



สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี
ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ
(พ.ศ. 2564-2567)
(ฉบับสมบูรณ์)

โดย

บริษัท สารากรู๊ป จำกัด



**แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี
ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (พ.ศ. 2564-2567)
(ฉบับสมบูรณ์)**

สารบัญ	หน้า
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (พ.ศ. 2564-2567)	1
ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ พัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4
ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	8
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่สากล	10
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	14
ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความสุขแบบมีส่วนร่วม จัดสรรสวัสดิการแบบเหมาะสม สนับสนุนคุณภาพชีวิตแบบสมดุล	15
ตารางอธิบายตัวชี้วัด และระดับเป้าหมายที่กำหนด	17

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (พ.ศ. 2564-2567)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (พ.ศ. 2564-2567) มีกระบวนการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างรอบด้าน แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับนี้ จึงมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ สททช. และนโยบายระดับชาติที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ 4.0 อีกทั้งรองรับการขับเคลื่อนภารกิจเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายขององค์กร ตลอดจนมุ่งเน้นยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. ให้มีความเข้มแข็งทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการตามแนวคิด HR Scorecard รวมถึงปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการนำเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ตามแนวคิด Digital HR ซึ่งจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. สามารถรองรับต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงนโยบาย และยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์คือ “เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความมั่นคงของทรัพยากรน้ำชาติ (A Water-secure Nation)” ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับนี้ เป็นเสมือนกรอบการพัฒนาทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD) ซึ่งครอบคลุมทั้ง 5 มิติ ตามแนวคิด HR Scorecard ภายใต้อายุทธศาสตร์ 10 เป้าประสงค์ สำหรับการพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. ที่ว่า “มุ่งมั่นพัฒนา และบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความเป็นเลิศในการทำงานอย่างมืออาชีพระดับสากล พร้อมมีชีวิตที่มีความสุขอย่างสมดุล ด้วยจิตสำนึกที่รักองค์กร”

ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (พ.ศ. 2564-2567) ได้กำหนดให้มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมรองรับการพัฒนาในทุกมิติ พร้อมทั้งระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ระดับเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ และผลลัพธ์ที่ได้จากดำเนินงานในแต่ละมิติ อีกทั้งได้จัดทำแผนปฏิบัติการรายปี ภายใต้งบประมาณประจำปีของ สททช. โดยจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่จำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจได้ง่าย และสามารถนำแผนฯ ไปปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม โดยขอเสนอรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของ สทนช.

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สทนช.:

“มุ่งมั่นพัฒนา และบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความเป็นเลิศในการทำงานอย่างมีอาชีพระดับสากล พร้อมมีชีวิตที่มีความสุขอย่างสมดุล ด้วยจิตสำนึกรักองค์กร”

ยุทธศาสตร์ 1 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ พัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่อง	ยุทธศาสตร์ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ 3 ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สู่สากล	ยุทธศาสตร์ 4 ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	ยุทธศาสตร์ 5 สร้างความสุขแบบมีส่วนร่วม จัดสรรสวัสดิการ แบบเหมาะสม สนับสนุนคุณภาพชีวิตแบบสมดุล
เป้าประสงค์ 1.1 พัฒนาแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ สทนช.	เป้าประสงค์ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย Digital HR	เป้าประสงค์ 3.1 รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนภารกิจองค์กรสู่ความสำเร็จ	เป้าประสงค์ 4.1 สร้างมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	เป้าประสงค์ 5.1 สร้างความสุขในที่ทำงานแบบมีส่วนร่วม
1.1.1 โครงการทบทวน และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สทนช. ประจำปีงบประมาณ 1.1.2 โครงการทบทวนบทบาท ภารกิจ และอัตลักษณ์ของ สทนช. 1.1.3 โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) 1.1.4 โครงการจัดแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) 1.1.5 โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน สทนช. 1.1.6 โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กร ที่สร้างการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0***	2.1.1 โครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (1) e-HR procedure manual (2) HR Digital Media เป้าประสงค์ 2.2 จัดการระบบฐานข้อมูลบุคลากรด้วยระบบ AI (Artificial Intelligence) 2.2.1 โครงการจัดการระบบฐานข้อมูลบุคลากรอัจฉริยะ (1) HR Cloud Storage (2) People Analytics	3.1.1 โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร สทนช. ที่มีต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3.1.2 โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของ สทนช. 3.1.3 โครงการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) 3.1.4 โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดองค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม***	4.1.1 โครงการสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของ สทนช. 4.1.2 โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (1) กิจกรรมธรรมาภิบาลพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร (2) กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารคนและบริหารงาน	5.1.1 โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5.1.2 โครงการจัดสรรอุปกรณ์ที่จำเป็นและทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 5.1.3 โครงการที่ทำงานแบบดิจิทัล (Digital Workplace) เป้าประสงค์ 5.2 จัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร 5.2.1 โครงการจัดสรรสวัสดิการส่วนเพิ่มของบุคลากร (1) จัดสรรสวัสดิการแบบจูงใจ (2) จัดสรรสวัสดิการทั่วไป หรือสวัสดิการเชิงธุรกิจ
มิติที่ 1 Strategic Alignment	มิติที่ 2 HR Operational Efficiency	มิติที่ 3 HRM Program Effectiveness	มิติที่ 4 HR Accountability	มิติที่ 5 Quality of Work Life

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของ สทนช.

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สทนช.:

“มุ่งมั่นพัฒนา และบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความเป็นเลิศในการทำงานอย่างมืออาชีพพระดับสากล พร้อมมีชีวิตที่มีความสุขอย่างสมดุล ด้วยจิตสำนึกที่รักองค์กร”

ยุทธศาสตร์ 1 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ พัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่อง	ยุทธศาสตร์ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ 3 ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สู่สากล	ยุทธศาสตร์ 4 ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	ยุทธศาสตร์ 5 สร้างสุขแบบมีส่วนร่วม จัดสรรสวัสดิการ แบบเหมาะสม สนับสนุนคุณภาพชีวิตแบบสมดุล
เป้าประสงค์ 1.2 สร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และ ขับเคลื่อนให้ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ องค์กร	-	เป้าประสงค์ 3.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้ภายใน องค์กร และเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรทุก ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)	-	เป้าประสงค์ 5.3 สนับสนุนคุณภาพชีวิต การทำงานและส่วนตัวอย่างสมดุล
1.2.1 โครงการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร (1) กิจกรรมสื่อสารค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กร (2) กิจกรรมส่งเสริมการขับเคลื่อน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (3) กิจกรรมค้นหาบุคคลต้นแบบ ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	-	3.2.2 โครงการ Job Rotation เสริมสร้าง สมรรถนะที่หลากหลายให้บุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง 3.2.3 โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) 3.2.4 โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้ระยะยาว (Training Road Map) บนพื้นฐานของหลัก สมรรถนะ 3.2.5 โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สทนช.*** 3.2.6 โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานในยุคดิจิทัล*** 3.2.7 โครงการพัฒนาสมรรถนะร่วมของบุคลากร สทนช. (ONWR Common Competency) เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน***	-	5.3.1 โครงการสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตแจ่มใส (1) กิจกรรมสันทนาการเชิงสร้าง สรรค์ประจำปีของ สทนช. (2) กิจกรรมจิตอาสาสร้างสุขให้ สังคม (3) จัดทำห้องออกกำลังกายสำหรับ บุคลากร
มิติที่ 1 Strategic Alignment	มิติที่ 2 HR Operational Efficiency	มิติที่ 3 HRM Program Effectiveness	มิติที่ 4 HR Accountability	มิติที่ 5 Quality of Work Life

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (พ.ศ. 2564-2567)

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช.

“มุ่งมั่นพัฒนา และบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อความเป็นเลิศในการทำงานอย่างมืออาชีพพระดับสากล พร้อมมีชีวิตที่มีความสุขอย่างสมดุล ด้วยจิตสำนึกรักองค์กร”

ยุทธศาสตร์ 1 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ พัฒนาศักยภาพผู้นาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ 1.1 พัฒนาแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ สททช.

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
1.1.1 โครงการทบทวน และปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. ประจำปีงบประมาณ... ** ดำเนินการไปพร้อมกับ... (1) กิจกรรมสื่อสารความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. ประจำปีงบประมาณ...	<ul style="list-style-type: none"> ○ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ○ ร้อยละ...ของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. ○ ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการฯ 					มีแผนฯ ตรงตาม กำหนด และ ดำเนินการ ตามแผนฯ ได้ใน ระดับ 4-5	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร 3. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม
1.1.2 โครงการทบทวนบทบาท ภารกิจ และอัตรากำลังของ สททช. ** ดำเนินการในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และ พรบ. ใหม่ฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทและภารกิจขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> ○ มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน 					มีแผนฯ ตรงตาม กำหนด	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร 3. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
1.1.3 โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) และดำเนินการ... (1) จัดตั้งคณะกรรมการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูงภายในองค์กร (2) กำหนดแนวทาง/เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (3) สรรหา และคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพของแต่ละหน่วยงาน (4) วางแผนพัฒนา และติดตามการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเป็นรายบุคคล (IDP)	<ul style="list-style-type: none"> ○ มีแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ○ ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการฯ 					มีแผนฯ ตรงตามกำหนด และดำเนินการตามแผนฯได้ในระดับ 4-5	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร 3. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม
1.1.4 โครงการจัดแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) และดำเนินการ... (1) จัดตั้งคณะกรรมการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรทดแทนตำแหน่งสำคัญ (2) กำหนดแนวทาง/เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทดแทนตำแหน่งสำคัญ (3) สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนดไว้ (4) วางแผนพัฒนา และติดตามการพัฒนาบุคลากรทดแทนตำแหน่งสำคัญเป็นรายบุคคล (IDP)	<ul style="list-style-type: none"> ○ มีแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) ○ ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการฯ 					มีแผนฯ ตรงตามกำหนด และดำเนินการตามแผนฯได้ในระดับ 4-5	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร 3. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
1.1.5 โครงการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน สททช. ** ดำเนินการในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และ พรบ. ใหม่ฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทและภารกิจขององค์กร และดำเนินการไปพร้อมกับ... (1) กิจกรรมสื่อสารความเข้าใจในโครงสร้างการบริหารงานภายใน สททช. สู่การปฏิบัติจริง (2) ทบทวน และปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงาน	<ul style="list-style-type: none"> ○ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในที่สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบันขององค์กร ○ ร้อยละ...ของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจในโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน ○ ร้อยละ...ของตำแหน่งงานที่ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน 					มีโครงสร้างตรงตามกำหนดและดำเนินการอื่นๆ ได้ในระดับ 4-5	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร 3. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม
1.1.6 โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กรที่สร้างการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 *** ดูรายละเอียดเพิ่มเติมตามแผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ ร้อยละ...บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ○ ร้อยละ...ของผลการประเมินที่เพิ่มขึ้น (ก่อน-หลัง) ตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม 					ระดับ 4-5	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม 3. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร

เป้าประสงค์ 1.2 สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และขับเคลื่อนให้ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์องค์กร							
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
1.2.1 โครงการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร **โดยเลือกกิจกรรม... (1) กิจกรรมสื่อสารค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (2) กิจกรรมส่งเสริมการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (3) กิจกรรมค้นหาบุคคลต้นแบบตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> ○ ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการฯ ○ ร้อยละ...ของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ○ ร้อยละ...ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรม 					ระดับ 3 (ปีแรก) ระดับ 4-5 (ปีถัดไป)	1. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 2. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 3. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม
<p>ผลลัพธ์: การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 1 มุ่งเน้นพัฒนาแผนงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สทนช. และสามารถสร้างผลลัพธ์ได้ตามมิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ คือ</p> <p>(1) สทนช. มีแผนงานหลักด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของ สทนช. ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนอัตรากำลัง แผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญ รวมถึงให้ความสำคัญกับกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและ พรบ. ใหม่ ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทและภารกิจขององค์กร ซึ่งจะต้องมีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ตลอดจนการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความสำเร็จทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร</p> <p>(2) สทนช. มีโครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กรทุกระดับเพื่อสร้างการบริหารราชการให้มีความต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (Talented People) และกลุ่มบุคลากรสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Successor) ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนภารกิจเชิงนโยบายขององค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์</p>							

หมายเหตุ: ดูรายละเอียดของตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) และระดับเป้าหมาย ได้จากตารางอธิบายตัวชี้วัด และระดับเป้าหมายที่กำหนด หน้าที่ 17-21

ยุทธศาสตร์ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล							
เป้าประสงค์ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย Digital HR							
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
2.1.1 โครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (1) จัดทำ e-HR procedure manual คู่มือกระบวนการทำงานหลักของ HR แบบออนไลน์ (เช่น การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง พัฒนา เลื่อนระดับ โยกย้าย และอื่น ๆ) (2) จัดทำ HR Digital Media ¹ สื่อประชาสัมพันธ์งานบริหารทรัพยากรบุคคล (เช่น ข้อมูลกิจกรรมฝึกอบรม/กิจกรรมสัมมนา การประกาศการคัดเลือกบุคลากรทดแทนตำแหน่งว่าง/ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และอื่น ๆ)	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการฯ จำนวน...คู่มือกระบวนการทำงานหลักของ HR แบบออนไลน์ ร้อยละ...ของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจในข้อมูลสื่อประชาสัมพันธ์ 					ระดับ 3 (ปีแรก) ระดับ 4-5 (ปีถัดไป)	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ 2.2 จัดการระบบฐานข้อมูลบุคลากรด้วยระบบ AI (Artificial Intelligence)							
2.2.1 โครงการจัดการระบบฐานข้อมูลบุคลากรอัจฉริยะ (1) จัดทำ HR Cloud Storage เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรของ HR แบบคลาวด์ และเข้าถึงข้อมูลผ่านสมาร์ทโฟน (Smart Phone) และแท็บเล็ต (Tablet)	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการฯ ร้อยละ...ความถูกต้อง/ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลในระบบ 					ระดับ 4 (ปีแรก) ระดับ 5 (ปีถัดไป)	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ศูนย์อำนวยการแห่งชาติ

¹ HR Digital Media เป็นการเชื่อมโยงจากสื่อสังคม (Social Media) เช่น เฟสบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) และไลน์ (Line) หรือโปรแกรมประยุกต์อื่น ๆ ซึ่งช่วยให้สื่อสารกันได้แบบทันที (Real-Time) รวดเร็ว และเข้าถึงบุคลากรทุกคนได้ง่ายขึ้น

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
(2) จัดทำ People Analytics ² สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร							
<p>ผลลัพธ์: การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 2 มุ่งเน้นเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. ด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม และสามารถสร้างผลลัพธ์ได้ตามมิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ</p> <p>(1) สททช. มีคู่มือกระบวนการหลักคู่มือกระบวนการทำงานหลักของ HR ที่ทันสมัย ลดการใช้กระดาษ (Paperless) และบุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจในกระบวนการ/ขั้นตอนปฏิบัติต่าง ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ/หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(2) สททช. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง ทันสมัย และสามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจได้เรื่องที่เกี่ยวข้องได้ทันต่อเวลา</p>							

หมายเหตุ: ดูรายละเอียดของตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) และระดับเป้าหมาย ได้จากตารางอธิบายตัวชี้วัด และระดับเป้าหมายที่กำหนด หน้าที่ 17-21

² People Analytics เป็นการนำเทคโนโลยีเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ของบุคลากร และนำมาใช้ประโยชน์ในงานทรัพยากรบุคคล เช่น การมอบหมายงาน การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง การรักษาบุคลากรคุณภาพ การจัดสรรผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ 3 ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่สากล							
เป้าประสงค์ 3.1 รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนภารกิจองค์กรสู่ความสำเร็จ							
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
3.1.1 โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร สททช. ที่มีต่อ นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...ความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อโครงการ/กิจกรรม/ระบบงาน ร้อยละ...ของผลการสำรวจความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม 					ระดับ 3 (ปีแรก) ระดับ 4-5 (ปีถัดไป)	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
3.1.2 โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ของ สททช. ** โดยมุ่งเน้นการสื่อสารข้อมูลในเรื่อง... (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทสำคัญของ สททช. (2) การมีระบบพี่เลี้ยงที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเติบโตตามความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม 					ระดับ 4-5	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
3.1.3 โครงการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ** ดำเนินการไปพร้อมกับ... (1) กิจกรรมสื่อสารแผนความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงาน	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ร้อยละ...ของบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจแผนความก้าวหน้าในอาชีพ 					มีแผนฯ ตรงตามกำหนด (ปีแรก) ระดับ 4-5 (ปีถัดไป)	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
3.1.4 โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดองค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม***ดูรายละเอียดเพิ่มเติมตามแผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ร้อยละ...ของผลการประเมินที่เพิ่มขึ้น (ก่อน-หลัง) การพัฒนาตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม 					ระดับ 4-5	<ol style="list-style-type: none"> กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร
เป้าประสงค์ 3.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้ภายในองค์กร และเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง							
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
3.2.1 โครงการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning) สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (1) กิจกรรมการแบ่งปันองค์ความรู้จากฐานที่สุ่มร่อง (Knowledge Sharing) (2) การจัดการความรู้ (KM) ภายในองค์กร (3) จัดทำห้องสมุดดิจิทัล (Digital Library) เรียนรู้เพื่อตนเองด้วยตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการฯ ร้อยละ...บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม จำนวน...องค์ความรู้ที่จัดทำขึ้น ร้อยละ...ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อห้องสมุดดิจิทัล 					ระดับ 3 (ปีแรก) ระดับ 4-5 (ปีถัดไป)	<ol style="list-style-type: none"> กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ กองนโยบายและแผนแม่บท กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ศูนย์อำนวยการน้ำแห่งชาติ ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม
3.2.2 โครงการ Job Rotation เสริมสร้างสมรรถนะที่หลากหลายให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...ของบุคลากรที่มีการสับเปลี่ยนงาน 					ระดับ 4-5	<ol style="list-style-type: none"> กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
3.2.3 โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ** โดยดำเนินการ... (1) ประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ของตำแหน่งงาน (2) พัฒนาบุคลากรตามผลการประเมินช่องว่างสมรรถนะ	<ul style="list-style-type: none"> ○ ร้อยละ...ของบุคลากรที่มี IDP ○ ร้อยละ...ของบุคลากรได้รับการประเมินช่องว่างสมรรถนะ และพัฒนาตาม IDP 					ระดับ 4 (ปีแรก) ระดับ 5 (ปีถัดไป)	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม
3.2.4 โครงการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร สททช. ในระยะยาว (Training Road Map) บนพื้นฐานของหลักสมรรถนะ	<ul style="list-style-type: none"> ○ มีแผนการเรียนรู้ระยะยาว 3-5 ปีที่สอดคล้องกับสมรรถนะของตำแหน่งงาน 					มีแผนฯ ตรงตามกำหนด	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม
3.2.5 โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สททช. *** ดูรายละเอียดเพิ่มเติมตามแผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ ร้อยละ...บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ○ ร้อยละ...ของผลการประเมินที่เพิ่มขึ้น (ก่อน-หลัง) ตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม 					ระดับ 4-5	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม 3. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร
3.2.6 โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล *** ดูรายละเอียดเพิ่มเติมตามแผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ ร้อยละ...บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ○ ร้อยละ...ของผลการประเมินที่เพิ่มขึ้น (ก่อน-หลัง) ตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม 					ระดับ 4-5	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม 3. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
3.2.7 โครงการพัฒนาสมรรถนะร่วมของบุคลากร สททช. (ONWR Common Competency) เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน *** ดูรายละเอียดเพิ่มเติมตามแผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ ร้อยละ...บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ○ ร้อยละ...ของผลการประเมินที่เพิ่มขึ้น (ก่อน-หลัง) ตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม 					ระดับ 4-5	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม 3. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร
<p>ผลลัพธ์: การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 3 มุ่งเน้นสร้างประสิทธิผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. ด้วยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย อีกทั้งให้ความสำคัญกับการรักษาจิตใจบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กร และสามารถสร้างผลลัพธ์ได้ตามมิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ</p> <p>(1) สททช. มีระบบการรักษา/จูงใจบุคลากรให้อยู่กับองค์กร เช่น การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่ทำให้รับทราบว่าองค์กรมีระบบที่เลี้ยงที่จะช่วยดูแลบุคลากรเป็นอย่างดีตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร ซึ่งจะช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรได้ยาวนาน การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้อำนาจใจให้บุคลากรเห็นถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการสร้างความสำเร็จเกี่ยวกับระบบประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรมเพื่อสร้างความมั่นใจในระบบการประเมินผลขององค์กรที่มุ่งเน้นพิจารณาสมรรถนะและผลงานของบุคลากร</p> <p>(2) สททช. มีโครงการที่มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงาน เช่น การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ในองค์กร การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) การจัดทำแผนการเรียนรู้ระยะยาว (Training Road Map) บนพื้นฐานของหลักสมรรถนะ และโครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในด้านต่างๆ ของบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น</p>							

หมายเหตุ: ดูรายละเอียดของตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) และระดับเป้าหมาย ได้จากตารางอธิบายตัวชี้วัด และระดับเป้าหมายที่กำหนด หน้าที่ 17-21

ยุทธศาสตร์ 4 ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล							
เป้าประสงค์ 4.1 สร้างมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล							
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
4.1.1 โครงการสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของ สททช.	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...ของบุคลากรที่มีระดับคุณธรรม และความโปร่งใสตามมาตรฐานที่หน่วยงานกลางกำหนด 					ระดับ 4-5	1. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
4.1.2 โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (1) กิจกรรมธรรมาภิบาลพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากร (2) กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในบริหารงาน-บริหารคน	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ร้อยละ...ของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรม 					ระดับ 4-5	1. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต 2. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม 4. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม

ผลลัพธ์: การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 4 มุ่งเน้นพัฒนาความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนกรให้มีความโปร่งใส รวมถึงให้ความสำคัญกับการบริหารงาน-บริหารคนอย่างมีคุณธรรม และสามารถสร้างผลลัพธ์ได้ตามมิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ

(1) สททช. มีโครงการ/กิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรว่า กระบวนต่างๆ จะดำเนินการไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

(2) สททช. มีวิธีการให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในปฏิบัติงานด้วยการมอบรางวัล ซึ่งแสดงถึงการเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน และนำไปสู่การสร้างมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่พึงประสงค์ขององค์กรต่อไป

หมายเหตุ: ดูรายละเอียดของตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) และระดับเป้าหมาย ได้จากตารางอธิบายตัวชี้วัด และระดับเป้าหมายที่กำหนด หน้าที่ 17-21

ยุทธศาสตร์ 5 สร้างความสุขแบบมีส่วนร่วม จัดสรรสวัสดิการแบบเหมาะสม สนับสนุนคุณภาพชีวิตแบบสมดุล							
เป้าประสงค์ 5.1 สร้างความสุขในที่ทำงานแบบมีส่วนร่วม							
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
5.1.1 โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (เช่น สถานที่ทำงาน บรรยากาศน่าอยู่ อุปกรณ์การทำงานทันสมัย และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เป็นต้น)	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ...ของผลการสำรวจความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม 					ระดับ 3 (ปีแรก) ระดับ 4-5 (ปีถัดไป)	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
5.1.2 โครงการจัดสรรอุปกรณ์ที่จำเป็นและทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...บุคลากรมีอุปกรณ์ทันสมัยและพร้อมใช้งาน 					ระดับ 4 (ปีแรก) และปีที่สอง) ระดับ 5 (ปีถัดไป)	1. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต 2. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 3. ศูนย์อำนวยความสะดวกแห่งชาติ
5.1.3 โครงการที่ทำงานแบบดิจิทัล (Digital Workplace) ³	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการ 					ระดับ 3 (ปีแรก) ระดับ 4-5 (ปีถัดไป)	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

³ Digital Workplace เป็นทางเลือกในการทำงานร่วมกันรูปแบบใหม่ โดยอาศัยเครื่องมือทาง Digital เช่น Enterprise Cloud Instant Message Enterprise Social Media และ Virtual Meeting เป็นต้น เพื่อให้สามารถเชื่อมต่อสื่อสารและการทำงานร่วมกันได้ผ่านหลายช่องทาง Digital ในหลายอุปกรณ์ ทำให้สามารถรับรู้สถานะของแต่ละงานได้แบบเรียลไทม์ และสามารถแชร์ข้อมูลหรืองานของตัวเองกับบุคคลอื่นได้ง่ายขึ้น

เป้าประสงค์ 5.2 จัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร							
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)	ระยะเวลาดำเนินการ				ระดับเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
		2564	2565	2566	2567		
5.2.1 โครงการจัดสรรสวัสดิการส่วนเพิ่มของบุคลากร (1) จัดสรรสวัสดิการแบบจูงใจ (2) จัดสรรสวัสดิการทั่วไป หรือสวัสดิการเชิงธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ 					ระดับ 4 (ปีแรก) ระดับ 5 (ปีถัดไป)	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร 3. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม
เป้าประสงค์ 5.3 สนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานและส่วนตัวอย่างสมดุล							
5.2.1 โครงการสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตแจ่มใส (1) กิจกรรมसनทางการเชิงสร้างสรรค์ประจำปีของ สทนช. (เช่น กีฬาสี ทำบุญ งานปีใหม่ เดิน-วิ่งการกุศล) เป็นต้น (2) กิจกรรมจิตอาสาสร้างสุขให้สังคม (เช่น อาสาเลี้ยงอาหารคนชรา อาสาทำสมุดเพื่อน้องๆ โรงเรียนที่อยู่ห่างไกล อาสาทำจิวรพระ จากขยะพลาสติก เป็นต้น) (3) จัดทำห้องออกกำลังกายสำหรับบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ...ความสำเร็จในการดำเนินโครงการ ร้อยละ...บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ...ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรม 					ระดับ 3 (ปีแรก) ระดับ 4-5 (ปีถัดไป)	1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร 3. ผู้อำนวยการ และผู้เกี่ยวข้องของ สนง./ศูนย์/กอง/กลุ่ม
<p>ผลลัพธ์: การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 5 มุ่งเน้นการสร้างความสุขให้บุคลากร สทนช. ทั้งชีวิตการทำงานและส่วนบุคคล รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการในสวัสดิการที่จำเป็นของบุคลากร สทนช. และสามารถสร้างผลลัพธ์ได้ตามมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ สทนช. มีโครงการ/กิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อคนทำงานในยุคดิจิทัล อีกทั้งสนับสนุนการสร้างสมดุลทั้งการงานและส่วนตัวของบุคลากร ตลอดจนจัดสรรสวัสดิการที่สอดคล้องความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สทนช.</p>							

หมายเหตุ: ดูรายละเอียดของตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) และระดับเป้าหมาย ได้จากตารางอธิบายตัวชี้วัด และระดับเป้าหมายที่กำหนด หน้าที่ 17-21

ตารางอธิบายตัวชี้วัด และระดับเป้าหมายที่กำหนด

ชื่อตัวชี้วัด	คำอธิบายระดับเป้าหมาย				
	(การกำหนดค่าระดับเป้าหมายที่ใช้วัดผล สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริงขององค์กร)				
	1	2	3	4	5
	บรรลุเป้าหมายได้น้อยมาก	บรรลุเป้าหมายได้น้อย	บรรลุเป้าหมายได้ปานกลาง	บรรลุเป้าหมายได้เป็นส่วนใหญ่	บรรลุเป้าหมายได้ตามที่คาดหวัง
1. ร้อยละ...ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการฯ	≤ 60% จัดตั้ง และดำเนินการประชุม คณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง	61-70% ศึกษา/ วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจัดทำรายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	71-80% นำเสนอแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อการขออนุมัติดำเนินการ	81-90% ดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	91-100% ติดตามผลการดำเนินงานด้วยการวัดผลที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงสามารถดำรงรักษาการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
2. จำนวน...โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่ดำเนินงานตามแผนฯ ***จำนวนของโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่ดำเนินงานขึ้นอยู่กับงบประมาณ และนโยบายในแต่ละปีขององค์กร	1 โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ดำเนินงานตามแผนฯ ได้เป็นจำนวนน้อยมาก	2 โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ดำเนินงานตามแผนฯ ได้เป็นจำนวนน้อย	3 โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ดำเนินงานตามแผนฯ ได้เป็นจำนวนปานกลาง	4 โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ดำเนินงานตามแผนฯ ได้เป็นจำนวนมาก	≥ 5 โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ดำเนินงานตามแผนฯ ได้ครบตามที่กำหนดไว้
3. ร้อยละ...ของบุคลากรที่รับรู้/เข้าใจ/จดจำ/ปฏิบัติตามได้ *** สามารถใช้ตัวชี้วัดนี้กับโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การจดจำได้ และการปฏิบัติให้เกิดในระดับบุคคล	≤ 60% บุคลากรรับรู้/เข้าใจ/จดจำได้/ปฏิบัติตามได้เป็นจำนวนน้อยมาก	61-70% บุคลากรรับรู้/เข้าใจ/จดจำได้/ปฏิบัติตามได้เป็นจำนวนน้อย	71-80% บุคลากรรับรู้/เข้าใจ/จดจำได้/ปฏิบัติตามได้เป็นจำนวนปานกลาง	81-90% บุคลากรรับรู้/เข้าใจ/จดจำได้/ปฏิบัติตามได้เป็นจำนวนมาก	91-100% บุคลากรรับรู้/เข้าใจ/จดจำได้/ปฏิบัติตามได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้

ชื่อตัวชี้วัด	คำอธิบายระดับเป้าหมาย				
	(การกำหนดค่าระดับเป้าหมายที่ใช้วัดผล สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริงขององค์กร)				
	1	2	3	4	5
	บรรลุเป้าหมายได้น้อยมาก	บรรลุเป้าหมายได้น้อย	บรรลุเป้าหมายได้ปานกลาง	บรรลุเป้าหมายได้เป็นส่วนใหญ่	บรรลุเป้าหมายได้ตามที่คาดหวัง
4. ร้อยละ...ของตำแหน่งงานที่มีคำบรรยายลักษณะงาน	≤ 60% คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานมีจำนวนน้อยมาก	61-70% คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานมีจำนวนน้อย	71-80% คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานมีจำนวนปานกลาง	81-90% คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานมีจำนวนมาก	91-100% คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
5. ร้อยละ...บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	≤ 60% บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมเป็นจำนวนน้อยมาก	61-70% บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมเป็นจำนวนน้อย	71-80% บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมเป็นจำนวนปานกลาง	81-90% บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก	91-100% บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
6. ร้อยละ...ของผลการประเมินที่เพิ่มขึ้น (ก่อน-หลัง) ตามหลักสูตรที่เข้ารับการศึกษา	≤ 60% บุคลากรมีผลประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามมาตรฐานของหลักสูตรเป็นจำนวนน้อยมาก	61-70% บุคลากรมีผลประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามมาตรฐานของหลักสูตรเป็นจำนวนน้อย	71-80% บุคลากรมีผลประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามมาตรฐานของหลักสูตรเป็นจำนวนปานกลาง	81-90% บุคลากรมีผลประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามมาตรฐานของหลักสูตรเป็นจำนวนมาก	91-100% บุคลากรมีผลประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามมาตรฐานของหลักสูตรเป็นจำนวนมาก และตรงตามความคาดหวังที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้

ชื่อตัวชี้วัด	คำอธิบายระดับเป้าหมาย				
	(การกำหนดค่าระดับเป้าหมายที่ใช้วัดผล สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริงขององค์กร)				
	1	2	3	4	5
	บรรลุเป้าหมาย ได้น้อยมาก	บรรลุเป้าหมาย ได้น้อย	บรรลุเป้าหมาย ได้ปานกลาง	บรรลุเป้าหมาย ได้เป็นส่วนใหญ่	บรรลุเป้าหมาย ได้ตามที่คาดหวัง
7. ร้อยละ...ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรม / ระบบงาน และอื่นๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	≤ 60% บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจน้อยมาก	61-70% บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจน้อย	71-80% บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจปานกลาง	81-90% บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจมาก	91-100% บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจมากที่สุด
8. จำนวน...คู่มือกระบวนการ/องค์ความรู้ ***การกำหนดจำนวนคู่มือกระบวนการ/องค์ความรู้ที่จะต้องจัดทำขึ้นอยู่กับนโยบายงบประมาณของ สททช.	< 2 เรื่อง มีคู่มือกระบวนการ/องค์ความรู้ที่จัดทำเป็นจำนวนน้อยมาก	2-4 เรื่อง มีคู่มือกระบวนการ/องค์ความรู้ที่จัดทำเป็นจำนวนน้อย	5-7 เรื่อง มีคู่มือกระบวนการ/องค์ความรู้ที่จัดทำเป็นจำนวนปานกลาง	8-10 เรื่อง มีคู่มือกระบวนการ/องค์ความรู้ที่จัดทำเป็นจำนวนมาก	> 10 เรื่อง มีคู่มือกระบวนการ/องค์ความรู้ที่จัดทำครบตามที่กำหนดไว้
9. ร้อยละ...ความถูกต้อง/ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลในระบบ ***การกำหนดความถูกต้อง และความทันสมัยของข้อมูลที่คาดหวัง ขึ้นอยู่กับนโยบายของ สททช.	≤ 60% ข้อมูลในระบบมีความถูกต้องน้อยมาก และมีจำนวนข้อมูลมากที่ล้าสมัย	61-70% ข้อมูลในระบบมีความถูกต้องน้อย และมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันจำนวนน้อย	71-80% ข้อมูลในระบบมีความถูกต้องปานกลาง และมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันจำนวนน้อย	81-90% ข้อมูลในระบบมีความถูกต้องเป็นส่วนใหญ่ และมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันจำนวนปานกลาง	91-100% ข้อมูลในระบบมีความถูกต้องเป็นส่วนใหญ่ และมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันจำนวนมาก ครบตามที่กำหนดไว้
10. ร้อยละ...ของผลการสำรวจความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นจากฐานของปีเดิม	< 5% ผลการสำรวจมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นน้อยมาก	5-10% ผลการสำรวจมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นน้อย	11-15% ผลการสำรวจมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นปานกลาง	16-20% ผลการสำรวจมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นมาก	> 20 % ผลการสำรวจมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นมาก

ชื่อตัวชี้วัด	คำอธิบายระดับเป้าหมาย				
	(การกำหนดค่าระดับเป้าหมายที่ใช้วัดผล สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริงขององค์กร)				
	1	2	3	4	5
	บรรลุเป้าหมายได้น้อยมาก	บรรลุเป้าหมายได้น้อย	บรรลุเป้าหมายได้ปานกลาง	บรรลุเป้าหมายได้เป็นส่วนใหญ่	บรรลุเป้าหมายได้ตามที่คาดหวัง
***การกำหนดผลการสำรวจที่เพิ่มขึ้นตามความคาดหวัง เมื่อเทียบกับฐานของปีเดิม ขึ้นอยู่กับนโยบายของ สททช.	เมื่อเทียบกับผลการสำรวจของปีเดิม	เมื่อเทียบกับผลการสำรวจของปีเดิม	เมื่อเทียบกับผลการสำรวจของปีเดิม	เมื่อเทียบกับผลการสำรวจของปีเดิม	ตามที่กำหนดไว้เมื่อเทียบกับผลการสำรวจของปีเดิม
11. จำนวน...เรื่อง/ระบบงาน/กิจกรรมที่ได้รับการปรับปรุงตามความคิดเห็นของบุคลากร ***การกำหนดจำนวนเรื่อง/ระบบงาน/กิจกรรมที่ต้องปรับปรุงตามที่คาดหวัง ขึ้นอยู่กับนโยบาย และงบประมาณของ สททช.	< 2 เรื่อง/ระบบงาน/กิจกรรมที่ปรับปรุงตามความคิดเห็นของบุคลากรเป็นจำนวนน้อยมาก	2-4 เรื่อง/ระบบงาน/กิจกรรมที่ปรับปรุงตามความคิดเห็นของบุคลากรเป็นจำนวนน้อย	5-7 เรื่อง/ระบบงาน/กิจกรรมที่ปรับปรุงตามความคิดเห็นของบุคลากรเป็นจำนวนปานกลาง	8-10 เรื่อง/ระบบงาน/กิจกรรมที่ปรับปรุงตามความคิดเห็นของบุคลากรเป็นจำนวนมาก	> 10 เรื่อง/ระบบงาน/กิจกรรมที่ปรับปรุงตามความคิดเห็นของบุคลากรครบตามที่กำหนดไว้
12. ร้อยละ...ของบุคลากรที่มีการสับเปลี่ยนงาน ***การกำหนดตำแหน่งของบุคลากรที่ต้องสับเปลี่ยนงานตามที่คาดหวัง ขึ้นอยู่กับนโยบาย ของ สททช.	≤ 60% บุคลากรได้รับสับเปลี่ยนงานเป็นจำนวนน้อยมาก	61-70% บุคลากรได้รับสับเปลี่ยนงานเป็นจำนวนน้อย	71-80% บุคลากรได้รับสับเปลี่ยนงานเป็นจำนวนปานกลาง	81-90% บุคลากรได้รับสับเปลี่ยนงานเป็นจำนวนมาก	91-100% บุคลากรได้รับสับเปลี่ยนงานครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
13. ร้อยละ...ของบุคลากรได้รับการประเมินช่องว่างสมรรถนะ	≤ 60% บุคลากรได้รับการประเมินเป็นจำนวนน้อยมาก	61-70% บุคลากรได้รับการประเมินเป็นจำนวนน้อย	71-80% บุคลากรได้รับการประเมินเป็นจำนวนปานกลาง	81-90% บุคลากรได้รับการประเมินเป็นจำนวนมาก	91-100% บุคลากรได้รับการประเมินครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ชื่อตัวชี้วัด	คำอธิบายระดับเป้าหมาย				
	(การกำหนดค่าระดับเป้าหมายที่ใช้วัดผล สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริงขององค์กร)				
	1	2	3	4	5
	บรรลุเป้าหมายได้น้อยมาก	บรรลุเป้าหมายได้น้อย	บรรลุเป้าหมายได้ปานกลาง	บรรลุเป้าหมายได้เป็นส่วนใหญ่	บรรลุเป้าหมายได้ตามที่คาดหวัง
14. ร้อยละ...ของบุคลากรที่มี IDP	≤ 60% บุคลากรมี IDP จำนวนน้อยมาก	61-70% บุคลากรมี IDP จำนวนน้อย	71-80% บุคลากรมี IDP จำนวนปานกลาง	81-90% บุคลากรมี IDP จำนวนมาก	91-100% บุคลากรมี IDP ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
15. ร้อยละ...ของบุคลากรได้รับการประเมินช่องว่างสมรรถนะ และพัฒนาตาม IDP	≤ 60% บุคลากรได้รับการประเมินเป็นจำนวนน้อยมาก	61-70% บุคลากรได้รับการประเมินเป็นจำนวนน้อย	71-80% บุคลากรได้รับการประเมินเป็นจำนวนปานกลาง	81-90% บุคลากรได้รับการประเมินเป็นจำนวนมาก	91-100% บุคลากรได้รับการประเมินครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
16. ร้อยละ...บุคลากรมีอุปกรณ์ทันสมัย และพร้อมใช้งาน ***การกำหนดการมีอุปกรณ์ทันสมัย และพร้อมใช้งานตามที่คาดหวัง ขึ้นอยู่กับนโยบาย และงบประมาณของ สททช.	≤ 60% มีอุปกรณ์ทันสมัย และพร้อมใช้งาน เป็นจำนวนน้อยมาก	61-70% มีอุปกรณ์ทันสมัย และพร้อมใช้งาน เป็นจำนวนน้อย	71-80% มีอุปกรณ์ทันสมัย และพร้อมใช้งาน เป็นจำนวนปานกลาง	81-90% มีอุปกรณ์ทันสมัย และพร้อมใช้งาน เป็นจำนวนมาก	91-100% มีอุปกรณ์ทันสมัย และพร้อมใช้งาน ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
17. ร้อยละ...ของบุคลากรที่มีระดับคุณธรรม และความโปร่งใสตามมาตรฐานที่หน่วยงานกลางกำหนด	≤ 60% บุคลากรมีระดับคุณธรรม และความโปร่งใส ตามมาตรฐานที่ หน่วยงานกลางกำหนด เป็นจำนวนน้อยมาก	61-70% บุคลากรมีระดับคุณธรรม และความโปร่งใส ตามมาตรฐานที่ หน่วยงานกลางกำหนด เป็นจำนวนน้อย	71-80% บุคลากรมีระดับคุณธรรม และความโปร่งใส ตามมาตรฐานที่ หน่วยงานกลางกำหนด เป็นจำนวนปานกลาง	81-90% บุคลากรมีระดับคุณธรรม และความโปร่งใส ตามมาตรฐานที่ หน่วยงานกลางกำหนด เป็นจำนวนมาก	91-100% บุคลากรมีระดับคุณธรรม และความโปร่งใส ตามมาตรฐานที่ หน่วยงานกลางกำหนด ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (พ.ศ. 2564-2567) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับตำแหน่งงาน จึงกำหนดให้มีโครงการพัฒนาที่จะช่วยสนับสนุนความสำเร็จตามวิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สททช. ดังนี้

1. โครงการที่ 1.1.6 โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กรที่สร้างการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0⁴
2. โครงการที่ 3.1.4 โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดองค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม⁵
3. โครงการที่ 3.2.5 โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สททช.⁶
4. โครงการที่ 3.2.6 โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล⁷
5. โครงการที่ 3.2.7 โครงการพัฒนาสมรรถนะร่วมของบุคลากร สททช. (ONWR Common Competency) เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน⁸

โดยจะนำเสนอรายละเอียดของทั้ง 5 โครงการไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร 4 ปี ของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (พ.ศ. 2564-2567) และแผนปฏิบัติการรายปี

⁴ ยุทธศาสตร์ 1 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพ พัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป้าประสงค์ 1.1 พัฒนาแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ สททช.

⁵ ยุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่สากล เป้าประสงค์ 3.1 รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนภารกิจองค์กรสู่ความสำเร็จ

⁶ ยุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่สากล เป้าประสงค์ 3.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้ภายในองค์กร และเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

⁷ ยุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่สากล เป้าประสงค์ 3.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้ภายในองค์กร และเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

⁸ ยุทธศาสตร์ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่สากล เป้าประสงค์ 3.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้ภายในองค์กร และเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรทุกตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง