

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กกพ.

สำนักงาน กกพ. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2564) เพื่อใช้เป็นแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2561 - 2564 ดังนี้

วิสัยทัศน์	บุคลากรเป็นคนดี มีความเชี่ยวชาญ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
พันธกิจ	พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาประสิทธิภาพระบบการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความผูกพันและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจของสำนักงาน กกพ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำนักงาน กกพ. มีทิศทางการบริหารจัดการบุคลากรที่ชัดเจน โปร่งใส มุ่งสู่ประโยชน์ต่อผู้มาใช้บริการ</li> <li>2. สำนักงาน กกพ. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกตามหลักธรรมาภิบาล อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. สำนักงาน กกพ. มีบุคลากรที่มีศักยภาพและมาตรฐานทางวิชาการ พร้อมทั้งสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อมั่นและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง</li> <li>4. บุคลากรสำนักงาน กกพ. มีความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ทนต่อการทุจริต</li> </ol>

### ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ดังนี้


<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b>	<b>พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์</b>
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์สำนักงาน กกพ.</li> <li>2. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจสำนักงาน กกพ.</li> <li>3. พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>4. รักษาและจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กร</li> </ol>
กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เตรียมผู้นำในอนาคตที่มีความพร้อมทั้งด้านสมรรถนะและการเป็นแบบอย่างที่ดี</li> <li>2. ปรับโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง เงินเดือน กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม</li> <li>3. ทบทวนระเบียบหรือขั้นตอนการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับสถานการณ์</li> <li>4. ทบทวนผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้างมีความเหมาะสม</li> </ol>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b>	<b>พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</b>
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>2. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</li> </ol>
กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปรับปรุงกระบวนการงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงานทรัพยากรมนุษย์ (HRIS)</li> <li>2. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ</li> <li>3. ปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้โปร่งใส</li> </ol>

<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b>	<b>พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ</b>
<b>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์</b>	1. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพที่ชัดเจน 2. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ 3. มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม/การพัฒนาบุคลากร
<b>กลยุทธ์</b>	1. จัดทำแผนการพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจน 2. พัฒนาศักยภาพ & สมรรถนะบุคลากรสู่มาตรฐานทางวิชาการ 3. พัฒนาภาวะผู้นำและศักยภาพบุคลากร 4. ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b>	<b>เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</b>
<b>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์</b>	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
<b>กลยุทธ์</b>	1. เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 2. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง ปลุกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โปร่งใสและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ส่วนบริหารงานบุคคลและพนักงานทุกระดับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b>	<b>ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร</b>
<b>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์</b>	ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
<b>กลยุทธ์</b>	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน สร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร การดูแลพนักงาน มีสมดุลชีวิตการทำงาน

### แผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ปีงบประมาณ			
			2561	2562	2563	2564
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)</b>						
1. วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์สำนักงาน กกพ.	KPI1 ระดับความสำเร็จการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	1.การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี				
2.โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจสำนักงาน กกพ.	KPI2 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน กกพ.	1. ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง 1.1 การปรับโครงสร้างสำนักงาน 1.2 การทบทวนโครงสร้างตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างเงินเดือน				
3.พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	KPI3 ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	1.การพัฒนาทักษะและสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน 1.1 จัดทำ Training Roadmap 1.2 พัฒนาบุคลากร (1) เตรียมผู้นำในอนาคตที่มีความพร้อมทั้งด้านสมรรถนะและการเป็นแบบอย่างที่ดี				

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ปีงบประมาณ			
			2561	2562	2563	2564
		(2) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานและสอดคล้องกับนโยบาย Energy 4.0 1.3 Knowledge sharing ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน				
4.รักษาและจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กร	KPI4 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง	1.จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง (สรรหาคนดี คนเก่ง) และแผนสืบทอดตำแหน่ง	-			
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)</b>						
1.ปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	KPI1 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบประกาศ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล	1.ทบทวนระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล				
		1.1 ทบทวนระเบียบการบริหารงานบุคคลและเกณฑ์วิธีการคัดเลือกพนักงาน และเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน				
		1.2 ทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล				
2.พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	KPI2 ระดับความสำเร็จการปรับปรุงระบบ HRIS	1. การปรับปรุงระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล (HRIS)				
	KPI3 ร้อยละของข้อมูลพนักงานและลูกจ้างในระบบสารสนเทศ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	1. การรับสมัครงาน online ด้วยระบบ HRIS ที่พัฒนาขึ้น และมีฐานข้อมูลงานด้านบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคคล	-			
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ (มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)</b>						
1.มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพที่ชัดเจน	KPI1 ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. จัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
		1.1 รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
		1.2 จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
2.มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ	KPI2 ระดับความสำเร็จของการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสู่การปฏิบัติ	1.ทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-		-	
3.มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม/การพัฒนาบุคลากร	KPI3 ระดับความสำเร็จในการนำหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ	1.ทบทวนเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม		-	-	-
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล (มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)</b>						
1.ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	KPI1 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	1.การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในสำนักงาน กกพ. (จัดกิจกรรม/ให้ความรู้ปลูกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม				

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ปีงบประมาณ				
			2561	2562	2563	2564	
		จรรยาบรรณของพนักงานทุกระดับ การทำงานเป็นทีม)					
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร (มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)</b>							
1.การปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	KPI1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	1.การเสริมสร้างความผูกพันองค์กร 1.1จัดทำแผนและกิจกรรมสร้างความผูกพัน 1.2 สํารวจความผูกพันองค์กร					
หมายเหตุ:  หมายถึง เริ่มดำเนินการ			เริ่มดำเนินการ (แผนงาน)	10	3	-	-
 หมายถึง ดำเนินการต่อเนื่อง ทบทวนพัฒนา ปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน คุณภาพ			ดำเนินการต่อเนื่อง ทบทวนปรับปรุง (แผนงาน)	-	8	9	10

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้อง
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์</b>				
<b>(มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)</b>				
1.1 วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์สำนักงาน กกพ.	1.1.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	KPI1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ระดับ 1 - ระดับ 2 - ระดับ 3 สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2563 ระดับ 4 ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ระดับ 5 เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ	HR KPI/ Functional KPI
1.2 โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจสำนักงาน กกพ.	1.1.2 การปรับโครงสร้างสำนักงาน กกพ.	KPI2 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน กกพ.	ระดับ 1 - ระดับ 2 - ระดับ 3 ทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบและกำหนดกรอบอัตรากำลังของฝ่ายงาน ระดับ 4 เสนอสำนักงาน กกพ. ให้ความเห็นชอบการปรับโครงสร้างสำนักงาน กกพ.และกำหนดกรอบอัตรากำลังของฝ่าย ระดับ 5 เสนอ กกพ. ให้ความเห็นชอบการปรับโครงสร้างสำนักงาน กกพ. และกำหนดกรอบอัตรากำลังของฝ่ายงาน	Corporate KPI
	1.1.3 การปรับปรุงชื่อตำแหน่งงาน และการกำหนดระดับชั้นงาน	KPI3 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงชื่อตำแหน่งงาน และการกำหนดระดับชั้นงาน	ระดับ 1 - ระดับ 2 ศึกษาและจัดทำชื่อตำแหน่งงาน กำหนดระดับชั้นงาน และโครงสร้างเงินเดือน ระดับ 3 ทบทวนโครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างเงินเดือน ระดับ 4 เสนอสำนักงาน กกพ. ให้ความเห็นชอบโครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างเงินเดือนใหม่ ระดับ 5 เสนอ กกพ. ให้ความเห็นชอบโครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างเงินเดือนใหม่	Corporate KPI

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้อง
1.3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1.1.3 การประเมินสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	KPI4 ระดับความสำเร็จของการประเมินสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระดับ 1 – ระดับ 2 ออกแบบการประเมินศักยภาพของผู้บริหาร ระดับ 3 ดำเนินการประเมินศักยภาพของผู้บริหาร ระดับ 4 สรุปผลการประเมินศักยภาพของผู้บริหาร ระดับ 5 มีแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับบริหาร	Functional KPI
1.4 รักษาและจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กร	1.1.4 การจัดทำแนวทางการกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	KPI5 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ระดับ 1 ศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ระดับ 2 ร่างกำหนดตำแหน่งงานที่จำเป็นสำหรับการสืบทอดตำแหน่งของสำนักงาน กกพ. ระดับ 3 ร่างแนวทางการบริหารจัดการแผนสืบทอดตำแหน่ง ระดับ 4 เสนอสำนักงาน กกพ. เห็นชอบแผนสืบทอดตำแหน่ง ระดับ 5 เสนอ กกพ. เห็นชอบแผนสืบทอดตำแหน่ง	Corporate KPI
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ				
<b>(มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)</b>				
2.1 ปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	2.1.1 การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน	KPI6 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน	ระดับ 1 ศึกษาและทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นพนักงาน ระดับ 2 ร่างหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นพนักงาน ระดับ 3 เสนอสำนักงาน กกพ. ให้เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน ระดับ 4 เสนอ กกพ. ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน ระดับ 5 ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นพนักงาน	Corporate KPI
	2.1.2 การปรับปรุงเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป	KPI7 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป	ระดับ 1 - ระดับ 2 ศึกษาและทบทวนเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป ระดับ 3 ร่างเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป ระดับ 4 เสนอ กกพ. ให้ความเห็นชอบเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการ	Corporate KPI

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้อง
			ฝ่ายขึ้นไป ระดับ 5 ประกาศใช้เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป	
	2.1.3 การปรับปรุงระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล	KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล	ระดับ 1 กำหนดประเด็นระเบียบ กกพ.ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่ล้ำสมัย และไม่สอดคล้องกับนโยบาย ระดับ 2 ศึกษาแนวทางการปรับปรุงระเบียบ กกพ.ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ระดับ 3 ร่างปรับปรุงระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ... ระดับ 4 สำนักงาน กกพ. เห็นชอบร่างระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ... ระดับ 5 กกพ. เห็นชอบร่างระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ...	Corporate KPI
	2.1.4 การปรับปรุงประกาศการเลื่อนเงินเดือนประจำปี	KPI9 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงประกาศการเลื่อนเงินเดือนประจำปี	ระดับ 1 ศึกษาและทบทวนเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ระดับ 2 ร่างเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ระดับ 3 เสนอสำนักงาน กกพ. ให้ความเห็นชอบเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ระดับ 4 กกพ. เห็นชอบเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ระดับ 5 ประกาศเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี	Corporate KPI
	2.1.5 การปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปี	KPI10 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปี	ระดับ 1 ศึกษาและทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปี ระดับ 2 ร่างหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปี ระดับ 3 เสนอสำนักงาน กกพ. ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปี ระดับ 4 กกพ. เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปี ระดับ 5 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปี	Corporate KPI
	2.1.6 การปรับปรุงระเบียบ กกพ. ว่าด้วยค่าเช่าที่พักอาศัย	KPI11 ระดับความสำเร็จของการ	ระดับ 1 ศึกษาทบทวนเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าเช่าที่พักอาศัย พ.ศ. ... ระดับ 2 ปรับปรุงและร่างระเบียบ กกพ. ว่าด้วยค่าเช่าที่พักอาศัย พ.ศ. ...	Corporate KPI

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้อง
		ปรับปรุงระเบียบ กกพ. ว่าด้วยค่าเช่าที่พักอาศัย	ระดับ 3 เสนอสำนักงาน กกพ. ให้ความเห็นชอบร่างระเบียบ กกพ. ว่าด้วยค่าเช่าที่พักอาศัย พ.ศ. ... ระดับ 4 เสนอ กกพ. ให้ความเห็นชอบร่างระเบียบ กกพ. ว่าด้วยค่าเช่าที่พักอาศัย พ.ศ. ... ระดับ 5 ประกาศใช้ระเบียบ กกพ. ว่าด้วยค่าเช่าที่พักอาศัย	
2.2 พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	2.2.1 การรับสมัครบุคคลเข้ารับการศึกษาเพื่อเป็นพนักงานผ่านระบบ Recruit Online	KPI12 ระดับความสำเร็จของการรับสมัครบุคคลเข้ารับการศึกษาเพื่อเป็นพนักงานผ่านระบบ Recruit Online	ระดับ 1 - ระดับ 2 - ระดับ 3 กำหนดพื้นฐานระบบ Recruit Online ระดับ 4 จัดทำคู่มือการสมัครงานออนไลน์ ระดับ 5 รับสมัครงาน ผ่านระบบ Recruit Online	HR KPI
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ</b>				
<b>(มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล )</b>				
3.1 มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพที่ชัดเจน	3.1.1 การจัดทำแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Management)	KPI13 ระดับความสำเร็จการจัดทำแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Management)	ระดับ 1 ศึกษาแนวทางการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ระดับ 2 เสนอการแบ่งกลุ่มงานของสำนักงาน เพื่อออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ระดับ 3 ออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ระดับ 4 สำนักงาน กกพ. เห็นชอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ระดับ 5 กกพ. เห็นชอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน	Corporate KPI
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</b>				
<b>(มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)</b>				
4.1 ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	4.1.1 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ	KPI14 ระดับความสำเร็จในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ	ระดับ 1 - ระดับ 2 - ระดับ 3 - ระดับ 4 -	Corporate KPI



เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้อง
	ดำเนินงานของสำนักงาน กกพ.	ดำเนินงานของสำนักงาน กกพ.	ระดับ 5 ได้รับผลการประเมินประจำปี 2564 มากกว่าหรือเท่ากับ 92.29 คะแนน	
	4.1.2 การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของสำนักงาน กกพ. และพนักงานของสำนักงาน กกพ.	KPI15 ระดับความสำเร็จของการจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของสำนักงาน กกพ. และพนักงานของสำนักงาน กกพ.	ระดับ 1 ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายใต้หลักการและวิธีการจัดทำประมวลจริยธรรม ระดับ 2 จัดทำร่างประมวลจริยธรรมและรับฟังความคิดเห็น ระดับ 3 สรุปร่างประมวลจริยธรรม เพื่อนำเสนอสำนักงาน กกพ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ระดับ 4 เสนอร่างประมวลจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน กกพ. ต่อคณะกรรมการประมวลจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน กกพ. ระดับ 5 ประกาศใช้ประมวลจริยธรรมของบุคลากรสำนักงาน กกพ. ในราชกิจจานุเบกษา	HR KPI
	4.1.3 ออกระเบียบหรือประกาศกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 11 (9)	KPI16 ระดับความสำเร็จของการออกระเบียบหรือประกาศกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามมาตรา 11 (9)	ระดับ 1 ศึกษาแนวทางกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ ระดับ 2 ร่างนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ ระดับ 3 เสนอสำนักงาน กกพ. เห็นชอบกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ ระดับ 4 กกพ. เห็นชอบร่างระเบียบแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ ระดับ 5 ประกาศใช้ระเบียบแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่	Corporate KPI
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร				
(มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)				

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย	ความสอดคล้อง
5.1 การปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	5.1.1 การจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	KPI17 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	<p>ระดับ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ผลคะแนนความผูกพันของสำนักงาน กกพ. ที่ผ่านมา เพื่อจัดทำแผนฯ</p> <p>ระดับ 2 ร่างแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p> <p>ระดับ 3 เสนอสำนักงาน กกพ. ให้ความเห็นชอบแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p> <p>ระดับ 4 ความสำเร็จของการดำเนินการเมื่อเทียบกับแผนที่วางไว้ มากกว่าร้อยละ 85</p> <p>ระดับ 5 ความสำเร็จของการดำเนินการเมื่อเทียบกับแผนที่วางไว้ มากกว่าร้อยละ 90</p>	Functional KPI