



สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

# แผนปฏิบัติการ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗



## บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จัดทำภายใต้กรอบแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

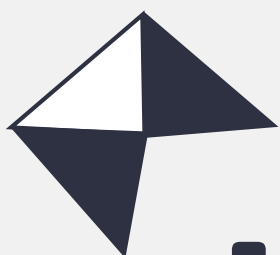
ดังนั้น แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงกำหนดแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ โดยกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๒. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะ เพื่อรองรับการดำเนินงานขององค์กร
๓. โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการส่งเสริม ค้ำครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน
๔. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเชี่ยวชาญในประเด็นสิทธิ
๕. การจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ
๖. การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีมาตรฐาน
๗. การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๙. การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์
๑๐. การผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๑๑. การสร้างกลไกขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๒. การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๓. การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b> .....	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
<b>บทที่ ๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการ</b> .....	<b>๓</b>
<b>สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐</b>	
๒.๑ วิสัยทัศน์	๔
๒.๒ พันธกิจ	๔
๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
๒.๔ เป้าประสงค์กลยุทธ์	๕
๒.๕ ปัจจัยความสำเร็จ	๕
๒.๖ แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการ	๗
<b>สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</b>	๙
๒.๗ ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
<b>บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b> .....	<b>๑๓</b>
<b>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</b>	
<b>บทที่ ๔ รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการ</b> .....	<b>๒๑</b>
<b>ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</b>	



# บทที่ ๑

## บทนำ



## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทขององค์กร รวมทั้งเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความทันสมัย และสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้กรอบแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนด

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

### ๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐



# บทที่ ๒

**แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐**



## บทที่ ๒

# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ดังนี้

### ๒.๑ วิสัยทัศน์

ทรัพยากรบุคคลมีขีดความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนางองค์กรให้มีสมรรถนะสูง

### ๒.๒ พันธกิจ

- ๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ
- ๒) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส
- ๓) พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

### ๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการบริหารระบบทรัพยากรบุคคล

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบ โครงสร้าง และมาตรฐานการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายใน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การบริหารกำลังคน

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมร่วมของบุคลากร



๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์  
การบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๒.๔ เป้าประสงค์กลยุทธ์

- ๑) มีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๒) บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่
- ๓) มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- ๔) โครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ๕) ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส
- ๖) การบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ๗) ระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- ๘) มีการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ๙) บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ๑๐) บุคลากรมีวัฒนธรรมร่วมกันในการทำงาน
- ๑๑) มีระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

#### ๒.๕ ปัจจัยความสำเร็จ

- ๑) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐
- ๒) ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้ความสำคัญ ในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดเป็นนโยบายสำคัญควบคู่ไปกับการบริหารงานตามภารกิจหลัก ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และผลักดันให้เกิดการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนด
- ๓) การมีส่วนร่วมของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในทุกขั้นตอนของการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐





๔) มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนงานโครงการ และกิจกรรมที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการขับเคลื่อนและดำเนินการตามที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

๕) มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ถูกต้องและครบถ้วน เพื่อรองรับการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ



๒.๖ แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการ  
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ  
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เป้าประสงค์

สังคมไทยตระหนักและ  
เคารพในสิทธิมนุษยชน  
วิสัยทัศน์  
สร้างเสริมวัฒนธรรมเคารพ  
สิทธิมนุษยชน  
โดยพลังความร่วมมือ  
จากทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสำนักงาน กสม. ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ พัฒนาระบบการจัดการของสำนักงาน กสม. ให้เทียบเท่าระดับสากล  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๓ ขยายศักยภาพการดำเนินงานระดับภูมิภาค

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑**  
การพัฒนาขีดความสามารถ  
บุคลากรเพื่อสนับสนุน  
การปฏิบัติงาน  
ด้านสิทธิมนุษยชน  
อย่างมืออาชีพ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒**  
การพัฒนาระบบ  
โครงสร้าง  
และมาตรฐานการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓**  
การสนับสนุนการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔**  
การเสริมสร้างความผูกพัน  
ในองค์กร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕**  
การบริหารและขับเคลื่อน  
แผนยุทธศาสตร์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

ทรัพยากรบุคคลมีขีดความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ
- ๒) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส
- ๓) พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

การพัฒนาระบบ โครงสร้าง และมาตรฐานการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายใน
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การบริหารกำลังคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

การสนับสนุนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการ ข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบการจัดการ ความรู้ในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

การเสริมสร้างความผูกพัน ในองค์กร

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมร่วมของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕

การบริหารและขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



๒.๗ ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
						๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีอาชีพ</p>	<p>มีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p>	<p>โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p>		✓			สบก.
			<p>บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร</p>	<p>๑) โครงการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ของสำนักงาน กสม.</p>	<p>ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด</p>	✓	✓	✓	✓
				<p>๒) โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อรองรับการดำเนินงานขององค์กร</p>	<p>ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด</p>	✓	✓	✓	✓	สบก.
				<p>๓) โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน (๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ (๒) กระบวนการเพิ่มพูน/พัฒนาศักยภาพพนักงานเจ้าหน้าที่</p>	<p>ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด</p>	✓	✓	✓	✓	สบก.
				<p>๔) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเชี่ยวชาญในประเด็นสิทธิ</p>	<p>ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด</p>	✓	✓	✓	✓	สบก.
			<p>๕) โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมทางการบริหารของบุคลากร</p>	<p>ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด</p>		✓		✓	สบก.	



มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
						๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
				๖) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นวิทยากรกระบวนการ	ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด			✓		สบก. / สสค.
<b>มิติที่ ๑</b> ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์  <b>มิติที่ ๒</b> ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาระบบ โครงสร้าง และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ หน้าที่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๑</b> พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) การจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	✓				สบก.
				๒) การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานรายตำแหน่ง			✓		สบก.
				๓) การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการให้มีมาตรฐาน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	✓	สบก.
		โครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม. สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ กสม.	<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๒</b> พัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายใน	การทบทวนและพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม. ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ กสม.	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการทบทวนและพัฒนาโครงสร้างของสำนักงาน กสม.			✓		สบก.
		ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส	<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๓</b> จัดทำ พัฒนา หรือ ปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๕ เรื่อง	✓	✓	✓	✓	สบก.



มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
						๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
		การบริหารกำลังคน มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ กสม.	<b>กลยุทธ์ที่ ๒.๔</b> การบริหารกำลังคน	๑) การทบทวนแผนอัตรากำลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ของสำนักงาน กสม.	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ของสำนักงาน กสม.			✓		สบก.
				๒) การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของสำนักงาน กสม.	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของสำนักงาน กสม.		✓			สบก.
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล  มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	ระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๑</b> พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๑) การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	ระดับสำเร็จในการพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล จำนวนอย่างน้อย ๑ ระบบงาน	✓	✓	✓	✓	สบก.
				๒) การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์	ร้อยละของฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓	สบก.
		มีการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ กสม.	<b>กลยุทธ์ที่ ๓.๒</b> พัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร	โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร		✓	✓	✓	สนย.



มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
						๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร	บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักงาน กสม.	กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	การผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน กสม.	ระดับความสำเร็จในการผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน กสม.	✓	✓	✓	✓	สบก.
		บุคลากรมีวัฒนธรรมร่วมกันในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมร่วมของบุคลากร	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมร่วมของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดโครงการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมร่วมของบุคลากร				✓	สบก. / สสค. / สนย.
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	มีระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์	กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) การสร้างกลไกขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการสร้างกลไกขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	✓				สบก.
				๒) การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกิจกรรม/ช่องทาง การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	สบก.
				๓) การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	สบก.



# บทที่ ๓

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗





### บทที่ ๓

## แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีแนวทางการดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ โดยขับเคลื่อนทั้ง ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ กลยุทธ์ ๖ เป้าประสงค์ ๑๓ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ					
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่					
กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๑) โครงการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ของ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ และความรู้พื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดี ทั้งต่อตนเอง ทีมงาน และองค์กร เกิดความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ต.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗	๕๘๗,๐๐๐	สปก.
	๒) โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะ เพื่อรองรับการดำเนินงานขององค์กร	เพื่อให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่รองรับ และสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการการพัฒนาองค์กรในภาพรวมต่อไป	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๕๑,๐๐๐	สปก.



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๓) โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการส่งเสริมคุ้มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน	เพื่อให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในมิติงานด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม คุ้มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๓๔๐,๐๐๐	สปก.
	๔) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเชี่ยวชาญในประเด็นสิทธิ	เพื่อให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในประเด็นสิทธิ รวมถึงได้รับการพัฒนาทักษะที่พึงประสงค์ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตลอดจนขับเคลื่อนสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๙๐๐,๐๐๐	สปก.



## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบ โครงสร้าง และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) การจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	เพื่อกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนที่เหมาะสม และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร ให้มีมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน	ธ.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๒๐๐,๐๐๐	สบก.
	๒) การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีมาตรฐาน	เพื่อให้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละรอบการประเมิน มีมาตรฐาน เป็นธรรม และสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	สบก.



## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบ โครงสร้าง และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	สบก.

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : ระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๑) การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้ทันสมัยและสามารถนำมาใช้สนับสนุนในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	สบก.



### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : ระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒) การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน และทันต่อสถานการณ์	เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	สบก.

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

เป้าประสงค์ : บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	การผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน กสม.	เพื่อให้เกิดการผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	สบก.



## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : มีระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) การสร้างกลไกขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อสร้างกลไกในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ให้สามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	สบก.
	๒) การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจให้บุคลากรทุกระดับทราบและเห็นถึงความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ซึ่งจะทำให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	สบก.
	๓) การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เพื่อประเมินระบบและกลไกการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ๒. เพื่อประเมินความสำเร็จของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	สบก.



## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : มีระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๓) การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๓. เพื่อศึกษาและจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงกลไกการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลต่อไป ๔. เพื่อให้มีเครื่องมือและระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล			



# บทที่ ๔

**รายละเอียดแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม  
ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗**





## โครงการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ

๑.๒ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่

๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

### ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ และความรู้พื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเอง ทีมงาน และองค์กร เกิดความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### ๓. ผลผลิต

๓.๑ กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๓.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

### ๔. ผลลัพธ์

บุคลากรใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และวิธีปฏิบัติ

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- จัดทำโครงการฝึกอบรม เพื่อเสนอขออนุมัติ
- ขับเคลื่อนการดำเนินการฝึกอบรม
  - ขออนุมัติดำเนินโครงการ/กิจกรรม
  - ประสานรายละเอียดการเตรียมการ เช่น ผู้เข้าอบรม วิทยากร สถานที่ เอกสาร อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น
  - บริหารจัดการฝึกอบรม
- สรุปผลและรายงานผลดำเนินการต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

### ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐



**๗. ระยะเวลาดำเนินงาน**

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – มีนาคม ๒๕๖๗

**๘. งบประมาณ**

จำนวน ๕๘๗,๐๐๐ บาท

**๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ**

สำนักบริหารกลาง



## โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะ เพื่อรองรับการดำเนินงานขององค์กร

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ

๑.๒ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่

๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

### ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการการพัฒนารองคักในภาพรวมต่อไป

### ๓. ผลผลิต

๓.๑ กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

๓.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

### ๔. ผลลัพธ์

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนสามารถใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานและนำมาสร้างสรรค์ต่อยอดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- จัดทำโครงการฝึกอบรม เพื่อเสนอขออนุมัติ
- ขับเคลื่อนการดำเนินการฝึกอบรม
  - ขออนุมัติดำเนินโครงการ/กิจกรรม
  - ประสานรายละเอียดการเตรียมการ เช่น ผู้เข้าอบรม วิทยากร สถานที่ เอกสาร อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น
  - บริหารจัดการฝึกอบรม
- สรุปผลและรายงานผลดำเนินการต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

### ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐



**๗. ระยะเวลาดำเนินงาน**

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

**๘. งบประมาณ**

จำนวน ๕๑,๐๐๐ บาท

**๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ**

สำนักบริหารกลาง



## โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะ ด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

- ๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ
- ๑.๒ เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่
- ๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

### ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในมิติงานด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน

### ๓. ผลผลิต

- ๓.๑ กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
- ๓.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘

### ๔. ผลลัพธ์

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน ตลอดจนสามารถใช้ศักยภาพดังกล่าวในการปฏิบัติงาน และนำมาสร้างสรรค์ต่อยอดในการปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการให้บริการที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- จัดทำโครงการฝึกอบรม เพื่อเสนอขออนุมัติ
- ขับเคลื่อนการดำเนินการฝึกอบรม
  - ขออนุมัติดำเนินโครงการ/กิจกรรม
  - ประสานรายละเอียดการเตรียมการ เช่น ผู้เข้าอบรม วิทยากร สถานที่ เอกสาร อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น
  - บริหารจัดการฝึกอบรม
- สรุปผลและรายงานผลดำเนินการต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



## ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

## ๗. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

## ๘. งบประมาณ

จำนวน ๓๔๐,๐๐๐ บาท

## ๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง



## โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเชี่ยวชาญในประเด็นสิทธิ

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

- ๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ
- ๑.๒ เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่
- ๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

### ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในประเด็นสิทธิ รวมถึงได้รับการพัฒนาทักษะที่พึงประสงค์ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตลอดจนขับเคลื่อนสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

### ๓. ผลผลิต

- ๓.๑ กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่กระบวนการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
- ๓.๒ บุคลากรที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนา มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

### ๔. ผลลัพธ์

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีความรู้ความเชี่ยวชาญในประเด็นสิทธิ สามารถปฏิบัติงานหรือให้ความเห็นในงานที่มีความซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะประเด็น รวมถึงการเป็นผู้แทนขององค์กรในการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม ที่มีเนื้อหาเฉพาะทั้งในและต่างประเทศ การเป็นคณะทำงาน/คณะกรรมการ/ผู้ให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะตามที่หน่วยงานภายนอกประสาน ขอความร่วมมือการเป็นวิทยากรให้ความรู้ ตลอดจนภารกิจอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- จัดทำกรอบแนวทาง/โครงการ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ
  - กำหนดประเด็นสิทธิเพื่อการพัฒนา
  - กระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้าสู่กระบวนการพัฒนา
  - กำหนดกระบวนการพัฒนา
- สรุปผลและรายงานผลดำเนินการต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- จัดทำร่างขอบเขตงานจ้าง
- ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐
- รายงานผลการดำเนินโครงการ



## ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

## ๗. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

## ๘. งบประมาณ

จำนวน ๙๐๐,๐๐๐ บาท

## ๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง





## การจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

- ๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบ โครงสร้าง และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๒ เป้าประสงค์ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- ๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนที่เหมาะสม
- ๒.๒ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน

### ๓. ผลผลิต

ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีสมรรถนะประจำตำแหน่ง ในสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนที่เหมาะสม

### ๔. ผลลัพธ์

- ๔.๑ บุคลากรทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด
- ๔.๒ ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ในการประเมินและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๔.๓ องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดี ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน
- ๔.๔ องค์กรนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
- ๔.๕ ใช้สนับสนุนตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs)

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- รวบรวมข้อมูลเพื่อไปประกอบการพิจารณากำหนดต้นแบบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นข้อมูลความรู้ ข้อมูลทักษะ ข้อมูลสมรรถนะ แล้วนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมด มาสร้างเป็นต้นแบบความรู้ ทักษะ สมรรถนะ
- จัดทำรายละเอียดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการเสนอต่อคณะกรรมการหรือคณะทำงาน
- ปรับปรุงรายละเอียดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ ตามความเห็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน และเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ประชาสัมพันธ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ



## ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
รวบรวมข้อมูลเพื่อไปประกอบการพิจารณากำหนดต้นแบบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นข้อมูลความรู้ ข้อมูลทักษะ ข้อมูลสมรรถนะ แล้วนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมด มาสร้างเป็นต้นแบบความรู้ ทักษะ สมรรถนะ	จัดทำรายละเอียดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ เสนอต่อคณะกรรมการหรือคณะทำงาน	ปรับปรุงรายละเอียดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ ตามความเห็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน และเสนอต่อเลขาธิการ กสม.	ประชาสัมพันธ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ

## ๗. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

## ๘. งบประมาณ

จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท

## ๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง



## การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีมาตรฐาน

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

- ๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบ โครงสร้าง และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๒ เป้าประสงค์ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- ๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน มีมาตรฐาน เป็นธรรม และสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

### ๓. ผลผลิต

- ๓.๑ มีหลักเกณฑ์และกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินที่มีมาตรฐาน เป็นธรรม และสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ๓.๒ มีการกำหนดกรอบตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับตำแหน่งในทุกระดับ

### ๔. ผลลัพธ์

- ๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินมีมาตรฐานและเป็นธรรม
- ๔.๒ บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากผลการประเมินสะท้อนความแตกต่างของผลงานได้

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีที่ผ่านมา
- ทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลของแต่ละสำนัก/หน่วยให้สะท้อนผลงานจริงของแต่ละบุคคล
- มีข้อเสนอผลการทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นธรรมและสะท้อนผลงานจริงของแต่ละบุคคล ต่อคณะกรรมการหรือคณะทำงาน
- ปรับปรุงข้อเสนอผลการทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลตามความเห็นของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน และเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- นำข้อเสนอผลการทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลไปประกอบการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติราชการ



## ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีที่ผ่านมา	ทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลของแต่ละสำนัก/หน่วยให้สะท้อนผลงานจริงของแต่ละบุคคล	มีข้อเสนอผลการทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นธรรมและสะท้อนผลงานจริงของแต่ละบุคคลต่อคณะกรรมการหรือคณะทำงาน	ปรับปรุงข้อเสนอผลการทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลตามความเห็นของคณะกรรมการหรือคณะทำงานและเสนอต่อเลขาธิการ กสม.	นำข้อเสนอผลการทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลไปประกอบการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติราชการ

## ๗. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

## ๘. งบประมาณ

- ไม่มี -

## ๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง



## การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

- ๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบ โครงสร้างและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๒ เป้าประสงค์ : ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส
- ๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

### ๓. ผลผลิต

มีระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

### ๔. ผลลัพธ์

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสามารถใช้ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- ตรวจสอบความจำเป็นในการจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- รวบรวม ศึกษา กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
- ยกร่างและเสนอร่างต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อให้มีผลบังคับใช้

### ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

**ตัวชี้วัด :** ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๕ เรื่อง

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐



**๗. ระยะเวลาดำเนินงาน**

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

**๘. งบประมาณ**

- ไม่มี -

**๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ**

สำนักบริหารกลาง



## การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ เป้าประสงค์ : ระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

### ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้ทันสมัยและสามารถนำมาใช้สนับสนุนในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. ผลผลิต

มีกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

### ๔. ผลลัพธ์

บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสามารถใช้กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- ศึกษาและพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล
- นำเสนอกระบวนการใหม่ต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้ความเห็นชอบ
- ทดลองนำกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่มาปรับใช้
- นำผลจากการทดลองกระบวนการใหม่มาทบทวน พัฒนา และปรับปรุง
- กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ได้มีการใช้งานในสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

### ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ กระบวนการ

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
ศึกษาและพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	นำเสนอกระบวนการใหม่ต่อเลขาธิการ กสม. ให้ความเห็นชอบ	ทดลองนำกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่มาปรับใช้	นำผลจากการทดลองกระบวนการใหม่มาทบทวน พัฒนา และปรับปรุง	กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ได้มีการใช้งานในสำนักงาน กสม.



**๗. ระยะเวลาดำเนินงาน**

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

**๘. งบประมาณ**

- ไม่มี -

**๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ**

สำนักบริหารกลาง





## การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

- ๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ เป้าประสงค์ ระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- ๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

### ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### ๓. ผลผลิต

มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

### ๔. ผลลัพธ์

มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และทันสมัย สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรสามารถใช้งานและเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- รวบรวมข้อมูลและคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- บันทึกข้อมูลของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)
- ตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลที่น่าเข้าสู่ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

### ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละของฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐



**๗. ระยะเวลาดำเนินงาน**

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

**๘. งบประมาณ**

- ไม่มี -

**๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ**

สำนักบริหารกลาง



## การผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

- ๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร
- ๑.๒ เป้าประสงค์ บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

### ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดการผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ อย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง

### ๓. ผลผลิต

มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

### ๔. ผลลัพธ์

การขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสามารถวัดประเมินผลสำเร็จในการดำเนินการได้

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- กำหนดแนวทางในการผลักดันและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผน
- ติดตามผลการดำเนินงานในรอบระยะเวลา ๖ เดือนและ ๑๒ เดือน
- วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการตามแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไข
- ประเมินผลสำเร็จในการดำเนินการตามแผนในแต่ละปีงบประมาณ
- รายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



## ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

**ตัวชี้วัด** ระดับความสำเร็จในการผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร  
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
กำหนดแนวทาง ในการผลักดัน และติดตามความก้าวหน้า การดำเนินการตามแผน	ติดตามผลการดำเนินงาน ในรอบระยะเวลา ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน	วิเคราะห์ปัญหาและ อุปสรรคที่เกิดขึ้นใน การดำเนินการตามแผน เพื่อหาแนวทางแก้ไข	ประเมินผลสำเร็จ ในการดำเนินการตาม แผนในแต่ละ ปีงบประมาณ	รายงานผล การดำเนินงานประจำปี เสนอต่อ เลขาธิการ กสม.

## ๗. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

## ๘. งบประมาณ

- ไม่มี -

## ๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง



## การสร้างกลไกขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๒ เป้าประสงค์ มีระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างกลไกในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ให้สามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

### ๓. ผลผลิต

มีคณะกรรมการเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

### ๔. ผลลัพธ์

การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- กำหนดกำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- กำหนดหน้าที่และอำนาจคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- มีคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการกำหนดกลไกขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
กำหนดองค์ประกอบ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	-	กำหนดหน้าที่และอำนาจ คณะกรรมการขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	-	มีคณะกรรมการ ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล



**๗. ระยะเวลาดำเนินงาน**

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

**๘. งบประมาณ**

- ไม่มี -

**๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ**

สำนักบริหารกลาง



## การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๒ เป้าประสงค์ มีระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจให้บุคลากรทุกระดับทราบและเห็นถึงความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ซึ่งจะก่อให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้

### ๓. ผลผลิต

มีกิจกรรมหรือช่องทางการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๓ ช่องทาง

### ๔. ผลลัพธ์

บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติทุกระดับมีความเข้าใจที่ตรงกัน และพร้อมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านกิจกรรมหรือช่องทางต่าง ๆ เช่น การแจ้งเวียน การประชุม การจัดทำรูปเล่มเอกสาร การจัดทำอินโฟกราฟิก หรือสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เป็นต้น

### ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรม/ช่องทางการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
๑	-	๒	-	๓



**๗. ระยะเวลาดำเนินงาน**

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

**๘. งบประมาณ**

- ไม่มี -

**๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ**

สำนักบริหารกลาง





## การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๒ เป้าประสงค์ มีระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อประเมินระบบและกลไกการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๒ เพื่อประเมินความสำเร็จของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้

๒.๓ เพื่อศึกษาและจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงกลไกการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลต่อไป

๒.๔ เพื่อให้มีเครื่องมือและระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๓. ผลผลิต

มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

### ๔. ผลลัพธ์

การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปอย่างต่อเนื่องและสามารถติดตามและวัดประเมินผลสำเร็จในการดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ

### ๕. แนวทางการดำเนินงาน

- กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน
- ติดตามผลการดำเนินงานในรอบระยะเวลา ๖ เดือนและ ๑๒ เดือน
- วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการตามแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไข
- ประเมินผลสำเร็จในการดำเนินการตามแผนในแต่ละปีงบประมาณ
- รายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



## ๖. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

## ๗. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

## ๘. งบประมาณ

- ไม่มี -

## ๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง