคุณภาพและแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังคน	๕. การปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การเป็นดิจิทัล	๙. การจัดการความรู้ในองค์กร (KM) และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กระบวนการงานให้เป็นที่รับรู้แก่ประชาชน	๑๑. ความพึงพอใจของผู้รับบริการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร	๑๓. การเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
๓. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๖. การกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงาน ตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่			
	๗. การพัฒนาระบบงานให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง			



จากรายละเอียดแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ “ยกระดับการพัฒนาองค์กรให้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรองรับยุคดิจิทัล” นับเป็นประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา สป.พม. ให้เป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง รองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ดังนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การพัฒนากำลังคนให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง พัฒนาระบบจูงใจให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ ผ่านการวิเคราะห์และขับเคลื่อนภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล ไปจนถึงการธำรงรักษาบุคลากรผู้มีศักยภาพดังกล่าวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทুমเทและอุทิศตนให้แก่การปฏิบัติงาน และผลิตผลงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร



๒.๓ การทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

กองกลาง ดำเนินการจัดประชุมติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีนางสาวอังคณา ใจกิจสุวรรณ รองปลัดกระทรวงฯ เป็นประธานการประชุม ผู้อำนวยการกองกลาง ผู้อำนวยการกลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล และเจ้าหน้าที่สังกัดกองกลาง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสถาบันพระประชาบดี เข้าร่วมการประชุม และร่วมกันวิเคราะห์และประเมินความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมถึงตัวชี้วัดความสำเร็จจากการดำเนินงานต่างๆ แลกเปลี่ยนประเด็นความคิดเห็น และปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ดังกล่าว เพื่อนำไปใช้ประกอบการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของ สป.พม. ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๓.๑ การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กองกลาง ดำเนินการสำรวจผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๘ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และ ๑๙ ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถดำเนินการได้เสร็จสิ้นตามแผน จำนวน ๑๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และ ๑๔ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๘) โดยมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือ เกิดข้อติดขัดบางประการที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จตามค่าเป้าหมาย จำนวน ๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และ ๕ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๒) และที่ประชุมเห็นชอบให้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดดังกล่าว รวมทั้งเร่งรัดและกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานให้แล้วเสร็จ รายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่างนี้



ตารางที่ ๑ แสดงรายละเอียดการทบทวนและปรับปรุงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ /กิจกรรม	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕)	มติที่ประชุม
๒. ปรับปรุงกระบวนการ ทำงานด้านทรัพยากร บุคคล (Improvement of Work Process)	๒.๓ การศึกษารูปแบบ การปฏิบัติงาน ที่นอกเหนือไปจากที่ ส่วนราชการกำหนด	๒.๓ ระดับความสำเร็จ ของการศึกษารูปแบบ การปฏิบัติงาน ที่นอกเหนือไปจากที่ ส่วนราชการกำหนด เป้าหมาย : ระดับ ๕	<u>อยู่ระหว่างการดำเนินงาน</u> เนื่องจากจำเป็นต้องรอ ผลการดำเนินงานของ ก.พ. ในการจัดทำและเสนอรูปแบบ การปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิต และการทำงานวิถีใหม่ ในภาพรวมต่อ ครม.	- <u>ให้เปลี่ยนชื่อกิจกรรมการดำเนินงาน</u> เป็น “การจัดทำรูปแบบการปฏิบัติงาน ของ สป.พม. ตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิต และการทำงานวิถีใหม่” เพื่อให้สอดคล้องกับ มติ ครม. เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ - ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก (กพอ.) ดำเนินการให้เสร็จสิ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. บริหารงานทรัพยากร บุคคลบนฐานธรรมาภิบาล (Good Governance)	๓.๑ การพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ รายนวม (หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร)	๓.๑ ผลคะแนนการ ประเมินตามเกณฑ์ การประเมิน PMQA รายนวม (หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร) สามารถส่งเข้าประกวด เพื่อรับรางวัลได้ เป้าหมาย : ๔๕ คะแนน	<u>ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน</u> เนื่องจากการกำหนดค่าคะแนน ไม่สอดคล้องกับการประเมิน คะแนนสำหรับการส่งผลงาน เข้าประกวดรายนวม	- <u>ให้เปลี่ยนรายละเอียดระดับค่าเป้าหมาย</u> โดยกำหนดค่าคะแนนให้สอดคล้องกับเกณฑ์ การประเมิน PMQA รายนวม (เป้าหมาย ค่าคะแนน ๒๕๐ คะแนน) - ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก (กพอ. และ กบค.) ดำเนินการให้เสร็จสิ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕)	มิติที่ประชุม
๖. เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับยุทธศาสตร์ (Alignment of Strategy)	๖.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๖.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	<u>ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน</u> เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณการจ้างที่ปรึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- ให้ดำเนินการตามตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง โดยให้วัดผลการดำเนินงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในประเด็น “การจัดทำหลักเกณฑ์การกำหนดและจัดแบ่งขนาดจังหวัด สำหรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง ของ สนง.พมจ.” แทน เนื่องจากจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กร จำเป็นจะต้องจ้างที่ปรึกษาดำเนินการศึกษาวិเคราะห์ภารกิจงาน และความจำเป็นด้านกำลังคนขององค์กรอย่างมีหลักการและเป็นระบบ เพื่อก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของผลงาน - ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก (กบค.) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและรายงานผลทุกปี
	๖.๓ การบริหารอัตรารว่างคงเหลือของส่วนราชการ	๖.๓ ร้อยละของอัตรารว่างคงเหลือของส่วนราชการ เป้าหมาย : ไม่เกินร้อยละ ๖	<u>ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย</u> เนื่องจากเกิดอัตรการลาออกและโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถบริหารอัตรารว่างของส่วนราชการได้ตามเป้าหมาย	- ให้ดำเนินการตามตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง โดยให้พิจารณาปัจจัยอื่นที่ส่งผลให้เกิดการลาออก และโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นของบุคลากร เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น และขับเคลื่อนงานให้ประสบความสำเร็จตามแผน - ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก (กบค.) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและรายงานผลทุกปี



ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ /กิจกรรม	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕)	มิติที่ประชุม
	๖.๔ โครงการจัดทำระบบ Talent เพื่อเป็นคลังบุคลากรผู้มีศักยภาพของส่วนราชการ	๖.๔ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบ Talent เพื่อเป็นคลังบุคลากรผู้มีศักยภาพของส่วนราชการ เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	<u>ไม่</u> ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักได้ศึกษาวิเคราะห์และประเมินความคุ้มค่าต่อการพัฒนาระบบกำลังคนคุณภาพระบบใหม่ (Talent) ในขณะที่ส่วนราชการมีระบบการพัฒนากำลังคนคุณภาพที่มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม จำนวน ๒ ระบบ คือ HiPPs และ Successor ซึ่งอาจไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เท่าที่ควร อีกทั้งเป็นการเพิ่มภาระในการสรรหาและคัดเลือกฯ	<p>- ให้เปลี่ยนชื่อกิจกรรมการดำเนินงาน เป็น “การพัฒนาระบบกำลังคนคุณภาพของ สป.พม.” โดยให้ผู้รับผิดชอบหลักดำเนินการพัฒนาและยกระดับระบบกำลังคนคุณภาพที่มีอยู่เดิม (HiPPs/Successor) ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยให้บูรณาการระบบการพัฒนากำลังคนคุณภาพดังกล่าว ให้เชื่อมโยงกระบวนการระหว่างกัน เพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนากำลังคนของ สป.พม. ให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูงได้อย่างแท้จริง</p> <p>- ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก (กบค.) ดำเนินการให้เสร็จสิ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>



๒.๓.๒ ผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ด้วยกลุ่มการพัฒนาาระบบบริหาร สป.พม. ดำเนินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร สป.พม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) ระหว่างวันที่ ๘ - ๙ กันยายน ๒๕๖๕ ณ เดอะวินเทจ โฮเทล เขาใหญ่ จ.นครราชสีมา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาองค์กรของ สป.พม. ระยะ ๓ ปี และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยในการประชุมดังกล่าว ได้ชี้แจงผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามตารางด้านล่างนี้

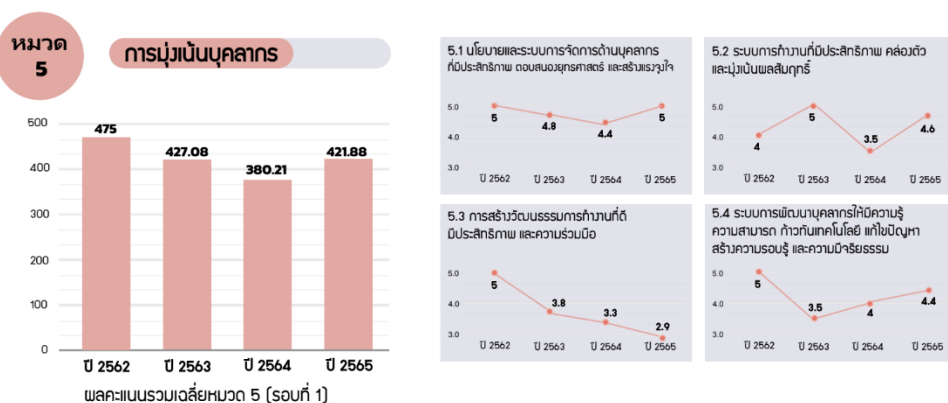
ตารางที่ ๒ ผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร) สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

รายละเอียด	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (คะแนนรอบที่ ๑)	๔๗๕	๔๒๗.๐๘	๓๘๐.๒๑	๔๒๑.๘๘
๕.๑ นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ	๕	๔.๘	๔.๔	๕
๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัวและมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์	๔	๕	๓.๕	๔.๖
๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ	๕	๓.๘	๓.๓	๒.๙
๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้และความมี จริยธรรม	๕	๓.๕	๔	๔.๔

ผลการประเมินสถานะในการเป็นระบบราชการ 4.0 รายนวอด

ปี 2562 - 2565

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์





ทั้งนี้ ในการประชุมดังกล่าว ที่ประชุมได้ร่วมกันวิเคราะห์และสรุปรายละเอียด “โอกาสในการปรับปรุง (Opportunity for Improvement) หรือ OFI” เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ระยะ ๓ ปี และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยนำประเด็นจุดอ่อนหรือแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่อาจไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ และตอบโจทย์การประเมินสถานะองค์กรตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) มาใช้เป็นกรอบแนวทางการกำหนดแผนการดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ ๓ แสดงรายละเอียดโอกาสในการปรับปรุง (Opportunity for Improvement : OFI)

ตามผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ของ สป.พม.

ระดับการประเมินสถานะ การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ขององค์กร	รายละเอียดโอกาสในการปรับปรุง (Opportunity for Improvement : OFI)
<u>ระดับพื้นฐาน (Basic)</u>	- ดำเนินการครบถ้วนตามเกณฑ์ -
<u>ระดับก้าวหน้า (Advance)</u>	(๑) การสร้างกลไกให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง (๒) นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาใช้ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันและเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (๓) มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร (๔) มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์
<u>ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)</u>	การนำผลวิเคราะห์ด้านการบริหารงานบุคคลไปใช้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (การจัดสรรอัตรากำลังคน)

ในการนี้ กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำโอกาสในการปรับปรุง (Opportunity for Improvement : OFI) ข้างต้นมาใช้ในการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยเสนอต่อที่ประชุมการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดการดำเนินงานเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) และบรรจุแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามรายละเอียดดังนี้



ตารางที่ ๔ แสดงรายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่กำหนดเพิ่มเติม
ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐)

ประเด็นโอกาส ในการปรับปรุง (OFI) ตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของ สป.พม.				
	ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ระดับก้าวหน้า (Advance)					
๑. การสร้างกลไกให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจและมีการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพสูง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับปรุง กระบวนการทำงาน ด้านทรัพยากรบุคคล (Improvement of Work Process)	การปรับปรุงหลักเกณฑ์และ วิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน บุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและ การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง	ร้อยละความสำเร็จของการศึกษา แนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนบุคลากรของ สป.พม.	ร้อยละ ๑๐๐	กองกลาง (กบค.)
๒. นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากรมาใช้ในการสร้าง ให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากร เกิดความผูกพันและเกิดผล การปฏิบัติงานที่ดี	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้าง/ ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน (Improvement of Work-life Balance)	แผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผูกพันและความผูกพัน ในองค์กรของ สป.พม.	ร้อยละความสำเร็จในการ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างความผูกพันและความ ผูกพันในองค์กรของ สป.พม.	ร้อยละ ๙๐	กองกลาง (กพอ.)
๓. มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับ ผลลัพธ์ขององค์กร		การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพัน กับผลลัพธ์ขององค์กร	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ ข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนา และปรับปรุงแผนเสริมสร้าง ความผูกพันและความผูกพัน ในองค์กร ของ สป.พม.	ร้อยละ ๑๐๐	



ประเด็นโอกาส ในการปรับปรุง (OFI) ตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของ สป.พม.				
	ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๔. มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับยุทธศาสตร์ (Alignment of Strategy)	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์	ร้อยละ ๑๐๐	กองกลาง (กพอ.)/ สปพ.
ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)					
๕. การนำผลวิเคราะห์ด้านการบริหารงานบุคคลไปใช้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (การจัดสรรอัตรากำลังคน)	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับยุทธศาสตร์ (Alignment of Strategy)	การจัดทำแผนอัตรากำลังที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๑๐๐	กองกลาง (กบค.)



ทั้งนี้ กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ได้นำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของ สป.พม. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มติที่ประชุมการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งโอกาสในการปรับปรุง (Opportunity for Improvement : OFI) ตามผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) มาใช้ประกอบการทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เกิดความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทการดำเนินงานขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจะขอเสนอแผนกลยุทธ์ฯ ในบทรัดไป



บทที่ ๓

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดทำ “แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐” ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบมาตรฐาน HR Scorecard โดยมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สร้างบุคลากรของ พม. ให้มีความเป็นมืออาชีพและมีสมรรถนะของศตวรรษที่ ๒๑ ด้วย “DIGITAL”

๓.๒ พันธกิจ

- (๑) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส รองรับ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม
- (๒) พัฒนาบุคลากรของ พม. ให้มีสมรรถนะของศตวรรษที่ ๒๑ ตอบสนองต่อภารกิจและยุทธศาสตร์
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของทรัพยากรบุคคลและเสริมสร้างความผูกพันองค์กร

๓.๓ เป้าหมาย

- (๑) ดำเนินการและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลของสำนักงานที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ทั้งเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติ
- (๒) รักษาสิทธิและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมผ่านการจัดการที่เป็นเลิศ
- (๓) พัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุมและเป็นมืออาชีพ



๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

Data-driven and agile organization	ขับเคลื่อน พม. ให้เกิดความคล่องตัวด้วยฐานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล
Improvement of work process	ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล
Good Governance	บริหารงานทรัพยากรบุคคลบนฐานธรรมาภิบาล
Improvement of Work-life balance	เสริมสร้าง/ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
Technology Digital	พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรบุคคล พม.
Alignment of Strategy	เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับยุทธศาสตร์
Learning culture	ปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร พม.

**๓.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570														
ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน					ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	66	67	68	69	70	
1. ขับเคลื่อน พม. ให้เกิดความคล่องตัว ด้วยฐานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล (Data-driven and agile organization)	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1.1 ร้อยละความ ถูกต้องของระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (DPIS) ที่มีความ ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ใช้งานได้จริง	1.1 การจัดการ ฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (DPIS) ที่มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ใช้งานได้จริง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	←————→					กองกลาง (กบค.-ฝ่ายทะเบียนฯ)
		1.2 ร้อยละ ความสำเร็จของ การศึกษาและทบทวน กระบวนการสำหรับ การเชื่อมโยงกับระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล DPIS	1.2 การจัดทำ กระบวนการที่เชื่อมโยง กับระบบฐานข้อมูล สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	↔					
		1.3 ร้อยละ ความสำเร็จของการ เชื่อมโยงกระบวนการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เข้าสู่ระบบ DPIS (๑ กระบวนการ/ปี)		ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100		←————→				



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570														
ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน					ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	66	67	68	69	70	
2. ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล (Improvement of work process)	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 ร้อยละความสำเร็จของกระบวนการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุงไปสู่ความเป็นดิจิทัล	2.1 การปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่ความเป็นดิจิทัล	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100			↔		↔	กองกลาง (กบค.)
		2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานหรือผู้รับบริการต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุงไปสู่ความเป็นดิจิทัล	2.2 การปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่ความเป็นดิจิทัล	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	↔			↔		
		2.3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำรูปแบบการปฏิบัติงานของ สป.พม. ตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่	2.3 การจัดทำรูปแบบการปฏิบัติงานของ สป.พม. ตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565	มีผลการรวบรวมข้อมูลแนวทางการปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากที่ส่วนราชการกำหนด	มีผลการศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานที่นอกเหนือไปจากที่ส่วนราชการกำหนด	มีผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติงาน	มีผลสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน	มีแนวทางการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากที่ส่วนราชการกำหนดให้แก่บุคลากร สป.พม.	↔					



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570														
ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน					ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	66	67	68	69	70	
		2.4 ร้อยละความสำเร็จการศึกษาแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากรเงินเดือนบุคลากรของ สป.พม.	2.4 การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากรของส่วนราชการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	↔					กองกลาง (กบค.-ฝ่ายทะเบียนฯ)
3. บริหารงานทรัพยากรบุคคลบนฐานธรรมาภิบาล (Good Governance)	มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐรายหมวด (หมวด 5 ด้านบุคลากร)	3.1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐรายหมวด (หมวด 5 ด้านบุคลากร)	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	←	→				(1) กองกลาง (กบค.-ฝ่ายอัตราค่าจ้าง / กพอ.) (2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (3) สถาบันพระประชาบดี
		3.2 จำนวนรางวัลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐรายหมวด (หมวด 5 ด้านบุคลากร)		-	-	-	-	1 รางวัล (รางวัลรายหมวด)					↔	
		3.3 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.2 การให้บริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	←	→				



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570														
ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน					ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	66	67	68	69	70	
4. เสริมสร้าง/ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Improvement of Work-life balance)	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดสวัสดิการกองทุนสวัสดิการฯ	4.1 แผนงานการจัดสวัสดิการกองทุนสวัสดิการของ สป.พม.	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	←————→					กองกลาง (กบค.-ฝ่ายสวัสดิการฯ)
		4.2 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพิ่มขึ้น		ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100		↔		↔		
		4.3 ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร สป.พม. ปี 2565 - 2568	4.2 แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันในองค์กร สป.พม. ปี 2565 - 2568	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	←————→					กองกลาง (กพอ.)
		4.4 ร้อยละความผูกพันและความสำเร็จของบุคลากรต่อส่วนราชการเพิ่มขึ้น		ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85		↔		↔		



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570														
ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน					ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	66	67	68	69	70	
		4.5 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันในองค์กร สป.พม.	4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร					ร้อยละ 100		↔			↔	กองกลาง (กพอ.)
5. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร บุคคล พม. learning, digital, social (Technology)	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	5.1 ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงหลักสูตรตาม Career Path ให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะของศตวรรษที่ 21	5.1 การปรับปรุงหลักสูตรตาม Career Path ให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะของศตวรรษที่ 21	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	↔		↔		↔	(1) สถาบันพระประชาบดี (2) กองกลาง (กพอ.) (3) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
		5.2 ร้อยละบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรมีความรู้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะของศตวรรษที่ 21		ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80		↔	↔			



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570															
ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน					ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ	
				1	2	3	4	5	66	67	68	69	70		
		5.3 ร้อยละของบุคลากรที่พัฒนาตนเองตามทักษะของศตวรรษที่ 21 ผ่านช่องทางต่าง ๆ (ออนไลน์ / ออฟไลน์)	5.2 การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามทักษะของศตวรรษที่ 21 ผ่านช่องทางต่าง ๆ (ออนไลน์ / ออฟไลน์)	ร้อยละ 40	ร้อยละ 45	ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	↔						
				ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70		↔					
				ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80			↔				
				ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90				↔			
				ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100					↔		
6. เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับยุทธศาสตร์ (Alignment of Strategy)	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	6.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	6.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	←					→	กองกลาง (กบค.-ฝ่ายอัตรากำลัง)
		6.2 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ของส่วนราชการ ประจำปี	6.2 การจัดทำแผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ของส่วนราชการ ประจำปี	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	←					→	กองกลาง (กบค.-ฝ่ายสรรหาฯ)
		6.3 ร้อยละของอัตรารว่างคงเหลือของส่วนราชการ	6.3 การบริหารอัตรารว่างคงเหลือของส่วนราชการ	-	-	-	-	มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ 6 ของอัตรากำลังทั้งหมด	←					→	



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570														
ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระดับค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน					ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	66	67	68	69	70	
		6.4 ร้อยละ ความสำเร็จของ การจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งสำคัญ เพิ่มเติม	6.5 การจัดทำแผน สืบทอดตำแหน่งสำคัญ เพิ่มเติม	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100		↔				กองกลาง (กบค.-ฝ่ายอัตรากำลัง)
		6.5 ร้อยละ ความสำเร็จของการ คัดเลือกบุคคล เพื่อเข้าสู่ระบบการ พัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor)		ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	↔		↔			
		6.6 ร้อยละ ความสำเร็จของ การจัดทำหลักสูตร พัฒนาบุคลากรที่ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	6.6 การจัดทำหลักสูตร พัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์องค์กร และ สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	←	→				(1) สถาบันพระ ประชาบดี (2) กองกลาง (กพอ.)
		6.7 ร้อยละของผู้เข้า รับการอบรมมีความรู้/ สมรรถนะที่จำเป็นต่อ การบรรลุยุทธศาสตร์ และเป้าหมายของ ส่วนราชการ		ผลการ ประเมินผ่าน เกณฑ์ ร้อยละ 60	ผลการ ประเมินผ่าน เกณฑ์ ร้อยละ 65	ผลการ ประเมิน ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70	ผลการ ประเมิน ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 75	ผลการ ประเมิน ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 80		←	→			



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570														
ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสอดคล้องกับมิติ HR Scorecard	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน					ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	66	67	68	69	70	
		6.8 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์	6.7 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	↔					(1) สถาบันพระประชาบดี (2) กองกลาง (กพอ.)
7. ปลุกฝังวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร พม. (Learning culture)	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	7.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)	7.1 การจัดการความรู้ในองค์กร (KM)	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	←————→					กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
		7.2 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาและการจัดการประเด็นองค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้น		ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	↔	↔				
		7.3 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคลังองค์ความรู้บนเว็บไซต์กระทรวง พม.		ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	↔					
		7.4 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ กระบวนการเผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์ให้แก่บุคลากรในองค์กรหรือผู้รับบริการทราบ	7.2 สถิติหน่วยงานที่มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ กระบวนการเผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์ให้แก่บุคลากรในองค์กรหรือผู้รับบริการทราบ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 35	ร้อยละ 40	ร้อยละ 45	ร้อยละ 50	↔					(1) ทุกสำนัก/กอง (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) (2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ร้อยละ 50	ร้อยละ 55	ร้อยละ 60		ร้อยละ 65	ร้อยละ 70			↔						
ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70		ร้อยละ 75	ร้อยละ 80					↔				