



# แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ประจำปีงบประมาณ

**พ.ศ. 2569**

สำนักบริหารกลาง  
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

## บทสรุปผู้บริหาร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำภายใต้กรอบแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ดังนั้น แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จึงกำหนดแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 โดยกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังนี้

1. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
2. โครงการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ของสำนักงาน กสม.
3. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะ เพื่อรองรับการดำเนินงานขององค์กร
4. โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน
5. โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมทางการบริหารของบุคลากร
6. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
7. การทบทวนและพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม. ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ กสม.
8. การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
9. การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของสำนักงาน กสม.
10. การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
11. การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์
12. การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ (KM) ภายในองค์กร
13. การผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน กสม.
14. การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
15. การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ 1 บทนำ</b> .....	<b>1</b>
1.1 หลักการและเหตุผล	2
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
<b>บทที่ 2 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการ</b> .....	<b>3</b>
<b>สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570</b>	
2.1 วิสัยทัศน์	4
2.2 พันธกิจ	4
2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	4
2.4 เป้าประสงค์กลยุทธ์	5
2.5 ปัจจัยความสำเร็จ	6
2.6 ผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	6
2.7 แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์คณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2566 - 2570	7
2.8 ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	8
<b>บทที่ 3 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการ</b> .....	<b>13</b>
<b>สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>	
<b>บทที่ 4 รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร</b> .....	<b>21</b>
<b>ทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ</b>	
<b>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569</b>	

**บทที่ 1**

---

**บทนำ**





# บทที่ 1

---

## บทนำ



### 1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (สำนักงาน กสม.) ได้มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทขององค์กร รวมทั้งเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความทันสมัย และสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ กสม. พ.ศ. 2565 – 2570

ดังนั้น สำนักงาน กสม. จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ภายใต้กรอบแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนด

### 1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงาน กสม. มีแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

### 1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กสม. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

# บทที่ 2

**แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570**





# บทที่ 2

## แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และปัจจัยความสำเร็จ ดังนี้

### 2.1 วิสัยทัศน์

ทรัพยากรบุคคลมีขีดความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนางองค์กรให้มีสมรรถนะสูง

### 2.2 พันธกิจ

- 1) พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ
- 2) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส
- 3) พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

### 2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการบริหารระบบทรัพยากรบุคคล

1) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1.1 การวางระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

กลยุทธ์ที่ 1.2 การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบ โครงสร้าง และมาตรฐานการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายใน

กลยุทธ์ที่ 2.3 จัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2.4 การบริหารกำลังคน

3) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร

4) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

5) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์  
การบริหารทรัพยากรบุคคล

## 2.4 เป้าประสงค์กลยุทธ์

- 1) มีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน
- 2) บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่
- 3) มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ หน้าที่  
และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 4) โครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ  
สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- 5) ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล  
มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส
- 6) การบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ กสม.
- 7) ระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- 8) มีการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ กสม.
- 9) บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- 10) มีระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

## 2.5 ปัจจัยความสำเร็จ

1) กสม. มีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

2) ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน กสม. ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดเป็นนโยบายสำคัญควบคู่ไปกับการบริหารงานตามภารกิจหลักของสำนักงาน กสม. และผลักดันให้เกิดการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนด

3) การมีส่วนร่วมของบุคลากรของสำนักงาน กสม. ในทุกขั้นตอนของการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

4) มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการขับเคลื่อนและดำเนินการตามที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

5) มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน เพื่อรองรับการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

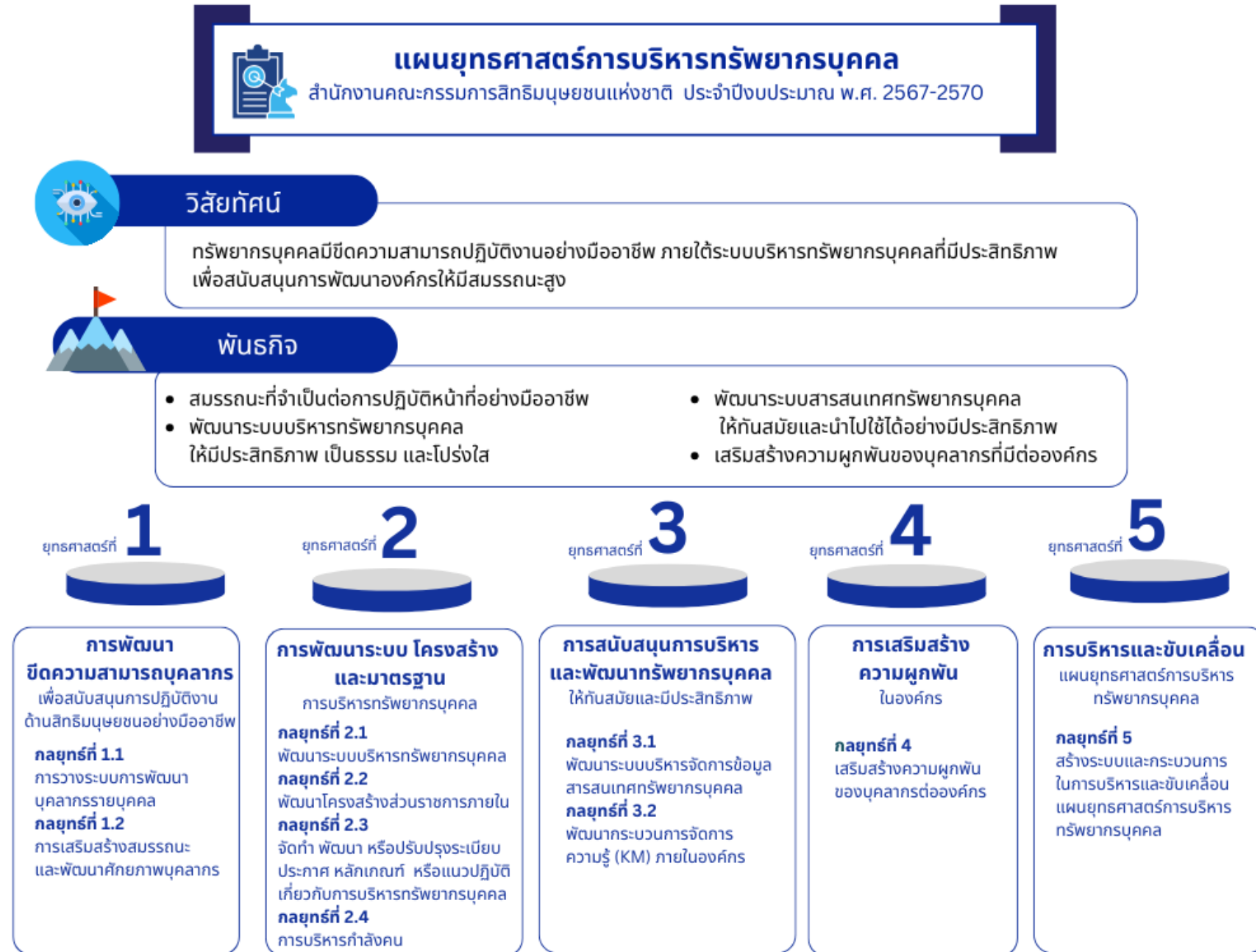
## 2.6 ผลการดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา

สำนักงาน กสม. ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยปรากฏผลความสำเร็จของการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 98.40

## 2.7 แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ กสม. พ.ศ. 2566 - 2570



## 2.8 ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



## 2.8 ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
						67	68	69	70	
<b>มิติที่ 1</b> <i>ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</i>  <b>มิติที่ 3</b> <i>ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</i>	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีอาชีพ	มีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน	<b>กลยุทธ์ที่ 1.1</b> การวางระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล			✓	✓	สบก.
			บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่	<b>กลยุทธ์ที่ 1.2</b> การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	1) โครงการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ของสำนักงาน กสม.	ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	✓	✓	✓	✓
				2) โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อรองรับการดำเนินงานขององค์กร	ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	สบก.
				3) โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน 3.1) การฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ 3.2) กระบวนการเพิ่มพูน/พัฒนาศักยภาพพนักงานเจ้าหน้าที่	ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	สบก.
				4) โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมทางการบริหารของบุคลากร	ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด		✓	✓	✓	สบก.
			5) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นวิทยากรกระบวนการ	ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด			✓		สบก. / สสค.	

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ	
						67	68	69	70		
				6) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร			✓		สบก.	
<b>มิติที่ 1</b> <i>ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</i>  <b>มิติที่ 2</b> <i>ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</i>	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</b> <b>การพัฒนาระบบ โครงสร้าง และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบทบาทภารกิจหน้าที่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	<b>กลยุทธ์ที่ 2.1</b> พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	1) การจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ	✓	✓			สบก.	
				2) การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานรายตำแหน่ง				✓		สบก.
				3) การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีมาตรฐาน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	✓	✓				สบก.
				โครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม.	<b>กลยุทธ์ที่ 2.2</b> พัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายใน	การทบทวนและพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม. ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ กสม.	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการทบทวนและพัฒนาโครงสร้างของสำนักงาน กสม.		✓	✓	
		ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส	<b>กลยุทธ์ที่ 2.3</b> จัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนเรื่องในการจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	สบก.	

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
						67	68	69	70	
		การบริหารกำลังคน มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และยุทธศาสตร์ กสม.	กลยุทธ์ที่ 2.4 การบริหารกำลังคน	1) การทบทวนแผนอัตรากำลัง 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) ของสำนักงาน กสม.	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลัง 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) ของสำนักงาน กสม.		✓			สบก.
				2) การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของสำนักงาน กสม.	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของสำนักงาน กสม.			✓	✓	สบก.
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	ระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	1) การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	ระดับสำเร็จในการพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล จำนวนอย่างน้อย 1 กระบวนการ	✓	✓	✓	✓	สบก.
				2) การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน และทันต่อสถานการณ์	ร้อยละของฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓	สบก.
		มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ กสม.	กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ภายในองค์กร	การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ภายในองค์กร	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร		✓	✓	✓	สนย.

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
						67	68	69	70	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความผูกพัน ในองค์กร	บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อสำนักงาน กสม.	กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร	การผลักดันและติดตามการขับเคลื่อน แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สำนักงาน กสม.	ร้อยละความผูกพันและทุ่มเท ของบุคลากรต่อสำนักงาน กสม.	✓	✓	✓	✓	สบก.
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	มีระบบและกระบวนการ ในการบริหารและขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์	กลยุทธ์ที่ 5 สร้างระบบและกระบวนการ ในการบริหารและขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคล	1) การสร้างกลไกขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของ การสร้างกลไกขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	✓				สบก.
				2) การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกิจกรรม/ช่องทาง การสื่อสารสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	สบก.
				3) การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จใน การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	สบก.
				4) การประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570	ระดับความสำเร็จของ การประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570				✓	สบก.

# บทที่ 3

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569





# บทที่ 3

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีแนวทางการดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570 โดยขับเคลื่อนทั้ง 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ 8 เป้าประสงค์ 9 กลยุทธ์ 15 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ</b>						
มีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน	<b>กลยุทธ์ที่ 1.1</b> การวางระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	1) โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนมี “แผนการพัฒนาตนเอง” ที่ชัดเจน สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งและเป้าหมายในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	เม.ย. 69 - ก.ย. 69	1,800,000*	สบก.
บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพพร้อมทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่	<b>กลยุทธ์ที่ 1.2</b> การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	2) โครงการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ของสำนักงาน กสม.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ และความรู้พื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเอง ทีมงาน และองค์กร เกิดความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ต.ค. 68 - มี.ค. 69	950,000 (งบประมาณปี พ.ศ. 2568)	สบก.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		<p>3) โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะ เพื่อรองรับการดำเนินงานขององค์กร</p> <p>3.1) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</p> <p>3.2) การอบรมเสริมสร้างการรับรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการคลังและพัสดุ</p> <p>3.3) เสริมสร้างสุขภาวะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข</p>	เพื่อให้บุคลากรสำนักงาน กสม. ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวมต่อไป	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	411,200	สบก.
		<p>4) โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน</p> <p>4.1) อบรมกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนและการติดตามผล</p> <p>4.2) อบรมสิทธิในสิ่งแวดล้อมที่ดีและอากาศสะอาด</p> <p>4.3) อบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ รุ่นที่ 5</p> <p>4.4) อบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นมิตรกับเด็ก</p>	เพื่อให้บุคลากรสำนักงาน กสม. ได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในมิติด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน	ธ.ค. 68 - ส.ค. 69	728,550	สบก.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		5) โครงการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมทาง การบริหารของบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม ทั้งความรู้ที่สำคัญและทักษะด้านการบริหาร ก่อนก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารขององค์กร ในอนาคต	ต.ค. 68 - มี.ค. 69	1,000,000 (งบประมาณ ปี พ.ศ. 2568)	สบก.
		6) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	เพื่อเป็นแผนภาพรวมระดับองค์กร ในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และภารกิจหลักของสำนักงาน กสม.	เม.ย. 69 - ก.ย. 69	1,800,000*	สบก.
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบ โครงสร้าง และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>						
โครงสร้างส่วนราชการ ภายในของสำนักงาน กสม. สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและยุทธศาสตร์ กสม.	กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนา โครงสร้างส่วนราชการภายใน	7) การทบทวนและพัฒนาโครงสร้าง ส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม.	1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการที่เหมาะสมต่อระบบการบริหาร และพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสำนักงาน กสม. การจัดวางระบบงานด้านการตรวจเยี่ยมสถานที่ ควบคุมตัวและการป้องกันการทรมาน การจัดวาง ระบบงานด้านนิติการ และการกำหนดอัตรากำลัง ให้เหมาะสม  2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการขาดช่วง ของข้าราชการที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม	ต.ค. 68 - มี.ค. 69	400,000	สบก.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส	<b>กลยุทธ์ที่ 2.3</b> จัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	8) การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุง ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับบริบท ของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.
การบริหารกำลังคน มีประสิทธิภาพและสอดคล้อง กับบทบาทภารกิจ และยุทธศาสตร์ กสม.	<b>กลยุทธ์ที่ 2.4</b> การบริหาร กำลังคน	9) การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career path) ของสำนักงาน กสม.	เพื่อวางแผนและกำหนดทิศทางทำงานและการเติบโต ในสายอาชีพของบุคลากรในอนาคต ทั้งการพัฒนา ทักษะ ประสบการณ์ และการเลื่อนตำแหน่ง ไปสู่เป้าหมายสูงสุดในสายงานที่ตั้งไว้	เม.ย. 69 - ก.ย. 69	1,800,000*	สบก.
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ</b>						
ระบบบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	<b>กลยุทธ์ที่ 3.1</b> พัฒนา ระบบบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศทรัพยากรบุคคล	10) การพัฒนาระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) ให้ทันสมัยและสามารถนำมาใช้ สนับสนุนในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.
		11) การพัฒนาฐานข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์	เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพสูงสุด	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนากระบวนการจัดการความรู้ (KM) ภายในองค์กร	12) การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ (KM) ภายในองค์กร	1. เพื่อขับเคลื่อนการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM) สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2. เพื่อรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญที่ได้จากกิจกรรมกระบวนการถอดบทเรียน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมกระบวนการถอดบทเรียน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันจะเป็นความรู้ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	สนย.
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร</b>						
บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักงาน กสม.	กลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	13) การผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สำนักงาน กสม.	เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สำนักงาน กสม.	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>						
มีระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์	กลยุทธ์ที่ 5 สร้างระบบและกระบวนการในการบริหารและขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	14) การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจให้บุคลากรทุกระดับทราบและเห็นถึงความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ซึ่งจะทำให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		15) การติดตามประเมินผล การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	1. เพื่อประเมินระบบและกลไกการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม 2. เพื่อประเมินความสำเร็จของการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3. เพื่อให้มีเครื่องมือและระบบการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 68 - ก.ย. 69**	ไม่ใช้ งบประมาณ	สบก.

หมายเหตุ

\* กิจกรรมภายใต้โครงการจัดทำระบบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีอาชีวะ โดยวัดผลตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

\*\* การประเมินผลดำเนินการภายหลังสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

# บทที่ 4

## รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน  
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569





# บทที่ 4

## รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



### โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

#### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนมี “แผนการพัฒนารายบุคคล” ที่ชัดเจน สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่ง และเป้าหมายในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

#### 2. ผลผลิต

- 2.1 บุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ได้รับความเห็นชอบครบถ้วนตามกลุ่มเป้าหมาย
- 2.2 มีการวิเคราะห์และระบุช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) รายบุคคลอย่างเป็นระบบ
- 2.3 มีแผนกิจกรรมพัฒนาเป็นรูปธรรม
- 2.4 มีฐานข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อใช้ติดตามประเมินผล

#### 3. ผลลัพธ์

- 3.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความเป็นระบบและเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์องค์กร
- 3.2 บุคลากรมีความพร้อมต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

#### 4. แนวทางการดำเนินงาน

- เป็นส่วนหนึ่งภายใต้โครงการจัดทำระบบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีอาชีพ
  - 4.1 จัดทำกรอบแนวทาง/โครงการ เพื่อเสนอขออนุมัติ
  - 4.2 จัดทำร่างขอบเขตของงาน
  - 4.3 ดำเนินการจัดจ้าง
  - 4.4 บริหารสัญญาจ้าง
  - 4.5 รายงานผลการดำเนินโครงการ

## 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
จัดทำกรอบ แนวทาง/โครงการ เพื่อเสนอขออนุมัติ	จัดทำร่างขอบเขต ของงาน	ดำเนินการจัดจ้าง	บริหารสัญญาจ้าง	รายงานผล การดำเนินโครงการ

\* ประเมินผลตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

## 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนเมษายน 2569 - กันยายน 2569

## 7. งบประมาณ

จำนวน 1,800,000 บาท

หมายเหตุ กิจกรรมภายใต้โครงการจัดทำระบบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีอาชีพ

## 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



## โครงการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ของสำนักงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ และความรู้พื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเอง ทีมงาน และองค์กร เกิดความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### 2. ผลผลิต

- 2.1 กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
- 2.2 ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### 3. ผลลัพธ์

- 3.1 บุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและภารกิจขององค์กร และหลักสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 3.2 บุคลากรใหม่มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.3 บุคลากรใหม่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพัน ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

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

## 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

## 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 - มีนาคม 2569

## 7. งบประมาณ

จำนวน 950,000 บาท

หมายเหตุ ก่อหนี้ผูกพันงบประมาณปี พ.ศ. 2568

## 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



## โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะ เพื่อรองรับการดำเนินงานขององค์กร

### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรของสำนักงาน กสม. ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการการพัฒนางานองค์กรในภาพรวมต่อไป

### 2. ผลผลิต

- 2.1 กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75
- 2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### 3. ผลลัพธ์

บุคลากรสำนักงาน กสม. มีความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนสามารถใช้ศักยภาพดังกล่าวในการปฏิบัติงาน และนำมาต่อยอดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

- ดำเนินการจัดฝึกอบรม 3 โครงการย่อย
  - 4.1) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ
  - 4.2) การอบรมเสริมสร้างการรับรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการคลังและพัสดุ
  - 4.3) เสริมสร้างสุขภาวะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

**ตัวชี้วัด :** ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

\* ประเมินผลเฉพาะโครงการย่อยที่ฝึกอบรมระยะยาว

### 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. งบประมาณ

จำนวน 411,200 บาท

## 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



## โครงการเสริมสร้างความรู้และทักษะ ด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน

### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในมิติงานด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน

### 2. ผลผลิต

- 2.1 กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75
- 2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### 3. ผลลัพธ์

บุคลากรสำนักงาน กสม. มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการส่งเสริม คุ่มครอง และเฝ้าระวังสถานการณ์สิทธิมนุษยชน ตลอดจนสามารถใช้ศักยภาพดังกล่าวในการปฏิบัติงาน และนำมาสร้างสรรค์ต่อยอดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการให้บริการที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

- ดำเนินการจัดฝึกอบรม 4 โครงการย่อย
  - 4.1) อบรมกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนและการติดตามผล
  - 4.2) อบรมสิทธิในสิ่งแวดล้อมที่ดีและอากาศสะอาด
  - 4.3) อบรมหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ รุ่นที่ 5
  - 4.4) อบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นมิตร

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

\* ประเมินผลเฉพาะโครงการย่อยที่ฝึกอบรมระยะยาว

## 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนธันวาคม 2568 - สิงหาคม 2569

## 7. งบประมาณ

จำนวน 728,550 บาท

## 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งความรู้ที่สำคัญและทักษะด้านการบริหาร ก่อนก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรในอนาคต

### 2. ผลผลิต

- 2.1 กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75
- 2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### 3. ผลลัพธ์

บุคลากรสำนักงาน กสม. มีความรู้และทักษะด้านการบริหารพร้อมก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรในอนาคต

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

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

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

## 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 - มีนาคม 2569

## 7. งบประมาณ

จำนวน 1,420,000 บาท

หมายเหตุ ก่อหนี้ผูกพันงบประมาณปี พ.ศ. 2568

## 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแผนภาพรวมระดับองค์กร ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กสม. บทบาทภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน กสม.

### 2. ผลผลิต

สำนักงาน กสม. มีแผนพัฒนาบุคลากร ที่เชื่อมโยงและมีทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ กสม. บทบาทภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน กสม.

### 3. ผลลัพธ์

บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กสม. บทบาทภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน กสม.

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

- เป็นส่วนหนึ่งภายใต้โครงการจัดทำระบบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ
  - 4.1 จัดทำกรอบแนวทาง/โครงการ เพื่อเสนอขออนุมัติ
  - 4.2 จัดทำร่างขอบเขตของงาน
  - 4.3 ดำเนินการจัดจ้าง
  - 4.4 บริหารสัญญาจ้าง
  - 4.5 รายงานผลการดำเนินโครงการ

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

**ตัวชี้วัด :** ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
จัดทำกรอบแนวทาง/โครงการเพื่อเสนอขออนุมัติ	จัดทำร่างขอบเขตของงาน	ดำเนินการจัดจ้าง	บริหารสัญญาจ้าง	รายงานผลการดำเนินการดำเนินโครงการ

\* ประเมินผลตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

## 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนเมษายน 2569 - กันยายน 2569

## 7. งบประมาณ

จำนวน 1,800,000 บาท

หมายเหตุ กิจกรรมภายใต้โครงการจัดทำระบบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีอาชีพ

## 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



## การทบทวนและพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการภายใน ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

### 1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมต่อระบบการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงาน กสม. การจัดวางระบบงานด้านการตรวจเยี่ยมสถานที่ควบคุมตัวและการป้องกันการทรมาน การจัดวางระบบงานด้านนิติการ และการกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสม

1.2 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการขาดช่วงของข้าราชการที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม

### 2. ผลผลิต

มีข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน กสม.

### 3. ผลลัพธ์

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของแต่ละส่วนราชการของสำนักงาน กสม. เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของ กสม.

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

- มีการทบทวนโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม.
- มีข้อเสนอเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม.
- เสนอโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม. ต่อเลขาธิการ กสม.
- เสนอโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม. ต่อ กสม. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล
- ดำเนินการตามมติ กสม. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการทบทวนและพัฒนาโครงสร้างของสำนักงาน กสม.

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีการทบทวนโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม.	มีข้อเสนอเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม.	มีการเสนอโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม. ต่อเลขาธิการ กสม.	เสนอโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงาน กสม. ต่อ กสม. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล	ดำเนินการตามมติ กสม. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

## 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – มีนาคม 2569

## 7. งบประมาณ

จำนวน 400,000 บาท

## 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



## การจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุง ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

### 2. ผลผลิต

มีระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

### 3. ผลลัพธ์

สำนักงาน กสม. สามารถใช้ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

- ตรวจสอบความจำเป็นในการจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- รวบรวม ศึกษา กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
- ยกร่างและเสนอร่างต่อ กสม. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือเลขาธิการ กสม. แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อให้มีผลบังคับใช้

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

**ตัวชี้วัด :** จำนวนเรื่องในการจัดทำ พัฒนา หรือปรับปรุงระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

### 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

### 7. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

### 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



## การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของสำนักงาน กสม.

### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อวางแผนและกำหนดทิศทางทำงานและการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากรในอนาคต ทั้งการพัฒนาทักษะ ประสิทธิภาพ และการเลื่อนตำแหน่งไปสู่เป้าหมายสูงสุดในสายงานที่ตั้งไว้

### 2. ผลผลิต

มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของสำนักงาน กสม.

### 3. ผลลัพธ์

- 3.1 บุคลากรสำนักงาน กสม. มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและได้รับการเลื่อนระดับตามเกณฑ์ที่กำหนด
- 3.2 สำนักงาน กสม. มีการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

- เป็นส่วนหนึ่งภายใต้โครงการจัดทำระบบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีอาชีพ
- 4.1 จัดทำกรอบแนวทาง/โครงการ เพื่อเสนอขออนุมัติ
- 4.2 จัดทำร่างขอบเขตของงาน
- 4.3 ดำเนินการจัดจ้าง
- 4.4 บริหารสัญญาจ้าง
- 4.5 รายงานผลการดำเนินโครงการ

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของสำนักงาน กสม.

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
จัดทำกรอบ แนวทาง/โครงการ เพื่อเสนอขออนุมัติ	จัดทำร่างขอบเขต ของงาน	ดำเนินการจัดจ้าง	บริหารสัญญาจ้าง	รายงานผล การดำเนิน โครงการ

\* ประเมินผลตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

### 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนเมษายน 2569 – กันยายน 2569

## 7. งบประมาณ

จำนวน 1,800,000 บาท

หมายเหตุ กิจกรรมภายใต้โครงการจัดทำระบบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีอาชีพ

## 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



## การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้ทันสมัยและสามารถนำมาใช้สนับสนุนในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. ผลผลิต

มีกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

### 3. ผลลัพธ์

บุคลากรของสำนักงาน กสม. สามารถใช้กระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

- ศึกษาและพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล
- นำเสนอกระบวนการงานใหม่ต่อเลขาธิการ กสม. ให้ความเห็นชอบ
- ทดลองนำกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่มาปรับใช้
- นำผลจากการทดลองกระบวนการงานใหม่มาทบทวน พัฒนา และปรับปรุง
- กระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ได้มีการใช้งานในสำนักงาน กสม.

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

**ตัวชี้วัด :** ระดับความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย 1 กระบวนการงาน

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ศึกษาและพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	นำเสนอกระบวนการงานใหม่ต่อเลขาธิการ กสม. ให้ความเห็นชอบ	ทดลองนำกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่มาปรับใช้	นำผลจากการทดลองกระบวนการงานใหม่มาทบทวน พัฒนา และปรับปรุง	กระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ได้มีการใช้งานในสำนักงาน กสม.

## 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

## 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



## การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันต่อสถานการณ์

### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### 2. ผลผลิต

มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

### 3. ผลลัพธ์

มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และทันสมัย สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารของสำนักงาน กสม. ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรสามารถใช้งาน และเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

- รวบรวมข้อมูลและคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- บันทึกข้อมูลของบุคลากรของสำนักงาน กสม. ลงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)
- ตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลที่น่าเข้าสู่ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด : ร้อยละของฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90

### 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

### 7. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

### 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



## การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ (KM) ภายในองค์กร

### 1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อขับเคลื่อนการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM) สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน และสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 เพื่อรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญที่ได้จากกิจกรรมกระบวนการถอดบทเรียน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.3 เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมกระบวนการถอดบทเรียน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันจะเป็นความรู้ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

### 2. ผลผลิต

2.1 มีการจัดกิจกรรม KM ตามแผนการจัดการความรู้ภายในองค์กร

2.2 มีการรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร และเผยแพร่บนเว็บไซต์การจัดการ ความรู้ของสำนักงาน กสม.

### 3. ผลลัพธ์

บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมกระบวนการถอดบทเรียน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันจะเป็นความรู้ที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

- จัดทำแผนการจัดการความรู้ภายในองค์กรและดำเนินกิจกรรมตามแผน โดยมี 3 กิจกรรมย่อย

4.1 กิจกรรมที่ 1 ถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Talk)

4.2 กิจกรรมที่ 2 การจัดการองค์ความรู้ในเว็บไซต์ KM ของสำนักงาน กสม. (KM Portal)

4.3 กิจกรรมที่ 3 การติดตามและเผยแพร่กฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

**ตัวชี้วัด** ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ (KM) ภายในองค์กร

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ศึกษาข้อมูล เพื่อกำหนดประเด็น หัวข้อในการถอดบทเรียน	จัดทำแผน การจัดการความรู้ ภายในองค์กร	ดำเนินกิจกรรม ตามแผน	เสนอ เลขานุการ กสม. รายงานผลในแต่ละ กิจกรรมได้ครบถ้วน	เผยแพร่องค์ความรู้ ด้านต่าง ๆ ภายใน องค์กรบนเว็บไซต์ ของสำนักงาน กสม.

## 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

## 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารและติดตามประเมินผล



## การผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการผลักดันและติดตามการขับเคลื่อนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน กสม.

### 2. ผลผลิต

มีรายงานสรุปผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน กสม. ประจำปี 2569

### 3. ผลลัพธ์

สามารถนำผลสำรวจไปปรับปรุงหรือทบทวนแผนงานเสริมสร้างความผูกพันในปีงบประมาณถัดไปให้ตรงจุดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

- ออกแบบข้อคำถามในแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน กสม. ประจำปี 2569
- ทดแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน กสม. ประจำปี 2569
- สรุปผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน กสม. ประจำปี 2569
- รายงานสรุปผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน กสม. ประจำปี 2569 ต่อเลขาธิการ กสม.

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

**ตัวชี้วัด** ร้อยละความผูกพันและทุ่มเทของบุคลากรต่อสำนักงาน กสม.

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80

### 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

### 7. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

### 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



## การสื่อสารสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจให้บุคลากรทุกระดับทราบและเห็นถึงความสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ซึ่งจะทำให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้

### 2. ผลผลิต

มีกิจกรรมหรือช่องทางการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย 3 กิจกรรม/ช่องทาง

### 3. ผลลัพธ์

บุคลากรของสำนักงาน กสม. ทุกระดับมีความเข้าใจที่ตรงกัน และพร้อมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

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

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

**ตัวชี้วัด** จำนวนกิจกรรม/ช่องทางการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1	-	2	-	3

### 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

### 7. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

### 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



## การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อประเมินระบบและกลไกการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของสำนักงาน กสม.
- 1.2 เพื่อประเมินความสำเร็จของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กสม. เปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้
- 1.3 เพื่อศึกษาและจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงกลไกการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลต่อไป
- 1.4 เพื่อให้มีเครื่องมือและระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### 2. ผลผลิต

มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570

### 3. ผลลัพธ์

การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นไปอย่างต่อเนื่องและสามารถติดตามและวัดประเมินผลสำเร็จในการดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ

### 4. แนวทางการดำเนินงาน

- กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน
- ติดตามผลการดำเนินงานในรอบระยะเวลา 6 เดือน
- ติดตามและประเมินผลสำเร็จในการดำเนินการตามแผนในแต่ละปีงบประมาณ
- รายงานผลการดำเนินงานประจำปีเสนอต่อเลขาธิการ กสม.

### 5. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

**ตัวชี้วัด** ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 70	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80

## 6. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

\* การประเมินผลดำเนินการภายหลังสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

## 7. งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

## 8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



**สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ**  
สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

**แผนการบริหารและพัฒนา  
ทรัพยากรบุคคล**

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ประจำปีงบประมาณ

**พ.ศ. 2569**