

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรให้สามารถผลักดันการพัฒนาการค้าไทยอย่างยั่งยืน

๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติราชการเพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

| มิติ  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย  | ระยะเวลาดำเนินการ |    |    | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|-------------------|----|----|--------------|
|   |   |   |   |   | ๖๒                | ๖๓ | ๖๔ |              |
| มิติที่ ๑<br>ความ<br>สอดคล้อง<br>เชิง<br>ยุทธศาสตร์ | ๑.๑ มีอัตราค่าจ้างที่<br>เพียงพอเหมาะสมและ<br>สอดคล้องกับพันธกิจ<br>ขององค์กร | ๑.๑.๑ แผนปรับปรุงการกำหนด<br>ตำแหน่ง สนค.   | - จำนวนการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น  | ๕ ตำแหน่ง<br>(ครบถ้วนปี ๖๔)                           |                   |    |    | สส.          |
|   |   | ๑.๑.๒ ทบทวนและจัดทำแผน<br>อัตราค่าจ้าง  | ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อเสนอ<br>อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมของส่วนราชการ | มีแผนฯ และการ<br>นำไปปฏิบัติ                          |                   |    |    | สส.และกพร.   |
|   |   | ๑.๑.๓ จัดทำบัญชีอัตราว่าง   | - ร้อยละของตำแหน่งว่างลดลงตาม<br>เป้าหมายที่กำหนด                       | ไม่เกินร้อยละ ๖<br>(ไม่รวมตำแหน่ง<br>ยุบและกั้นร.ทุน) |                   |    |    | สส.และ กพร.  |
|   | ๑.๒ มีโครงสร้างที่<br>สอดคล้องกับพันธกิจ<br>ขององค์กร                         | ๑.๒.๑ ทบทวนและปรับปรุง<br>โครงสร้างและการแบ่งงานภายในให้<br>สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน | - ระดับความสำเร็จปรับปรุงโครงสร้าง<br>และการแบ่งงานภายใน                | มีแผนฯ และการ<br>นำไปปฏิบัติ                          |                   |    |    | กพร.         |
|   |   | ๑.๒.๒ ทบทวนและปรับปรุงคำบรรยาย<br>ลักษณะงานให้สอดคล้องกับภารกิจ                         | - ร้อยละของตำแหน่งที่ได้รับการ<br>ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน             | ร้อยละ ๑๐๐  |                   |    |    | สส.และทุกกอง |
|   | ๑.๓ มีการวางแผนและ<br>บริหารกำลังคนทั้งในเชิง<br>ปริมาณและคุณภาพ              | ๑.๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร<br>ประจำปี   | - ระดับความสำเร็จของการจัดทำ<br>แผนพัฒนาบุคลากร                         | มีแผนฯและการ<br>นำไปปฏิบัติ                           |                   |    |    | สส.และทุกกอง |
|   |   | ๑.๓.๒ จัดทำข้อมูลประสบการณ์งาน<br>ที่หลากหลาย   | - ร้อยละของข้าราชการที่ได้จัดทำข้อมูล<br>ประสบการณ์งานที่หลากหลาย       | ร้อยละ ๘๐<br>(ปี ๖๔)                                  |                   |    |    | สส.          |
|   |   | ๑.๓.๓ จัดทำแผนสับเปลี่ยนหมุนเวียน<br>บุคลากร  | - ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน<br>สับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร            | มีแผนฯและการ<br>นำไปปฏิบัติ                           |                   |    |    | สส.และกพร.   |

| มิติ  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย                 | ระยะเวลาดำเนินการ |    |    | ผู้รับผิดชอบ               |
|---|--|---|---|--------------------------|-------------------|----|----|----------------------------|
|   |  |   |   |                          | ๖๒                | ๖๓ | ๖๔ |                            |
| มิติที่ ๒<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการ<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล             | ๒.๑ พัฒนาและ<br>ปรับปรุงระบบ<br>ฐานข้อมูลบุคลากร<br>ถูกต้องทันสมัย ใช้งาน<br>ได้สะดวกและรวดเร็ว        | ๒.๑.๑ การปรับปรุงฐานข้อมูล<br>บุคลากรทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง                      | - ร้อยละความครบถ้วนของข้อมูลบุคคล<br>ที่เป็นปัจจุบันในระบบ (DPIS) เทียบกับ<br>ก.พ.๗   | ร้อยละ ๑๐๐               |                   |    |    | สส.และศศ.                  |
|   |  | ๒.๑.๒ การจัดทำฐานข้อมูลการลาใน<br>ระบบ DPIS   | - ร้อยละของข้าราชการและพนักงาน<br>ราชการที่มีการลาในระบบ  | ร้อยละ ๙๐                |                   |    |    | สส.และศศ.                  |
|   |  | ๒.๑.๓ การพัฒนาฐานข้อมูลการลา<br>และระบบสแกนลายนิ้วมือ                                 | - ระดับความสำเร็จในการพัฒนา<br>ฐานข้อมูลการลาและระบบสแกน<br>ลายนิ้วมือ  | มีการพัฒนาและ<br>นำไปใช้ |                   |    |    | สส.และศศ.                  |
| มิติที่ ๓<br>ประสิทธิภาพ<br>ของการ<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล             | ๓.๑ มีการบริหารจัดการ<br>องค์ความรู้ใน สนค.  | - พัฒนาระบบการบริหารจัดการ<br>ความรู้   | ระดับคะแนนของการจัดความรู้ตาม<br>มาตรฐาน PMQA   | ระดับ ๕                  |                   |    |    | กพร.และทุก<br>กอง          |
|   | ๓.๒ บุคลากรมีความรู้<br>ความสามารถและ<br>สมรรถนะที่จำเป็นสามารถ<br>ปฏิบัติงานได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ | - โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเสริมสร้าง<br>ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะ<br>ในการปฏิบัติงาน  | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา<br>ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถนำ<br>ความรู้ไปใช้ประโยชน์   | ร้อยละ ๘๐                |                   |    |    | สส.และทุกกอง               |
|   | ๓.๓ ส่งเสริมคุณธรรม<br>จริยธรรมและการป้องกัน<br>และปราบปรามการทุจริต<br>ประพฤตินิชอบ                   | - โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการ<br>ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและ<br>การป้องกันการทุจริต | - ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม  | ร้อยละ ๘๐                |                   |    |    | สส.และ<br>ผู้รับผิดชอบ ITA |
| มิติที่ ๔<br>ความพร้อม<br>รับผิดชอบ<br>ด้านการ<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล | ๔. ความโปร่งใสของ<br>กระบวนการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล  | ๔.๑ จัดทำระบบการรับฟังความเห็น<br>การจัดการข้อร้องเรียน ร้องทุกข์                     | ร้อยละของข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้าน<br>การบริหารทรัพยากรบุคคล/การทุจริต<br>และประพฤตินิชอบที่ได้รับการพิจารณา<br>และแจ้งผลภายในกำหนด | ร้อยละ ๙๐                |                   |    |    | สส. ศศ.และ<br>ดศ.          |
|   |  | ๔.๒ สื่อสารและเสริมสร้างความเข้าใจ<br>ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                      | จำนวนช่องทางในการสื่อสารกิจกรรมการ<br>ดำเนินต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  | อย่างน้อย ๒<br>ช่องทาง   |                   |    |    | สส.                        |

| มิติ  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด   | เป้าหมาย                | ระยะเวลาดำเนินการ |    |    | ผู้รับผิดชอบ                        |
|---|--|---|---|-------------------------|-------------------|----|----|-------------------------------------|
|   |  |   |   |                         | ๖๒                | ๖๓ | ๖๔ |                                     |
|   |  | ๔.๓ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity&Transparency Assessment: ITA) | ร้อยละความสำเร็จของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA)   | ร้อยละ ๘๐               |                   |    |    | ผู้รับผิดชอบ ITA สล. และทุกหน่วยงาน |
| มิติที่ ๕<br>คุณภาพ<br>ชีวิตและ<br>ความ<br>สมดุล<br>ระหว่าง<br>ชีวิตกับ<br>การทำงาน | ๕.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านทำงาน สุขภาพต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน                    | ๕.๑.๑ โครงการตรวจสุขภาพประจำปี  | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ   | ร้อยละ ๗๐               |                   |    |    | สล.                                 |
|   |  | ๕.๑.๒ โครงการ สนค.ร่วมใจทำดีเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม  | ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ   | ร้อยละ ๘๐               |                   |    |    | สล.และทุกหน่วยงาน                   |
|   | ๕.๒ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและผู้บริหารระดับปฏิบัติงาน | จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและผู้บริหารปฏิบัติงาน                         | จำนวนกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและผู้บริหารปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้บริหารปฏิบัติงาน | ปีละอย่างน้อย ๓ กิจกรรม |                   |    |    | สล.และทุกหน่วยงาน                   |