



สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักบริหารกลาง
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

บทสรุปผู้บริหาร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดทำภายใต้กรอบแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ดังนั้น แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้ จึงกำหนดแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ โดยกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๒. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะ เพื่อรองรับการดำเนินงานขององค์กร
๓. โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการส่งเสริม ค้ำครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน
๔. โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมทางการบริหารของบุคลากร
๕. การจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ
๖. การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีมาตรฐาน
๗. การทบทวนและพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๘. การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การทบทวนแผนอัตรากำลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๑๐. การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๑๑. การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์
๑๒. การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร
๑๓. การผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๑๔. การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๕. การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล.....	๒
๑.๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	๒
บทที่ ๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการ.....	๓
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐	
๒.๑ วิสัยทัศน์.....	๔
๒.๒ พันธกิจ.....	๔
๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๔
๒.๔ เป้าประสงค์กลยุทธ์.....	๕
๒.๕ ปัจจัยความสำเร็จ.....	๕
๒.๖ ผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗.....	๖
๒.๗ แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการ.....	๗
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
๒.๘ ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๙
บทที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘.....	๑๓
บทที่ ๔ รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม.....	๑๙
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	



ບຫທີ່ ໑

ບຫນຳ

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทขององค์กร รวมทั้งเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความทันสมัย และสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ภายใต้กรอบแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนด

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

บทที่ ๒

แผนยุทธศาสตร์

การบริหารทรัพยากรบุคคล

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 และปัจจัยความสำเร็จ ดังนี้

๒.๑ วิสัยทัศน์

ทรัพยากรบุคคลมีขีดความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนองค์กรให้มีสมรรถนะสูง

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 เพื่อบริการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๒.๖ ผลการดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยปรากฏผลความสำเร็จของการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๙๑

๒.๗ แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐



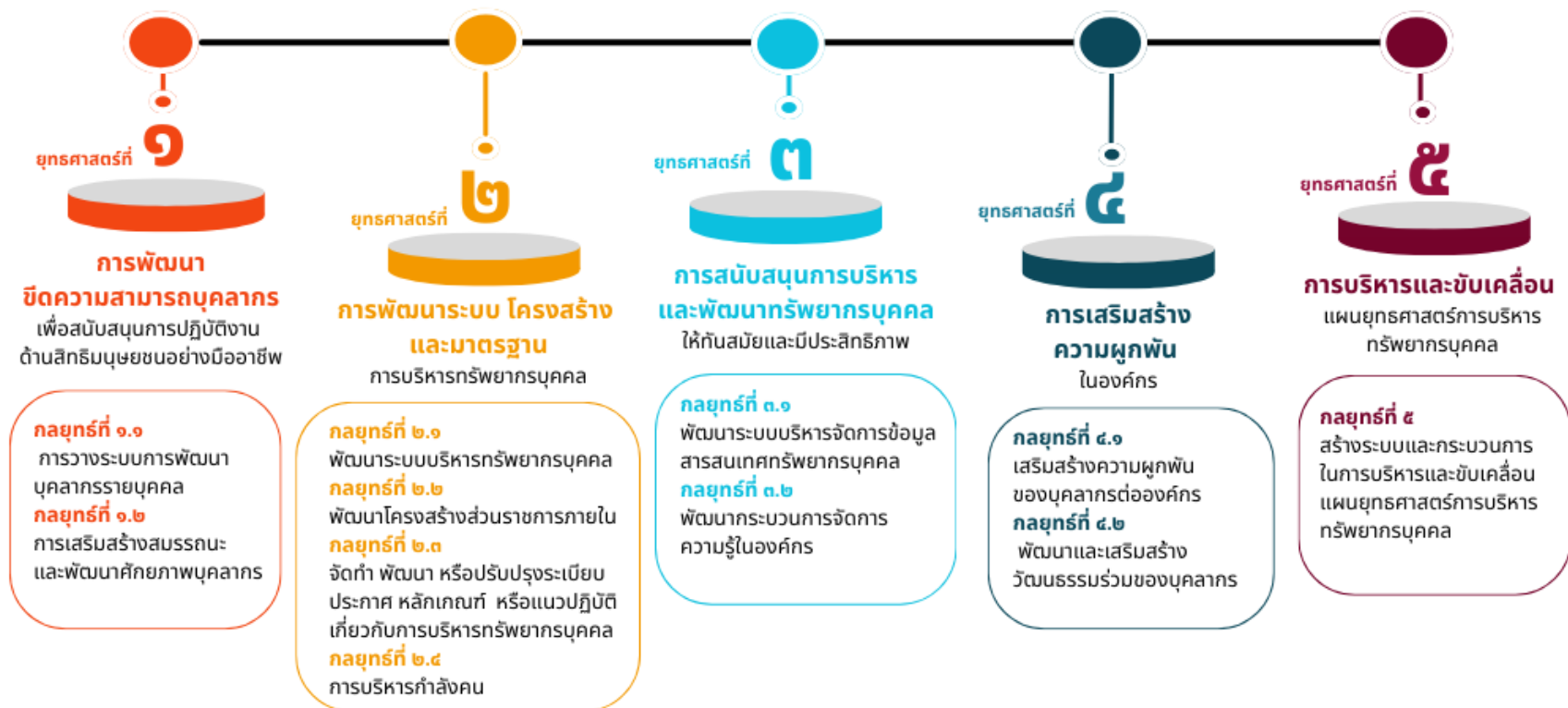
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

ทรัพยากรบุคคลมีขีดความสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง

พันธกิจ

- สมรรถนะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ
- พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส
- พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร



๒.๘ ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
						๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีอาชีวะ	มีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล				✓	สบก.
		บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่	กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๑) โครงการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ของสำนักงาน กสม.	ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	สบก.
				๒) โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อรองรับการดำเนินงานขององค์กร	ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	สบก.
				๓) โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการส่งเสริม คัดกรอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน (๑) การฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ (๒) กระบวนการเพิ่มพูน/พัฒนาศักยภาพพนักงานเจ้าหน้าที่	ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	สบก.
				๔) โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมทางการบริหารของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด		✓		✓	สบก.
				๕) โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อมุ่งสู่การเป็นวิทยากรกระบวนการ	ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด			✓		สบก. / สสค.

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
						๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
				๖) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร			✓		สกก.
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบ โครงสร้าง และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบทบาทภารกิจหน้าที่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) การจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	✓	✓			สกก.
				๒) การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานรายตำแหน่ง			✓		สกก.
				๓) การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีมาตรฐาน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	✓	สกก.
				๔) โครงการจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร			✓		สกก.
		โครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม. สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ กสม.	กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายใน	การทบทวนและพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม. ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ กสม.	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการทบทวนและพัฒนาโครงสร้างของสำนักงาน กสม.		✓			สกก.
		ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส	กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนเรื่องในการจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	สกก.

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
						๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
		การบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ กสม.	กลยุทธ์ที่ ๒.๔ 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 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	ระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๑) การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	ระดับสำเร็จในการพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลจำนวนอย่างน้อย ๑ กระบวนงาน	✓	✓	✓	✓	สบก.
				๒) การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์	ร้อยละของฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓	สบก.
		มีการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ กสม.	กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร	การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร		✓	✓	✓	สนย.

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
						๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความผูกพัน ในองค์กร	บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อสำนักงาน กสม.	กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร	การผลักดันและติดตามการขับเคลื่อน แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สำนักงาน กสม.	ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินการตาม แผนเสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงาน กสม.	✓	✓	✓	✓	สบก.
		บุคลากรมีวัฒนธรรม ร่วมกันในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาและเสริมสร้าง วัฒนธรรมร่วมของบุคลากร	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมร่วม ของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัด โครงการพัฒนาและเสริมสร้าง วัฒนธรรมร่วมของบุคลากร				✓	สบก. / สสค. /สนย.
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มีระบบและกระบวนการ ในการบริหารและขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์	กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างระบบและกระบวนการ ในการบริหารและขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคล	๑) การสร้างกลไกขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของ การสร้างกลไกขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	✓				สบก.
				๒) การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกิจกรรม/ช่องทาง การสื่อสารสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	สบก.
				๓) การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จใน การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	สบก.

บทที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

บทที่ ๓ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีแนวทางการดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ โดยขับเคลื่อนทั้ง ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ กลยุทธ์ ๖ เป้าประสงค์ ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ						
บุคลากรมีสมรรถนะ และศักยภาพพร้อมทุ่มเท ต่อการปฏิบัติหน้าที่	กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การเสริมสร้าง สมรรถนะและพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	๑) โครงการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ของสำนักงาน กสม.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ และความรู้ พื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนเพื่อเสริมสร้าง ทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเอง ทีมงาน และองค์กร เกิดความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ต.ค. ๖๗ - ส.ค. ๖๘	๗๓๑,๗๐๐	สบก.
		๒) โครงการเสริมสร้างสมรรถนะ และทักษะ เพื่อรองรับการดำเนินงาน ขององค์กร	เพื่อให้บุคลากรสำนักงาน กสม. ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่รองรับและสนับสนุน การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผล ต่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวมต่อไป	ต.ค. ๖๗ - มี.ค. ๖๘	๒๕,๒๐๐	สบก.
		๓) โครงการเสริมสร้างความรู้ และทักษะด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์ สิทธิมนุษยชน	เพื่อให้บุคลากรสำนักงาน กสม. ได้รับการเสริมสร้าง องค์ความรู้ในมิติงานด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงได้รับ การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์ สิทธิมนุษยชน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	๓๖๕,๑๑๙	สบก.
		๔) โครงการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมทาง การบริหารของบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม ทั้งความรู้ที่สำคัญและทักษะด้านการบริหารก่อนก้าว เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรในอนาคต	ต.ค. ๖๘ - ส.ค. ๖๘	๔๒๐,๐๐๐	สบก.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบ โครงสร้าง และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล						
มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป	กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	๕) การจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	เพื่อจัดทำระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เกี่ยวกับระดับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	๖๐,๔๐๐	สบก.
		๖) การพัฒนาเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติราชการให้มีมาตรฐาน	เพื่อให้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละรอบการประเมินมีมาตรฐาน เป็นธรรม และสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสำนักงาน กสม.	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.
โครงสร้างส่วนราชการ ภายในของสำนักงาน กสม. สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและยุทธศาสตร์ กสม.	กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายใน	๗) การทบทวนและพัฒนาโครงสร้าง ส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม.	เพื่อให้สำนักงาน กสม. มีโครงสร้างส่วนราชการ บทบาท ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ของ กสม. ตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ แผนยุทธศาสตร์ กสม. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตลอดจนกฎหมาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.
ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส	กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘) การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุง ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับบริบท ของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารกำลังคน มีประสิทธิภาพและ สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและยุทธศาสตร์ กสม.	กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การบริหาร กำลังคน	๙) การทบทวนแผนอัตรากำลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ของสำนักงาน กสม.	เพื่อให้สำนักงาน กสม. มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่เหมาะสม สอดรับกับ บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกสม. ตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ แผนยุทธศาสตร์ กสม. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตลอดจน กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ						
ระบบบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนา ระบบบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๑๐) การพัฒนาระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้ทันสมัยและสามารถนำมาใช้สนับสนุนในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.
		๑๑) การพัฒนาฐานข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์	เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.
	กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนา กระบวนการจัดการความรู้ ในองค์กร	๑๒) การพัฒนากระบวนการ จัดการความรู้ในองค์กร	๑. เพื่อขับเคลื่อนการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM) สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. เพื่อรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญที่ได้ จากกิจกรรมกระบวนการถอดบทเรียน/แลกเปลี่ยน เรียนรู้	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	สนย.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			๓. เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมกระบวนการ ถอดบทเรียน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันจะเป็นความรู้ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร						
บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อสำนักงาน กสม.	กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร	๑๓) การผลักดันและติดตาม การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากร สำนักงาน กสม.	เพื่อให้เกิดการผลักดันและติดตามการขับเคลื่อน แผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘*	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล						
มีระบบและกระบวนการ ในการบริหารและขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์	กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างระบบ และกระบวนการในการบริหาร และขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔) การสื่อสารสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจให้บุคลากรทุกระดับ ทราบและเห็นถึงความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ซึ่งจะทำให้เกิด การสนับสนุนการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		๑๔) การติดตามประเมินผล การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เพื่อประเมินระบบและกลไกการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม ของสำนักงาน กสม. ๒. เพื่อประเมินความสำเร็จของการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้ ๓. เพื่อศึกษาและจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงกลไก การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลต่อไป ๔. เพื่อให้มีเครื่องมือและระบบการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘*	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.

หมายเหตุ * การประเมินผลดำเนินการภายหลังสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

บทที่ ๕

รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ และความรู้พื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเอง ทีมงาน และองค์กร เกิดความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๒. ผลผลิต

๒.๑ กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๒.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓. ผลลัพธ์

บุคลากรใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

๔. แนวทางการดำเนินงาน

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

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

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

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – สิงหาคม ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

จำนวน ๗๓๑,๗๐๐ บาท

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะ เพื่อรองรับการดำเนินงานขององค์กร

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวมต่อไป

๒. ผลผลิต

๒.๑ กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

๒.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓. ผลลัพธ์

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนสามารถใช้ศักยภาพดังกล่าวในการปฏิบัติงาน และนำมาสร้างสรรค์ต่อยอดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. แนวทางการดำเนินงาน

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

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

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

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – มีนาคม ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

จำนวน ๒๕,๒๐๐ บาท

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะ ด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในมิติงานด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน

๒. ผลผลิต

๒.๑ กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

๒.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓. ผลลัพธ์

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน ตลอดจนสามารถใช้ศักยภาพดังกล่าวในการปฏิบัติงาน และนำมาสร้างสรรค์ต่อยอดในการปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการให้บริการที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. แนวทางการดำเนินงาน

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

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

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

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

จำนวน ๓๖๕,๑๑๙ บาท

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมทางการบริหารของบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งความรู้ที่สำคัญและทักษะด้านการบริหาร ก่อนก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรในอนาคต

๒. ผลผลิต

๓.๑ กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

๓.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓. ผลลัพธ์

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีความรู้และทักษะด้านการบริหารพร้อมก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรในอนาคต

๔. แนวทางการดำเนินงาน

- ทบทวนและจัดทำหลักสูตร “เตรียมความพร้อมทางการบริหารของบุคลากร”
- จัดทำโครงการฝึกอบรม เพื่อเสนอขออนุมัติ
- คัดเลือกและประสานผู้รับจ้างดำเนินการ
- จัดทำขอบเขตของงาน (TOR)
- ขับเคลื่อนการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตร “เตรียมความพร้อมทางการบริหารระดับกลาง”
 - ขออนุมัติดำเนินโครงการ/กิจกรรม
 - ประสานรายละเอียดการเตรียมการ เช่น ผู้เข้าอบรม วิทยากร สถานที่ เอกสาร อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น
 - บริหารจัดการฝึกอบรม
- สรุปผลและรายงานผลดำเนินการต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

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

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – สิงหาคม ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

จำนวน ๔๒๐,๐๐๐ บาท

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เกี่ยวกับระดับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ

๒. ผลผลิต

๒.๑ มีระดับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๒ แนวทางการนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ผลลัพธ์

๓.๑ มีเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการที่มีประสิทธิภาพ

๓.๒ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

๔. แนวทางการดำเนินงาน

- ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำระดับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
- จัดทำแนวปฏิบัติการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- จัดประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- เสนอแนวปฏิบัติการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๗. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนมีนาคม ๒๕๖๗ – มิถุนายน ๒๕๖๘

๘. งบประมาณ

จำนวน ๖๐,๔๐๐ บาท

๙. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีมาตรฐาน

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน มีมาตรฐาน เป็นธรรม และสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒. ผลผลิต

๒.๑ มีหลักเกณฑ์และกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินที่มีมาตรฐาน เป็นธรรม และสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๒ มีการกำหนดกรอบตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับตำแหน่งในทุกระดับ

๓. ผลลัพธ์

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินมีมาตรฐานและเป็นธรรม

๓.๒ บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากผลการประเมินสะท้อนความแตกต่างของผลงานได้

๔. แนวทางการดำเนินงาน

- วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีที่ผ่านมา
- ทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลของแต่ละสำนัก/หน่วยให้สะท้อนผลงานจริงของแต่ละบุคคล
- มีข้อเสนอผลการทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลที่เป็นธรรมและสะท้อนผลงานจริงของแต่ละบุคคล ต่อคณะกรรมการหรือคณะทำงาน
- ปรับปรุงข้อเสนอผลการทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลตามความเห็นของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน และเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- นำข้อเสนอผลการทบทวนตัวชี้วัดระดับบุคคลไปประกอบการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมิน ผลปฏิบัติราชการ

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

การทบทวนและพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายใน ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของแต่ละส่วนราชการที่เหมาะสม สอดรับกับบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ แผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตลอดจนกฎหมาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ผลผลิต

มีข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๓. ผลลัพธ์

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของแต่ละส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเหมาะสมสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๔. แนวทางการดำเนินงาน

- มีการทบทวนโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- มีข้อเสนอเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- เสนอโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- เสนอโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล
- ดำเนินการตามมติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการทบทวนและพัฒนาโครงสร้างของสำนักงาน กสม.

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
มีการทบทวนโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม.	มีข้อเสนอเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม.	มีการเสนอโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม. ต่อเลขาธิการ กสม.	เสนอโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม. ต่อ กสม. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล	ดำเนินการตามมติ กสม. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุง ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. ผลผลิต

มีระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๓. ผลลัพธ์

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสามารถใช้ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. แนวทางการดำเนินงาน

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

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : จำนวนเรื่องในการจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
๑	๒	๓	๔	๕

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

การทบทวนแผนอัตรากำลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)
ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่เหมาะสม สอดรับกับบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกสม. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ แผนยุทธศาสตร์ กสม. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตลอดจนกฎหมาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ผลผลิต

มีแผนอัตรากำลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ที่ปรับปรุงให้สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และขอบเขตหน้าที่และอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๓. ผลลัพธ์

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๔. แนวทางการดำเนินงาน

- ทบทวนอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๕ ปี
- เสนอร่างกรอบอัตรากำลังต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังตามความเห็นของเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- เสนอร่างกรอบอัตรากำลังต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล
- ปรับกรอบอัตรากำลังตามที่ได้รับความเห็นชอบ

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
ทบทวนอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๕ ปี	เสนอร่างกรอบอัตรากำลังต่อเลขาธิการ กสม.	ปรับปรุงกรอบอัตรากำลังตามความเห็นของเลขาธิการ กสม.	เสนอร่างกรอบอัตรากำลังต่อ กสม. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล	มีการปรับกรอบอัตรากำลังตามที่ได้รับความเห็นชอบ

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้ทันสมัยและสามารถนำมาใช้สนับสนุนในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ผลผลิต

มีกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

๓. ผลลัพธ์

บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสามารถใช้กระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แนวทางการดำเนินงาน

- ศึกษาและพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล
- นำเสนอกระบวนการงานใหม่ต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้ความเห็นชอบ
- ทดลองนำกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่มาปรับใช้
- นำผลจากการทดลองกระบวนการงานใหม่มาทบทวน พัฒนา และปรับปรุง
- กระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ได้มีการใช้งานในสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ กระบวนการงาน

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
ศึกษาและพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	นำเสนอกระบวนการงานใหม่ต่อเลขาธิการ กสม. ให้ความเห็นชอบ	ทดลองนำกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่มาปรับใช้	นำผลจากการทดลองกระบวนการงานใหม่มาทบทวน พัฒนา และปรับปรุง	กระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ได้มีการใช้งานในสำนักงาน กสม..

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒. ผลผลิต

มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๓. ผลลัพธ์

มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และทันสมัย สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตลอดจนผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรสามารถใช้งานและเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แนวทางการดำเนินงาน

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

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละของฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน

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

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อขับเคลื่อนการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM) สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑.๒ เพื่อรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญที่ได้จากกิจกรรมกระบวนการถอดบทเรียน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑.๓ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมกระบวนการถอดบทเรียน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันจะเป็นความรู้ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

๒. ผลผลิต

๒.๑ มีการจัดกิจกรรม KM ตามแผนการจัดการความรู้ในองค์กร

๒.๒ มีการรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร และเผยแพร่บนเว็บไซต์การจัดการ ความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๓. ผลลัพธ์

บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมกระบวนการถอดบทเรียน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันจะเป็นความรู้ที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

๔. แนวทางการดำเนินงาน

- ศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดประเด็นหัวข้อในการถอดบทเรียนและจัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร
- ดำเนินกิจกรรมตามแผน
- สรุปผลและรายงานผลในแต่ละกิจกรรมดำเนินการต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- เผยแพร่องค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรบนเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
ศึกษาข้อมูล เพื่อกำหนดประเด็น หัวข้อในการถอด บทเรียน	จัดทำแผนการจัดการ ความรู้ในองค์กร	ดำเนินกิจกรรม ตามแผน	เสนอเลขาธิการ กสม. รายงานผลในแต่ละ กิจกรรมได้ครบถ้วน	เผยแพร่องค์ความรู้ ด้านต่าง ๆ ภายใน องค์กรบนเว็บไซต์ ของสำนักงาน กสม.

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

การผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดการผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ อย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง

๒. ผลผลิต

มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

๓. ผลลัพธ์

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

๔. แนวทางการดำเนินงาน

- กำหนดแนวทางในการผลักดันและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผน
- ติดตามผลการดำเนินงานในรอบระยะเวลา ๖ เดือน
- ติดตามประเมินผลสำเร็จในการดำเนินการตามแผนในแต่ละปีงบประมาณ
- รายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

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

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

* การประเมินผลดำเนินการภายหลังสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วัตถุประสงค์

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

๒. ผลผลิต

มีกิจกรรมหรือช่องทางการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๓ กิจกรรม/ช่องทาง

๓. ผลลัพธ์

บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติทุกระดับมีความเข้าใจที่ตรงกัน และพร้อมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

๔. แนวทางการดำเนินงาน

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

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด จำนวนกิจกรรม/ช่องทางการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับเป้าหมาย				
๑	๒	๓	๔	๕
๑	-	๒	-	๓

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อประเมินระบบและกลไกการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๒ เพื่อประเมินความสำเร็จของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้

๒.๓ เพื่อศึกษาและจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงกลไกการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลต่อไป

๒.๔ เพื่อให้มีเครื่องมือและระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ผลผลิต

มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

๓. ผลลัพธ์

การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปอย่างต่อเนื่องและสามารถติดตามและวัดประเมินผลสำเร็จในการดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ

๔. แนวทางการดำเนินงาน

- กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน
- ติดตามผลการดำเนินงานในรอบระยะเวลา ๖ เดือน
- ติดตามและประเมินผลสำเร็จในการดำเนินการตามแผนในแต่ละปีงบประมาณ
- รายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๕. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๖. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘

* การประเมินผลดำเนินการภายหลังสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

