



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Human Resource Management and Development Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



จัดทำโดย

กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

มีนาคม ๒๕๖๖

ก
คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในเรื่องการบริหารงานบุคคลและพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้สามารถผลักดันแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และการดำเนินงานขับเคลื่อนงานตามภารกิจนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และสามารถตอบสนองต่อเจตนารมณ์ยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ด้วยการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล

กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
มีนาคม ๒๕๖๖

ข
สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๓
๒.๑ วิสัยทัศน์	๓
๒.๒ ค่านิยมองค์กร	๓
๒.๓ วัฒนธรรมองค์กร	๓
๒.๔ พันธกิจ	๓
๒.๕ ยุทธศาสตร์	๓
๒.๖ เป้าประสงค์	๔
๒.๗ โครงสร้างองค์กร	๔
๒.๘ หน้าที่และอำนาจของกอง/สำนักงาน/ศูนย์/กลุ่มใน สป.ดศ.	๕
บทที่ ๓ แนวคิดและวิธีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๒
๓.๑ แนวคิดในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๒
๓.๒ วิธีการในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๒
บทที่ ๔ ความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่าง ๆ	๑๓
๔.๑ แผนระดับที่ ๑	๑๓
- ยุทธศาสตร์ชาติ	
๔.๒ แผนระดับที่ ๒	๑๔
- แผนปฏิบัติรูปประเทศ	
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	
๔.๓ แผนระดับที่ ๓	๑๔
- แผนปฏิบัติราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐)	
- แผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐)	
บทที่ ๕ แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๕
๕.๑ เป้าประสงค์แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕
๕.๒ ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕
๕.๓ ยุทธศาสตร์แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕
๕.๔ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของยุทธศาสตร์แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๖

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

สำนักงานงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (สป.ดศ.) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ด้วยการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศและเป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับกระทรวง สนับสนุนและประสานงานด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์การทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (สป.ดศ.) มีบทบาทที่สำคัญตามวิสัยทัศน์ “เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการ เพื่อผลักดันทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” โดยมีพันธกิจในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกระทรวง แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า รวมทั้งบริหารจัดการองค์กร กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๒) พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรการ หลักเกณฑ์ แนวทาง ที่เกี่ยวข้อง กับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๓) เสนอนโยบาย กำกับ ดูแล และปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการป้องกันปราบปรามการทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและการจัดการวิกฤติระดับชาติ

๔) ประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับกระทรวง รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงาน และการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๕) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ไปประยุกต์ในธุรกิจและอุตสาหกรรม การให้ความรู้ความเข้าใจแก่ทุกภาคส่วน

๖) ดำเนินการประชาสัมพันธ์และการต่างประเทศเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

การขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรข้างต้น “ทรัพยากรบุคคล” ย่อมมีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ กองกลาง ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้มีศักยภาพมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งหวังให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลก้าวหน้ากับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเป็นไปตามการประเมินคุณธรรมและ

ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) และสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการระบบทรัพยากรบุคคลและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนมีการนำแผน ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่แท้จริง

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) รวมทั้ง แนวโน้มและบริบทต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อม และตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที

บทที่ ๒

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๒.๑ วิสัยทัศน์ :

เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการเพื่อผลักดันทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

๒.๒ ค่านิยมองค์กร :

มุ่งสัมฤทธิ์ คิดพัฒนา ประชากร่วมใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ใจอาสา นำพาคุณธรรม

๒.๓ วัฒนธรรมองค์กร :

องค์กร SMART คน ACTIVE

๒.๔ พันธกิจ :

๑. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกระทรวง แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และบริหารทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า รวมทั้งบริหารจัดการองค์กร กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๒. พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรการ หลักเกณฑ์ แนวทาง ที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๓. เสนอนโยบาย กำกับดูแล และปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการป้องกันปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและการจัดการวิกฤติระดับชาติ

๔. ประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับกระทรวง รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงาน และการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๕. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ไปประยุกต์ใช้ในธุรกิจและอุตสาหกรรม การให้ความรู้ความเข้าใจแก่ทุกภาคส่วน

๖. ดำเนินงานประชาสัมพันธ์และการต่างประเทศเชิงรุกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๒.๕ ยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลรองรับการให้บริการทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยและความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๒.๖ เป้าประสงค์ :

เป้าประสงค์ที่ ๑ : ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลรองรับการให้บริการทุกภาคส่วน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : ทุกภาคส่วนมีความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องตามมาตรฐานสากล และใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๗ โครงสร้างและภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

(๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง และแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติงาน

(๓) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัดคุ้มค่า และสมประโยชน์

(๔) ประสานงาน กำกับ ติดตาม เร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๕) ดูแลงานประชาสัมพันธ์ และการต่างประเทศ

(๖) พัฒนาปรับปรุงกฎหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

(๗) ประสานเครือข่ายสารสนเทศระดับประเทศ และเป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศระดับกระทรวง รวมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(๘) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจให้ทั่วถึงทุกส่วนของสังคม

(๙) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแผน มาตรการ จัดทำหลักเกณฑ์ กำกับดูแล สนับสนุนและประสานงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และปฏิบัติการป้องกันปราบปราม รวมทั้งเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์การกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

(๑๐) ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบายและแผนด้านการสื่อสาร ด้านโทรคมนาคม และด้านประชานิยม รวมทั้งสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและการจัดการวิกฤติระดับชาติ

(๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย และให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังต่อไปนี้

- (๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (๓) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
- (๔) กองกลาง
- (๕) กองกฎหมาย
- (๖) กองการต่างประเทศ
- (๗) กองสื่อสารโทรคมนาคม
- (๘) กองป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๙) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (๑๐) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ตั้งหน่วยงานภายในอีก ๑ หน่วยงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง

๒.๘ หน้าที่และอำนาจของกอง/สำนักงาน/ศูนย์/กลุ่มในสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง
๒. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ ราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
๒. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง
๓. ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

๓) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒. กลุ่มงานจริยธรรม

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องเสนอต่อปลัดกระทรวง
๒. ประสานงาน เฝ้าระวัง และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ
๓. รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔. คຸ້ມครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
๕. ประสานงาน เฝ้าระวัง และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม ๓. และ ๔. และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๖. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคຸ້ມครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๗. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔) กองกลาง มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. กลุ่มงานช่วยอำนวยการนั้กบริหาร
๒. กลุ่มงานสารบรรณ
๓. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
๔. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
๖. กลุ่มงานการเงินและบัญชี
๗. กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานช่วยอำนวยการ และงานเลขานุการของสำนักงานปลัดกระทรวง
๒. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การและจัดระบบงาน
๓. บริหารแผนการเงินและดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวงและที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกระทรวง
๔. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม
๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕) กองกฎหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๓ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบ
๓. กลุ่มงานคดีและวินัย
๔. กลุ่มงานนิติกรรมและสัญญา

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และขับเคลื่อนการพัฒนากฎหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมและความเป็นสากล
๒. ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยทางนิติศาสตร์ด้านการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
๓. ให้คำปรึกษา แนะนำ และปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกระทรวง
๔. ดำเนินการตรวจสอบ สืบสวนและสอบสวน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์
๕. เป็นศูนย์กลางด้านกฎหมายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน รวมทั้งเสริมสร้างภาคส่วนต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและบังคับใช้กฎหมาย เพื่อการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
๖. ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายในการดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือหรืออนุสัญญาของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงหรือที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง
๗. ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
๘. ดำเนินการเกี่ยวกับงานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการเปรียบเทียบคดีความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และคณะกรรมการกลั่นกรองข้อมูลคอมพิวเตอร์ตามกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
๙. เป็นศูนย์กลางข้อมูลคดีเพื่อรองรับการดำเนินการยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอให้มีการสั่งระงับการทำให้แพร่หลายหรือลบข้อมูลคอมพิวเตอร์ตามกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
๑๐. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๖) กองการต่างประเทศ มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานความร่วมมือระดับทวิภาคี
๓. กลุ่มงานความร่วมมือระดับพหุภาคี
๔. กลุ่มงานองค์การระหว่างประเทศ
๕. กลุ่มงานความร่วมมือระดับภูมิภาค

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้าร่วมเป็นภาคี หรือการเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศด้านไพรซ์นีย์ อุตุนิยมวิทยา สถิติ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
๒. จัดประชุม เข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศ จัดทำและให้ความเห็นเกี่ยวกับธรรมนูญอนุสัญญา กฎ ข้อบังคับ ข้อตกลง และข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมองค์การระหว่างประเทศ รัฐบาล และหน่วยงานต่างประเทศ ด้านไพรซ์นีย์ อุตุนิยมวิทยา สถิติ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งติดตามประเมินผลและดำเนินการตามมติที่ได้รับมอบหมายจากการประชุม
๓. จัดทำและให้ความเห็นเกี่ยวกับความตกลง ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และการแลกเปลี่ยน รวมทั้งการติดต่อและประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศ รัฐบาล และหน่วยงานต่างประเทศ ด้านไพรซ์นีย์ อุตุนิยมวิทยา สถิติ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
๔. ร่วมมือและประสานงานกับองค์การและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ
๕. พิจารณาจัดทำงบประมาณเพื่อการบริหารกิจการระหว่างประเทศ และการชำระค่าบำรุงการเป็นสมาชิกองค์การระหว่างประเทศ
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กองการสื่อสารโทรคมนาคม มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานนโยบายด้านการสื่อสารโทรคมนาคม
๓. กลุ่มงานบริหารจัดการด้านการสื่อสารโทรคมนาคม
๔. กลุ่มงานกำกับกิจการโทรคมนาคม
๕. กลุ่มงานกำกับกิจการไพรซ์นีย์

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. เสนอนโยบาย วางแผน ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศ แผนปฏิบัติการด้านการสื่อสาร และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤติ รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการสื่อสารโทรคมนาคมให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
๒. บริหารจัดการระบบการสื่อสารโทรคมนาคมของชาติ และบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤติ ตลอดจนส่งเสริมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการสื่อสารโทรคมนาคม และสร้างเครือข่ายด้านการสื่อสารโทรคมนาคม
๓. จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลด้านการสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศ ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤติ
๔. กำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอแนะแนวทาง มาตรการ และการกำกับดูแลการดำเนินงานด้านกิจการโทรคมนาคมและด้านกิจการไพรซ์นีย์ของประเทศ
๕. กำกับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจด้านการสื่อสารในสังกัดกระทรวง
๖. จัดทำแผนพัฒนาด้านไพรซ์นีย์ รวมทั้งจัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือมาตรฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจการไพรซ์นีย์ให้มีความมั่นคงปลอดภัย เชื่อถือได้ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๗. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยไประณีย์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘. ประสานการปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารตามที่ได้รับมอบหมาย
๙. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่
ปลัดกระทรวงมอบหมาย

**๘) กองป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการแบ่งงาน
ภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ กลุ่มงาน ดังนี้**

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานสนับสนุนงานสืบสวนคดีความมั่นคง
๓. กลุ่มงานสนับสนุนงานสืบสวนคดีทางเศรษฐกิจและสังคม
๔. กลุ่มงานปฏิบัติการด้านการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์
๕. กลุ่มงานนโยบายการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์
๖. กลุ่มงานวิเคราะห์และพิสูจน์หลักฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. กลุ่มงานประสานงานด้านกฎระเบียบ
๘. กลุ่มงานส่งเสริมและป้องกันการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ รวมทั้งเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์เพื่อความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ
๒. ให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบและกำหนดมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อรองรับการพัฒนาทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๓. เสนอแนะและให้ความเห็นด้านความตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๔. ประสานกับเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๕. บูรณาการการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๖. สืบสวน สอบสวน ดำเนินการรวบรวม จัดเก็บ วิเคราะห์และพิสูจน์หลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการยุติธรรม
๗. ให้คำปรึกษา แนะนำ เผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๘. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๙) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๕ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์
๓. กลุ่มงานวิเคราะห์และบริหารงบประมาณ
๔. กลุ่มงานแผนงานและโครงการ
๕. กลุ่มงานติดตามประเมินผลและตรวจราชการ
๖. กลุ่มงานกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. จัดทำแผนแม่บทและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและระดับกระทรวง
๒. จัดทำ พัฒนา และประสานงานแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง ตลอดจนแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
๓. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของงานในกระทรวง และเพื่อกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ จัดทำแผนงาน โครงการ รวมทั้งการจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง
๔. จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง
๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๐) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
๓. กลุ่มงานระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
๔. กลุ่มงานพัฒนาระบบสารสนเทศ
๕. กลุ่มงานบริหารด้านความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
๒. จัดทำแผนแม่บทด้านความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ
๓. เสนอแนะแนวนโยบาย การบริหารจัดการระบบการสื่อสารในภาวะปกติและในภาวะวิกฤติ
๔. บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งระบบคลังข้อมูลและระบบศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวง และศูนย์ปฏิบัติการกระทรวง ในการสนับสนุนและเชื่อมโยงข้อมูลสู่ระบบศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี
๕. พัฒนาและบำรุงรักษาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ หรือฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรม

๖. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของรัฐ สนับสนุนและประสานงานในการพิจารณาบูรณาการงบประมาณประจำปีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ สนับสนุน จัดทำและเผยแพร่เกณฑ์ราคากลางและคุณลักษณะพื้นฐานของ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

๗. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

๑๑) กลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. เป็นศูนย์บัญชาการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศของกระทรวง
๒. เป็นแกนกลางประสานงานระหว่างสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และคณะกรรมการปฏิรูปประเทศกับ ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกระทรวง และระหว่างกระทรวง
๓. งานเลขานุการของคณะทำงานขับเคลื่อนในระดับกระทรวง
๔. เป็นเจ้าภาพในการกำกับ ติดตามการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศ
๕. จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
๖. ประเมินผล และจัดทำรายงานการดำเนินการของกระทรวงในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ชาติและการปฏิรูปประเทศ
๗. ประสาน เร่งรัด และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัด
๘. เผยแพร่ และสื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดกระทรวง
๙. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

บทที่ ๓

แนวคิดและวิธีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ แนวคิดในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตที่ได้วางแผน ซึ่งความสำคัญของการวางแผนก่อให้เกิดประโยชน์ คือ

- ๑) ช่วยลดการสูญเสียจากการทำงานซ้ำซ้อน
- ๒) ทำให้มีการกำหนดขอบเขตในการทำงานที่แน่นอนและมีนโยบายที่ชัดเจน
- ๓) ช่วยให้ผู้บริหารเตรียมรับมือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และความยุ่งยากที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนป้องกันการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นหน่วยงาน

การวางแผนจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลา และทรัพยากร นอกจากนี้ การวางแผนจะช่วยให้เกิดการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายได้

แนวคิดหลักในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ต้องการให้เกิดทิศทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมให้ประสบความสำเร็จภายใต้วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ที่มีความชัดเจน ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมในการทำงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น เป้าหมายของการทำยุทธศาสตร์แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ครั้งนี้นอกจากจะต้องทำให้เกิดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้กำกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ในการขับเคลื่อนภารกิจตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว ให้เป็นแผนที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

๓.๒ วิธีการในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิธีการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ประยุกต์ใช้วิธีการที่หลากหลาย (Mixed Methods and Techniques) ไม่ว่าจะเป็น

๑. การศึกษาเชิงเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study/ Critical Desk Review) นโยบายและแผนงานระดับต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งบริบทโลกและสังคมไทย

๒. จัดการประชุมกลุ่มย่อย Workshop จัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีผู้เข้าร่วมเป็นนักทรัพยากรบุคคลของกลุ่มงานบริหารงานบุคคลและกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองกลาง จำนวน ๖ คน

๓. สรุปรายชื่อเพื่อจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เห็นชอบต่อไป

๔. จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

บทที่ ๔

ความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่าง ๆ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการและเชื่อมโยงกับแผนระดับต่าง ๆ ทั้งแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด และทิศทางในการดำเนินการ เพื่อจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ แผนระดับที่ ๑

● ยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) กำหนดวิสัยทัศน์ให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง เป้าหมาย ประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุขและบ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมาย ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนร่วมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนร่วมของประเทศ

๔.๒ แผนระดับที่ ๒

- **แผนการปฏิรูปประเทศ**

แผนการปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีความเกี่ยวข้องการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำนวน ๓ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านที่ ๒ : การบริหารราชการแผ่นดิน

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๑ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

๒. ด้านที่ ๘ : สื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๑ การพัฒนาระบบคลังข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการจัดการ Fake News

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๒ การกำกับดูแลสื่อออนไลน์

๓. ด้านที่ ๑๓ : วัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ

- **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ไว้ในมิติการพัฒนาที่ ๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศไทย ในหมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยเพิ่มกำลังคนคุณภาพรองรับภาคการผลิตเป้าหมาย และพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และหมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐให้เป็นดิจิทัล และปรับโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น

๔.๓ แผนระดับที่ ๓

- **แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐)**

แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล โดยมีเป้าหมายประสงค์ให้กำลังคนมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม

- **แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี**

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลรองรับการให้บริการทุกภาคส่วน โดยมีเป้าหมายประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลรองรับการให้บริการทุกภาคส่วน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

บทที่ ๕
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และกิจกรรม ที่สำคัญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้ดังนี้

๕.๑ เป้าประสงค์ของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้สามารถตอบสนองความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ๒) กำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เพียงพอและเหมาะสม และได้รับโอกาสในการนำความสามารถที่มีมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต้นแบบ
- ๓) บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้รับการดูแลและมีความสุขในการทำงาน

๕.๒ ตัวชี้วัดเป้าหมายของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) ระดับความผูกพันต่อองค์กร (Engagement level) ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มสูงขึ้น
- ๒) จำนวนตำแหน่งว่างและระยะเวลาเฉลี่ยของการรอทดแทนตำแหน่งว่าง ลดลง
- ๓) อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมลดลง
- ๔) ผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มสูงขึ้น

๕.๓ ยุทธศาสตร์ของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ :** การพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังและระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจในการขับเคลื่อนงานขององค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ :** สร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เสริมแรงจูงใจ และรักษาไว้ซึ่งกำลังคนคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ :** เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะของการทำงานในยุคดิจิทัล ให้สามารถขับเคลื่อนงานตามเป้าหมายขององค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ :** พัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรมี Work life Balance และมีความสุขกับองค์กร

๕.๔ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของยุทธศาสตร์แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาโครงสร้าง อัตรากำลังและระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจใน การขับเคลื่อนงานขององค์กร	๑) โครงสร้างอัตรากำลัง สป.ดศ. ได้รับการปรับปรุงให้ รองรับการขับเคลื่อนพันธกิจตามนโยบาย ๒) กระบวนการ หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงาน ด้าน HR ของ สป.ดศ. ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย กระชับ รวดเร็วได้ประสิทธิภาพและตอบโจทย์การ ขับเคลื่อนพันธกิจและนโยบายขององค์กร	(๑) การปรับโครงสร้างอัตรากำลังของ สป.ดศ. ให้เหมาะสม รองรับการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กร (๒) การปรับปรุงกระบวนการทำงานด้าน HR ให้กระชับและนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยสนับสนุนการทำงานและการ ให้บริการด้าน HR (๓) การวางแผน กำหนดทิศทางและปรับปรุงกฎ ระเบียบ แนว ทางการทำงานด้าน HR ให้เกิดความเป็นธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างความก้าวหน้าในสาย งานอาชีพ เสริมแรงจูงใจ และรักษาไว้ซึ่ง กำลังคนคุณภาพ	๑) บุคลากรของ สป.ดศ. มีโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตที่ หลากหลาย ๒) สป.ดศ. สามารถดึงดูด รักษาและจูงใจ คนดีคนเก่งให้ ทำงานกับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ	(๑) การสร้างโอกาสการเรียนรู้และเติบโต (๒) การสร้างและพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ สป.ดศ. (MDES Young Talent Team) (๓) การกระตุ้นและเสริมสร้าง แรงจูงใจ บนพื้นฐานผลงานและ หลักคุณธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มี ทักษะและสมรรถนะของการทำงานในยุค ดิจิทัลให้สามารถขับเคลื่อนงานตามเป้าหมาย องค์กร	๑) บุคลากรทุกระดับ มีทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลและ ด้านอื่นๆ ในการทำงานในยุคดิจิทัลถึงระดับที่สามารถอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่นได้ ๒) สป.ดศ.ได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	(๑) การค้นหาและปลูกฝัง MDES DNA (๒) การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลที่หลากหลายให้กับ บุคลากร สป.ดศ. (๓) การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ บุคลากรมี Work life Balance และ มีความสุขกับองค์กร	๑) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ สป.ดศ. มีความรักสามัคคีและมี ความสุขในการทำงานกับองค์กร ๒) บุคลากรทุกคนได้รับการดูแลด้านสวัสดิการที่ครอบคลุมและ ทั่วถึง และได้รับความตระหนักถึงคุณค่าของแต่ละบุคคล	(๑) พัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (๒) จัดสวัสดิการครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม (๓) จัดกิจกรรมส่งเสริมความรักสามัคคี จิตอาสา เสริมสร้างองค์กร คุณธรรมและทำงานเพื่อองค์กรและสังคม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังและระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจในการขับเคลื่อนงานขององค์กร						
เป้าประสงค์ที่ ๑ โครงสร้างอัตรากำลัง สป.ดศ. ได้รับการปรับปรุงให้รองรับการขับเคลื่อนพันธกิจตามนโยบาย						
๑) จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี	การดำเนินงานด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.ดศ. ในระยะ ๔ ปี (๖๗ - ๗๐) ตามแผนฯ มีผลการปฏิบัติราชการ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ เพิ่มสูงขึ้นทุกปี	- ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สป.ด ศ. เพิ่มขึ้นทุกปี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้น ปีงบประมาณ	๕๐,๐๐๐ บาท
๒) จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งของ สป.ดศ. รวมทั้งทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังและการแบ่ง งานภายในเพื่อรองรับพันธกิจตามนโยบายของ กระทรวง	สป.ดศ. มีโครงสร้างการแบ่งงาน ภายในและแผนกำหนดตำแหน่ง ของ สป.ดศ. ที่ผ่านความเห็นชอบ จากองค์คณะที่เกี่ยวข้อง	- โครงสร้างฯ ที่ ได้รับการปรับปรุง และเห็นชอบ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้น ปีงบประมาณ	-
๓) พัฒนาแนวทางการบริหารกำลังคนและการ ทดแทนอัตรากำลังของ สป.ดศ. (บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน) เพื่อรองรับความต้องการบุคลากร	สป.ดศ. มีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจ ขององค์กร	- ระยะเวลาเฉลี่ย ของกระบวนการรอ บรรจุแต่งตั้งลดลง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้น ปีงบประมาณ	-
เป้าประสงค์ที่ ๒ กระบวนการ หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานด้าน HR ของ สป.ดศ. ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย กระชับ รวดเร็วได้ประสิทธิภาพ และตอบโจทย์การขับเคลื่อนพันธกิจ และนโยบายขององค์กร						
๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกระบวนการ ทำงานภายใน และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับ ใช้	- กระบวนการด้าน HR ได้รับการ ปรับปรุง - การดำเนินงานด้าน HR มีความ รวดเร็วมากขึ้น	- กฎระเบียบและ แนวทางฯ ด้าน HR ได้รับการปรับปรุง จำนวนอย่าง ๓ กระบวนการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง	- รายงานผลการ ดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้น ปีงบประมาณ	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังและระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจในการขับเคลื่อนงานขององค์กร						
เป้าประสงค์ที่ ๒ กระบวนการ หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานด้าน HR ของ สป.ดศ. ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย กระชับ รวดเร็วได้ประสิทธิภาพ และตอบโจทย์การขับเคลื่อนพันธกิจ และนโยบายขององค์กร						
๕) ปรับปรุงฐานข้อมูล HR ให้มีความทันสมัย เพื่อรองรับการทำ HR Analytic ในระยะต่อไป	- การดำเนินงานปรับปรุงฐานข้อมูลด้าน HR มีความรวดเร็วมากขึ้น	- ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านงาน HR อยู่ในระดับดีมาก	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-
๖) นำระบบงานอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้ในกระบวนการ HR เช่น ระบบ e-office, DPIS, SEIS เป็นต้น	- การประเมินความพึงพอใจของการผู้รับบริการด้านงาน HR ขององค์กร	- ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านงาน HR อยู่ในระดับดีมาก	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เสริมแรงจูงใจ และรักษาไว้ซึ่งกำลังคนคุณภาพ						
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรของ สป.ดศ.มีโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตที่หลากหลาย						
๗) สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัด (การเปลี่ยนสายงาน/การเปลี่ยนสถานะของบุคลากร)	- สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการเปลี่ยนสายงาน/การเปลี่ยนสถานะ	- ร้อยละ ๑๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-
๘) ส่งเสริมให้เกิดการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย	- สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาในงานที่หลากหลาย	- ร้อยละ ๑๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เสริมแรงใจ และรักษาไว้ซึ่งกำลังคนคุณภาพ						
เป้าประสงค์ที่ ๒ สป.ดศ. สามารถดึงดูด รักษาและใจ คนดีคนเก่ง ให้ทำงานกับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ						
๙) ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน	- ผลการปฏิบัติราชการของ สป.ดศ. เพิ่มสูงขึ้น และได้รับการยอมรับมากขึ้น - อัตราการสูญเสียบุคลากรคุณภาพของ สป.ดศ. ลดลง	- ผลการปฏิบัติราชการเพิ่มสูงขึ้นจากเดิม - จำนวนการสูญเสียอัตราบุคลากรลดลงจากเดิม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-
๑๐) ระบบการดูแลกลุ่มกำลังคนคุณภาพของ สป.ดศ. (MDES Young Talent Team)	- จำนวนบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (MDES Young Talent Team)	- จำนวนอย่างน้อย ๓๐ คน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะของการทำงานในยุคดิจิทัลให้สามารถขับเคลื่อนงานตามเป้าหมายขององค์กร						
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรทุกระดับ มีทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลและด้านอื่นๆ ในการทำงานยุคดิจิทัล ถึงระดับที่สามารถอ้างอิงหรือเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่นได้						
๑๑) ค้นหาและการเสริมสร้าง DNA สป.ดศ.	- การศึกษาเรื่อง DNA สป.ดศ.	- มี DNA สป.ดศ. ที่ได้รับการยอมรับ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-
๑๒) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สป.ดศ. และจัดการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	- แผนการพัฒนาบุคลากร สป.ดศ. และแผนการจัดฝึกอบรมฯ ปี ๖๖	- แผนฯ ได้รับความเห็นชอบ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-
๑๓) การประกาศข้อกำหนด Digital Competency ของ สป.ดศ. และแนวการพัฒนาสมรรถนะ	- มีการประกาศข้อกำหนด Digital Competency ของ สป.ดศ.	- ประกาศฯ ได้รับความเห็นชอบ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะของการทำงานในยุคดิจิทัลให้สามารถขับเคลื่อนงานตามเป้าหมายขององค์กร						
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรทุกระดับ มีทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลและด้านอื่นๆ ในการทำงานยุคดิจิทัล ถึงระดับที่สามารถอ้างอิงหรือเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่นได้						
๑๔) จัดการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลของประเทศ	- จำนวนบุคลากรที่ส่งเสริมให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล มีเพิ่มขึ้น (สามารถเป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านดิจิทัลได้)	- จำนวนบุคลากรฯ ผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้น อย่างน้อย ๓ คน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-
๑๕) จัดพัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลที่หลากหลาย ทั้ง Hard and Soft skills ให้บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	- ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลและอื่นๆ - บุคลากร สป.ดศ. มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลที่หลากหลายตามแนวทาง ๗๐:๒๐:๑๐ เฉลี่ยคนละอย่างน้อย ๓ เรื่อง	- ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากร สป.ดศ. ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลและอื่นๆ อย่างน้อย ๑ กิจกรรม - ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากร สป.ดศ. มีการพัฒนาฯ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	๕๒๔,๐๐๐ บาท
๑๖) จัดฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารดิจิทัลระดับกลาง ดศ. (นบก.ดศ.)	- บุคลากร ดศ. ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีทักษะและสมรรถนะความพร้อมของการเป็นผู้บริหารระดับกลางของ ดศ. เพิ่มขึ้น	- บุคลากร ดศ. ได้รับการพัฒนาเป็นผู้บริหารระดับกลางของ ดศ. เพิ่มขึ้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	๒,๙๗๐,๒๐๐ บาท
๑๗) จัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (IDP)	- บุคลากร สป.ดศ. มีการพัฒนาตนเองด้วยการจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง (IDP)	- ร้อยละ ๒๐ ของบุคลากร สป.ดศ. มีการพัฒนาตาม IDP	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรมี Work life Balance และมีความสุขกับองค์กร						
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ สป.คส. มีความรักสามัคคีและมีความสุขในการทำงานกับองค์กร						
๑๘) พัฒนาการทำงานแบบ Work from anywhere	- ระดับความพึงพอใจ ตามแบบประเมินความผูกพันกับองค์กร หรือแบบประเมินอื่น ๆ	- บุคลากรมีความสุขกับองค์กรเพิ่มขึ้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-
๑๙) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความสุข	- ระดับความพึงพอใจ ตามแบบประเมินความผูกพันกับองค์กร หรือแบบประเมินอื่น ๆ	- บุคลากรมีความสุขกับองค์กรเพิ่มขึ้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-
๒๐) จัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคี คุณธรรม และจิตอาสา	- ระดับความพึงพอใจ ตามแบบประเมินความผูกพันกับองค์กร หรือแบบประเมินอื่น ๆ - จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคี คุณธรรม และจิตอาสา	- บุคลากรมีความสุขกับองค์กรเพิ่มขึ้น - จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรทุกคนได้รับการดูแลด้านสวัสดิการที่ครอบคลุมและทั่วถึงและได้รับความตระหนักรู้ถึงคุณค่าของแต่ละบุคคล						
๒๑) จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการที่ช่วยเหลือดูแลบุคลากรทุกกลุ่ม	- ระดับความพึงพอใจ ตามแบบประเมินความผูกพันกับองค์กร หรือแบบประเมินอื่น ๆ - จำนวนประเภทสวัสดิการที่ช่วยเหลือดูแลบุคลากรทุกกลุ่ม	- บุคลากรมีความสุขกับองค์กรเพิ่มขึ้น - อย่างน้อย ๒ ประเภทสวัสดิการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-
๒๒) ดูแล Work Condition ของจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน เช่น การปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการเบิกจ่ายค่าจ้างจ้างเหมาเอกชนดำเนินงานให้กระชับ รวดเร็ว เป็นต้น	- ระดับความพึงพอใจ ตามแบบประเมินความผูกพันกับองค์กร หรือแบบประเมินอื่น ๆ	- บุคลากรมีความสุขกับองค์กรเพิ่มขึ้น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	- กองกลาง - ทุกหน่วยงาน	- รายงานผลการดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นปีงบประมาณ	-

กรอบความเชื่อมโยงของแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.คศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี		แผนปฏิรูปประเทศ	แผนพัฒนาฯ ฉบับ 13	ยุทธศาสตร์รัฐบาลดิจิทัล	แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570	ยุทธศาสตร์ ค.ศ. และ สป.คศ.	
แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของ สป.คศ. (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2570)		Vision สป.คศ.		Mission สป.คศ.		Core Value สป.คศ.	
		นโยบายหลักสำคัญผู้บริหาร สป.คศ. : 1. พัฒนางองค์กรก้าวสู่การเป็นหน่วยงานต้นแบบรัฐบาลดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยทำงาน / 2. ป้องกันและให้ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา Scamming แก่ประชาชน/ 3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และคุณธรรม จริยธรรม					
		เป้าประสงค์ 1. ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลรองรับการให้บริการทุกภาคส่วน รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ			เป้าประสงค์ 2. ทุกภาคส่วนมีความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมั่นคงปลอดภัยสอดคล้องตามมาตรฐานสากล และใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
		กลยุทธ์ 1. ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรฐาน ที่มีอยู่ในปัจจุบันให้ทันสมัย รวมทั้งพัฒนานโยบาย แผน กรอบแนวทางการร่วมมือทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ 2. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานภาครัฐที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ 3. เพิ่มประสิทธิภาพ และยกระดับทักษะบุคลากร 4. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ และจัดเก็บ ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานและการบริการให้มีความทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ			กลยุทธ์ 1. ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัลและความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ 2. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลทุกรูปแบบ ได้อย่างสร้างสรรค์รู้เท่าทัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนให้ผลิตสื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ 3. ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรฐาน ที่มีอยู่ในปัจจุบันให้ทันสมัย รวมทั้งพัฒนานโยบาย แผน กรอบแนวทางการร่วมมือทั้งในประเทศ และระหว่างประเทศ		
(ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สป.คศ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566		เป้าประสงค์ของแผน HR : 1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพ 2. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อการเป็นองค์กรดิจิทัลต้นแบบ 3. บุคลากรได้รับการดูแลและมีความสุขในการทำงาน			ตัวชี้วัดเป้าหมาย : 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร (Engagement level) ของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น 2. จำนวนตำแหน่งว่างและระยะเวลาเฉลี่ยของการรอทดแทนตำแหน่งว่างลดลง 3. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพลดลง 4. ผลการปฏิบัติงานของ สป.คศ. เพิ่มสูงขึ้น		
		(ร่าง) ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังและระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจในการขับเคลื่อนขององค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เสริมแรงจูงใจ และรักษาไว้ซึ่งกำลังคนคุณภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะของการทำงานในยุคดิจิทัล ให้สามารถขับเคลื่อนงานตามเป้าหมายองค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากร มี Work life Balance และมีความสุขกับองค์กร	
		(ร่าง) เป้าประสงค์	- โครงสร้างอัตรากำลังได้รับการปรับปรุงให้รองรับภารกิจ - กระบวนการหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานด้าน HR ได้รับการปรับปรุง ให้ทันสมัยกระชับ รวดเร็ว ได้ประสิทธิภาพ	- บุคลากรของ สป.คศ. มีโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตที่หลากหลาย - สป.คศ. สามารถดึงดูด รักษาและจูงใจ คนดี คนเก่งให้ทำงานกับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ	- บุคลากรทุกระดับ มีทักษะ และสมรรถนะด้านดิจิทัลและด้านอื่นๆ ในการทำงานยุคดิจิทัลถึงระดับที่สามารถอ้างอิงหรือเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่นได้ - สป.คศ. ได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ สป.คศ. มีความรักสามัคคี และมีความสุขในการทำงานกับองค์กร - บุคลากรทุกคนได้รับการดูแลด้านสวัสดิการที่ครอบคลุมและทั่วถึง และตระหนักถึงคุณค่าของแต่ละบุคคล	
		(ร่าง) กลยุทธ์	(1) การปรับโครงสร้างอัตรากำลังของ สป.คศ. ให้เหมาะสมรองรับการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กร (2) การปรับปรุงระบบการทำงานด้าน HR ให้กระชับและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยสนับสนุนการทำงานและการให้บริการด้าน HR (3) การวางแผน ก้าวหน้าทิศทาง และปรับปรุงกฎ ระเบียบ แนวทางด้านงาน HR ให้เกิดความทันสมัย	(1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้และเติบโต (2) การสร้างและพัฒนาคุณค่าถึงคนคุณภาพ สป.คศ. (MDES Young Talent Team) (3) การกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจ บนพื้นฐานผลของงานและหลักคุณธรรม	(1) การค้นหาและปลูกฝัง MDES DNA (2) การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลที่หลากหลายให้กับบุคลากร สป.คศ. (3) การพัฒนาไปสู่สถานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	(1) พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (2) จัดสวัสดิการครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม (3) จัดกิจกรรมส่งเสริมความรักสามัคคีจิตอาสา เสริมสร้างองค์กรคุณธรรมและทำงานเพื่อองค์กรและสังคม	
		(ร่าง) กิจกรรมสำคัญ	- จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 4 ปี - จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งของ สป.คศ. - พัฒนาแนวทางการบริหารกำลังคนและอัตราว่าง - ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ - ปรับปรุงฐานข้อมูล HR ให้มีความทันสมัย เพื่อรองรับการทำ HR Analytic ในระยะต่อไป - นำระบบงานอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้ในระบบงาน HR เช่น ระบบ e-office, DPIS6, SEIS เป็นต้น	- สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน (การเปลี่ยนสายงาน/การเปลี่ยนสถานะของบุคลากร) - ส่งเสริมให้เกิดการสืบเปลี่ยนหมุนเวียน ใช้งานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย (ย้าย/โอน ภายในกระทรวง) - ปรับปรุงหลักเกณฑ์การและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง - ระบบการดูแลกำลังคนคุณภาพ ของ สป.คศ. (MDES Young Talent Team)	- ค้นหาและการเสริมสร้าง DNA สป.คศ. - จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สป.คศ. และจัดการพัฒนาตามแผนที่กำหนด - การประกาศกำหนด Digital Competency ของ สป.คศ. และแนวทางการพัฒนา - จัดการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลของประเทศไทย - จัดพัฒนาทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลที่หลากหลาย - จัดทำภารกิจของหลักคุณธรรม นบ.คศ.	- พัฒนาการทำงานแบบ work from anywhere - ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้ดี งามสุข - จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการที่ช่วยเหลือดูแลบุคลากรทุกกลุ่ม - ดูแล work condition ของจ้างเหมาเอกชนดำเนินงานเช่น ปรับปรุงขึ้นคอนและกระบวนการเบิกจ่ายค่าจ้างเหมาเอกชนดำเนินงานให้รวดเร็ว - จัดกิจกรรมส่งเสริมความรักสามัคคี คุณธรรมและจิตอาสา	