แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)											
					ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของ สศอ.	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการทบทวนกรอบอัตรากำลัง	1. การทบทวนกรอบอัตรากำลัง สศอ. ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←	—	→									
	1.2 มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และแนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	2. การดำเนินการโครงการ - HiPPs	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→
		1.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	3. การจัดทำแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Path & Succession	- ไม่ใช้งบประมาณ -							←	—	—	—	—	→
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	2.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการฐานข้อมูลระบบสารสนเทศข้อมูลข้าราชการ (DPIS)	4. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศข้อมูลข้าราชการ (DPIS) OIE	- ไม่ใช้งบประมาณ -				←	—	—	—	—	—	—	—	→
	2.2 กระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ (HR Automation) ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้	2.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	5. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ไม่ใช้งบประมาณ -							←	—	—	—	—	→
		2.2.2 ระดับความสำเร็จในการทบทวนหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม/สัมมนา	6. การทบทวนหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม/สัมมนา	- ไม่ใช้งบประมาณ -							←	—	—	—	—	→
		2.2.3 จำนวนกระบวนงานที่มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้	7. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ระบบการลาผ่านระบบ DPIS 6	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 บุคลากรของสำนักงานทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและองค์ความรู้ ที่เพียงพอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล	3.1.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประจำปี	8. การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประจำปี	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←	—	→									
		3.1.2 จำนวนคู่มือองค์ความรู้เพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นต่อปี	9. โครงการบริหารจัดการความรู้ (KM)	690,000	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→
	3.2 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ โดยให้มีการเชื่อมโยงกับสิ่งจูงใจ	3.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	10. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะ	- ไม่ใช้งบประมาณ -							←	—	—	—	—	→
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบโปร่งใส และเป็นธรรม	4.1.1 จำนวนหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ได้ประกาศและแจ้งให้ทราบทั่วกัน	11. การจัดทำและประกาศหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→
	4.2 บุคลากรของสำนักงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	12. กิจกรรมประกาศเจตจำนง	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←	—	→									
			13. โครงการตามรอยเบื้องพระยุคลบาท/เศรษฐกิจพอเพียง	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 บุคลากรของสำนักงานมีความผาสุก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	5.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของแผนการสร้างความผาสุกความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	14. แผนปฏิบัติการตามแผนการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ สศอ. ประจำปี	- ไม่ใช้งบประมาณ -									←	—	→
		5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน	15. การสำรวจความพึงพอใจต่อบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ -									←	—	→