



แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. 2569



กองบริหารทรัพยากรบุคคล

คำนำ

สำนักงานประกันสังคม โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 เพื่อให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2568 ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. 2569 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เท่าทันต่อสถานการณ์ พร้อมทั้งมีความพร้อมและสามารถรับมือกับแนวโน้มสถานการณ์ที่จะเกิดต่อไปในอนาคต

กองบริหารทรัพยากรบุคคลหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคม เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ตลอดจนบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
พฤษภาคม 2568

สารบัญ

		หน้า
	คำนำ	ก
	สารบัญ	ข
	สารบัญตาราง	ค
	สารบัญภาพ	ง
	บทสรุปผู้บริหาร	จ
บทที่ 1	บทนำ	1
	หลักการและเหตุผล	1
	วัตถุประสงค์	1
	กระบวนการดำเนินการ	2
	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2	การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม	3
	แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	4
	แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	5
	ภารกิจและโครงสร้างของสำนักงานประกันสังคม	7
	อัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม	7
บทที่ 3	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569	9
	วิสัยทัศน์	9
	พันธกิจ	9
	ประเด็นยุทธศาสตร์	9
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569	9
	รายละเอียดตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569	22
บทที่ 4	การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีไปสู่การปฏิบัติ การติดตามผล และการรายงานผล	73
	การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีไปสู่การปฏิบัติ	73
	การติดตามและรายงานผล	73

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1	กรอบอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม	8
ตารางที่ 2	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569	10
ตารางที่ 3	คำอธิบายตัวชี้วัดรายแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	23

สารบัญญภาพ

	หน้า	
ภาพที่ 1	ผังความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. 2569 และแผน 3 ระดับ	3
ภาพที่ 2	แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. 2569	6
ภาพที่ 3	กรอบอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม	7

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักงานประกันสังคม จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 เพื่อให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี 2568 ระหว่างกระทรวงการคลังกับกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน โดยได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. 2569 เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสำนักงานประกันสังคม และมีการทบทวนแผนให้สอดคล้องและทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 ได้กำหนดวิสัย พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives) ดังนี้

วิสัยทัศน์

การบริหารทรัพยากรบุคคลทันสมัย มีธรรมาภิบาล บุคลากรเป็นคนดี มีศักยภาพ เป็นที่ยอมรับ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

1. สร้างบุคลากรให้เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต และมีความเชี่ยวชาญงานอย่างมืออาชีพ
2. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
3. กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน และส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญของสำนักงานประกันสังคม
4. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรทุกคนเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
6. บริหารจัดการสรรหาบุคลากรโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร

เป้าหมาย : บุคลากรมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เป้าหมาย : สำนักงานประกันสังคม มีโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ และบุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง

เป้าหมาย : บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลาย และมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมาย : บุคลากรมีกรอบแนวคิด ยึดมั่นในค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ

เป้าหมาย : การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยระบบสารสนเทศ มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การให้ความสำคัญกับการป้องกันการกระทำผิดวินัยและฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม

เป้าหมาย : บุคลากรปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีจริยธรรม

ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 6 ประเด็น มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ได้นำมา กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors - CSFs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) ตลอดจนค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ และโครงการ/กิจกรรม ที่จะดำเนินการประจำปี เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนกำหนดแนวทางการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานประกันสังคม มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2568 ระหว่างกระทรวงการคลัง กับ กองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ซึ่งกรมบัญชีกลางและบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และกำหนดเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ด้านการปฏิบัติการ 4) ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน 5) ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และ 6) ด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง ซึ่งในแต่ละด้านจะมีเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดย่อยที่จะมีการปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละปี สำหรับบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2568 สำนักงานประกันสังคม โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบตัวชี้วัดด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง โดยได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนและกำหนดตัวชี้วัดร่วมเพื่อประเมินผลทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างการพัฒนาการบริหารจัดการ และทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างการพัฒนาการบริหารจัดการ (กองทุนเงินทดแทน) ประเด็นที่ 2 การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ประเด็นย่อยที่ 1.2 การจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2569

2. ทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ (กองทุนประกันสังคม) ประเด็นที่ 1 การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ข้อ 1 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2569

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานประกันสังคมให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2569 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2569 ที่ชัดเจน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามตัวชี้วัดทุนหมุนเวียน

3. กระบวนการดำเนินการ

3.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

3.2 รวบรวม ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569

3.3 จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569

3.4 ประชุมคณะทำงานจัดทำและทบทวนแผนฯ เพื่อพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569

3.5 เสนอ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 ต่อ คณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลงานตามแผนปฏิบัตินโยบายการดำเนินงานประกันสังคม ของกองทุนประกันสังคม เพื่อพิจารณากลับกรอง ก่อนเสนอ ขอความเห็นชอบแผนฯ ต่อคณะกรรมการประกันสังคมและ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

3.6 เผยแพร่แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคม เพื่อทราบและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

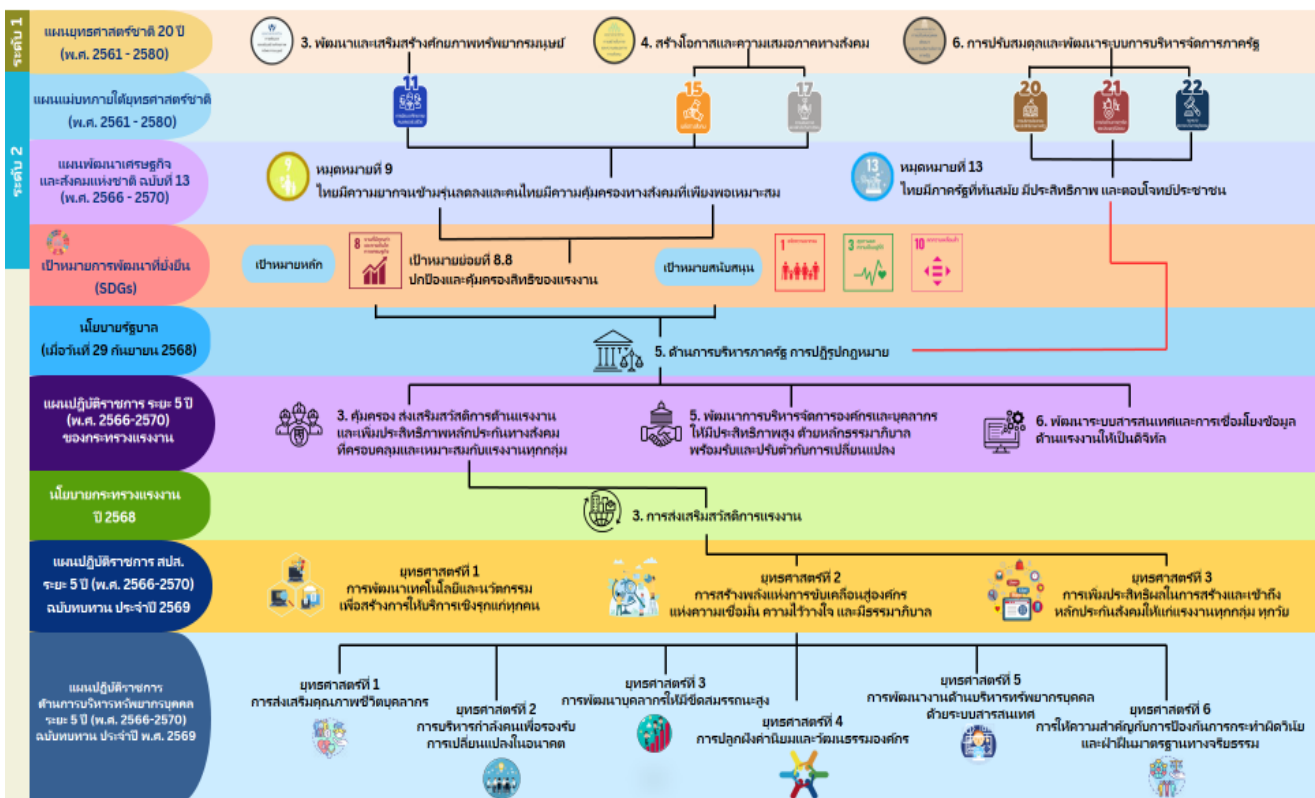
1. บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. สำนักงานประกันสังคม มีโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความรวดเร็ว และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลาย และมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
4. บุคลากรมีกรอบแนวคิด ยึดมั่นในค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร
5. บุคลากรปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีจริยธรรม

บทที่ 2

การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม ได้ศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 ในครั้งนี้ให้เป็นไปตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2564 ให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนระดับที่ 3 ในความรับผิดชอบตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 ให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ 2 ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และแผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายรัฐบาล แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงแรงงาน นโยบายกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และคำนึงถึงภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม เพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 เป็นสำคัญ

ภาพที่ 1 ผังความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับทบทวน ประจำปี พ.ศ. 2569 และแผน 3 ระดับ



แผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

1. วิสัยทัศน์

องค์กรแห่งความเชื่อมั่นด้านการให้บริการประกันสังคมที่ทันสมัย (Trusted organization providing modernized social security services)

2. ค่านิยมองค์กร

พลังดียกกำลังสอง **G Power or G²** Good Governance and Good Life (ธรรมาภิบาล และคุณภาพชีวิตที่ดี)

3. พันธกิจ

การบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทนที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและโปร่งใสควบคู่กับการสร้างความสุขในการใช้ชีวิตให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตนและบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม (The management of social security and benefits with modernization, efficiency, transparency together with good quality of life for employers, Employees, insured-persons and SSO officers)

4. ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อสร้างการให้บริการเชิงรุกแก่ทุกคน (Modernized services)

เป้าประสงค์ : เพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดให้แก่สังคมแรงงาน โดยพัฒนาบริการของสำนักงานประกันสังคมให้ทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยี รักษาคุณภาพ ตอบสนองได้รวดเร็ว ด้วยข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน มั่นคง ปลอดภัย เป็นที่พึงพอใจ

ผลสัมฤทธิ์ : การบริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย

ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1.1 การส่งเสริมแพลตฟอร์มกลางการให้บริการแก่ประชาชน (Digital platform)

กลยุทธ์ที่ 1.2 การมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอัจฉริยะและการบูรณาการคลังข้อมูลสารสนเทศ (Smart digital and big data analytic)

กลยุทธ์ที่ 1.3 การสร้างความชัดเจนในการติดตามตรวจสอบงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Digital Governance)

กลยุทธ์ที่ 1.4 การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลสารสนเทศ ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (IT Infrastructure, Cyber Security & Privacy Protection) ให้ครอบคลุมระบบสำคัญ มีธรรมาภิบาลและเป็นไปตามกฎหมาย (IT Infrastructure, etc.)

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างพลังแห่งการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และมีธรรมาภิบาล (Trusted organization with good governance)

เป้าประสงค์ : เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนางานองค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลและธรรมาภิบาล ปรับปรุงข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ รวมทั้งการติดตามประเมินผล แผนงาน และงบประมาณ พัฒนาประสิทธิภาพของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ พัฒนาบุคลากร เก่ง ดี มีความสุข และมีอนาคต รวมทั้งปรับปรุงอาคาร สถานที่ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย

ผลสัมฤทธิ์ : องค์กรแห่งการยอมรับ เชื่อมั่น ไว้วางใจ และมีธรรมาภิบาล

ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 2.1 การขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาองค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลและธรรมาภิบาล (Data-driven policy and development based on good governance)

กลยุทธ์ที่ 2.2 การเพิ่มประสิทธิภาพของข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการงบประมาณ (Efficient regulations and budgeting)

กลยุทธ์ที่ 2.3 การพัฒนาประสิทธิผลของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ (Effective communication)

กลยุทธ์ที่ 2.4 การพัฒนาบุคลากร เก่ง ดี มีความสุข และมีอนาคต (High capacity and happy officer)

กลยุทธ์ที่ 2.5 การปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความเหมาะสม และทันสมัย (Modern and happy workplace)

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิผลในการสร้างและเข้าถึงหลักประกันสังคมให้แก่แรงงานทุกกลุ่ม ทุกวัย (Effective social security system)

เป้าประสงค์ : เพื่อสร้างความครอบคลุมในการดูแลบริการ สิทธิประโยชน์ อาชีวอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน ให้แก่แรงงานทุกกลุ่ม ทุกวัย รวมทั้งสร้างเสถียรภาพกองทุนและพัฒนาเครือข่ายประกันสังคม ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

ผลสัมฤทธิ์ : คุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้าง และผู้ประกันตน โดยการมีส่วนร่วมจากฝ่ายอย่างยั่งยืน

ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 3.1 การสร้างความครอบคลุมการดูแลบริการและสิทธิประโยชน์ของวัยแรงงานทุกกลุ่ม ทุกวัย (High coverage and protection)

กลยุทธ์ที่ 3.2 การบริหารและสร้างเสถียรภาพกองทุน (Sustainable fund)

กลยุทธ์ที่ 3.3 การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานเชิงรุก (Good health and safety workplace)

กลยุทธ์ที่ 3.4 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายประกันสังคมในระดับประเทศ และระดับสากล (Strong national and international network)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

1.1 วิสัยทัศน์

การบริหารทรัพยากรบุคคลทันสมัย มีธรรมาภิบาล บุคลากรเป็นคนดี มีศักยภาพ เป็นที่ยอมรับ มีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.2 พันธกิจ

1) สร้างบุคลากรให้เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส ไร้อคติ และมีความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ

2) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน และส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญของสำนักงานประกันสังคม

- 4) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรทุกคนเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

6) บริหารจัดการสรรหาบุคลากรโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

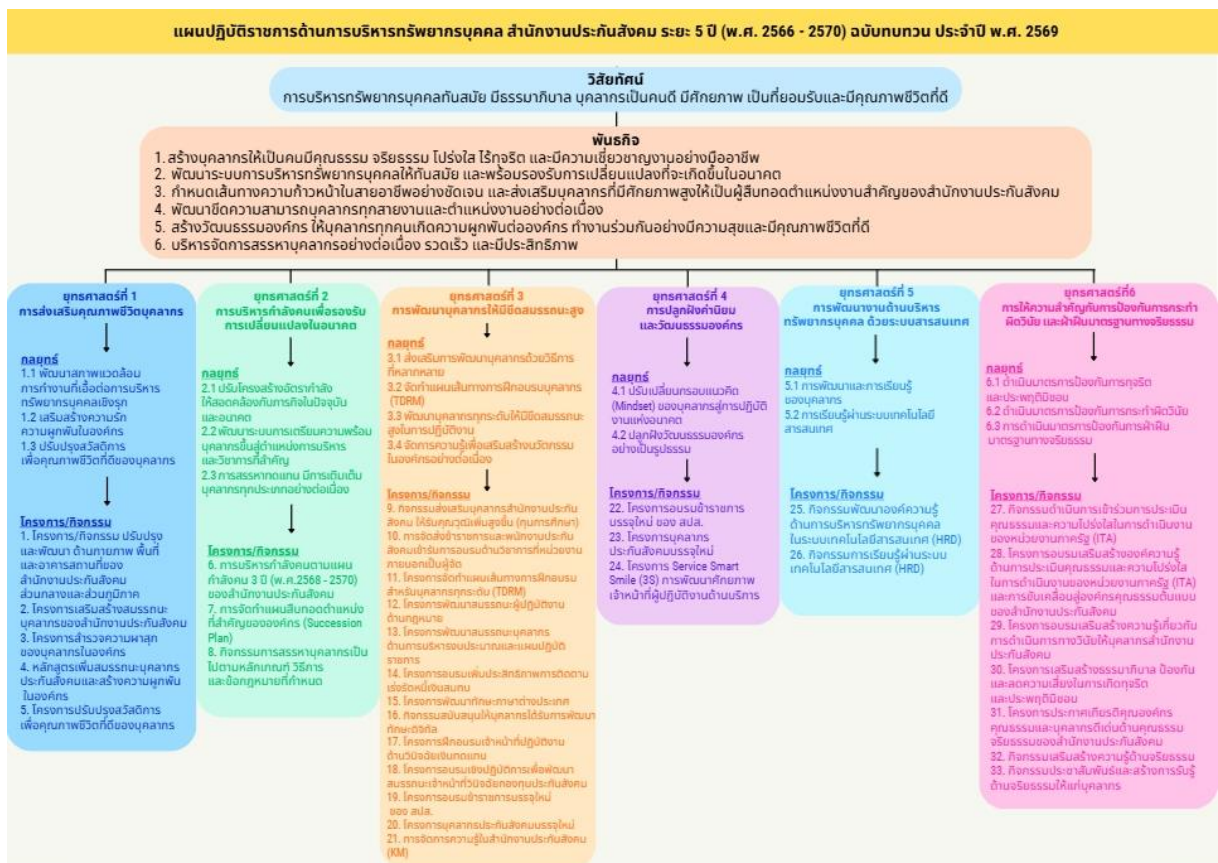
1.3 ยุทธศาสตร์

- 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร
- 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง
- 4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- 5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนางานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ
- 6) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การให้ความสำคัญกับการป้องกันกระทำผิดวินัย และฝ่าฝืนมาตรฐาน

ทางจริยธรรม

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 ได้นำค่าเป้าหมายรายปี แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมจากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ด้วย

ภาพที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานประกันสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับบททวน ประจำปี พ.ศ. 2569



ภารกิจและโครงสร้างของสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมตามราชกิจจานุเบกษา กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 กำหนดให้สำนักงานประกันสังคม มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทนโดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง
2. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน
4. คຸ້ມครองและดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด
5. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

อัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมมีกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น 6,953 คน ข้าราชการ จำนวน 2,020 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 95 คน พนักงานราชการ จำนวน 328 คน และพนักงานประกันสังคม จำนวน 4,510 คน

ภาพที่ 3 กรอบอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม



จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นกรอบอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม พบว่าพนักงานประกันสังคม มีอัตรากำลังมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.90 รองลงมาเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 29.10 ทั้งนี้ สำนักงานประกันสังคมได้จัดสรรงบประมาณในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องครอบคลุมกับอัตรากำลังทุกประเภท โดยดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐพ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่

- 1) การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา
- 2) การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

สำนักงานประกันสังคม มีหน่วยงานในสังกัด รวมจำนวน 163 หน่วยงาน ได้แก่ ส่วนกลาง จำนวน 20 หน่วยงาน สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ จำนวน 12 เขตพื้นที่ สำนักงานประกันสังคมส่วนภูมิภาค จำนวน 126 หน่วยงาน และศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานประจำภาค จำนวน 5 ศูนย์ โดยมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานประกันสังคม จำนวน 4 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานประกันสังคม รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 กรอบอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม

หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม				
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานประกันสังคม	รวม
ส่วนกลาง	355	19	26	832	1,232
ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานประจำภาค	65	7	43	139	254
สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่	238	9	22	1,057	1,326
สำนักงานประกันสังคมจังหวัดภาคกลาง	569	21	75	1,208	1,873
สำนักงานประกันสังคมจังหวัดภาคเหนือ	274	13	65	431	783
สำนักงานประกันสังคมจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	287	12	48	462	809
สำนักงานประกันสังคมจังหวัดภาคใต้	232	14	49	381	676
รวม	2,020	95	328	4,510	6,953

บทที่ 3

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2569

1. วิสัยทัศน์

การบริหารทรัพยากรบุคคลทันสมัย มีธรรมาภิบาล บุคลากรเป็นคนดี มีศักยภาพ เป็นที่ยอมรับ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. พันธกิจ

1. สร้างบุคลากรให้เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส ไร้อคติ และมีความเชี่ยวชาญงานอย่างมืออาชีพ
2. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
3. กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน และส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญของสำนักงานประกันสังคม
4. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรทุกคนเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
6. บริหารจัดการสรรหาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

3. ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนางานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การให้ความสำคัญกับการป้องกันกระทำผิดวินัย และฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม

4. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569

การนำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติและบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่กำหนด สำนักงานประกันสังคมจึงได้จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ค่าเป้าหมาย รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ระยะ เวลา	งบประมาณ/ ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร					
กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก					
1. โครงการ/กิจกรรม ปรับปรุงและพัฒนา ด้านกายภาพ พื้นที่ และอาคารสถานที่ของ สำนักงานประกันสังคม ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	การปรับปรุงและ พัฒนาด้านกายภาพ พื้นที่ และอาคาร สถานที่ของ สำนักงาน ประกันสังคม ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	จำนวนหน่วยงาน ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ที่มีการปรับปรุง และพัฒนาอาคาร สถานที่ (จำนวน 15 แห่ง)	1. หน่วยงานจัดทำ แผนงานโครงการ เสนอสำนักงาน เลขานุการกรม 2. สำนักงาน เลขานุการกรม ดำเนินการสำรวจ พื้นที่อาคาร ออกแบบ เพื่อปรับปรุงพื้นที่ ใช้งานให้มี ความปลอดภัย และส่งเสริมให้ บุคลากรสามารถ ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ม.ค. - ธ.ค. 69	15,104,000 (สลก.)
กลยุทธ์ที่ 1.2 เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร					
2. โครงการเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากรของ สำนักงานประกันสังคม	บุคลากรมีความรัก ความภาคภูมิใจ ในงานที่ทำ และองค์กรที่อยู่	1. จำนวน กลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วม โครงการ (ร้อยละ 85) 2. ผู้เข้ารับการ อบรมได้รับการ พัฒนาความรู้ เพื่อนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 92)	1. ขออนุมัติดำเนิน โครงการเสริมสร้าง สมรรถนะบุคลากร ของสำนักงาน ประกันสังคม 2. ดำเนินการ ตามกิจกรรมภายใต้ โครงการ 3. ติดตาม และประเมินผล การดำเนินโครงการ	ม.ค. - ธ.ค. 69	27,160,000 (ทุกหน่วยงาน)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ระยะ เวลา	งบประมาณ/ ผู้รับผิดชอบ
3. โครงการสำรวจ ความพึงพอใจของ บุคลากรในองค์กร	บุคลากรมีความรัก ความภาคภูมิใจ ในงานที่ทำ และองค์กรที่อยู่	ความพึงพอใจของ บุคลากรใน องค์กร (ร้อยละ 84)	1. แต่งตั้ง คณะทำงาน 2. สำรวจความ คิดเห็นบุคลากรทุก ประเภท 3. สรุปผลการ สำรวจ 4. รายงานผลการ สำรวจต่อ เลขาธิการเห็นชอบ 5. สื่อสารผลการ สำรวจให้กับ บุคลากรในองค์กร	ส.ค. - พ.ย. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ (กบค.)
4. หลักสูตรเพิ่มสมรรถนะ บุคลากรประกันสังคม และสร้างความผูกพัน ในองค์กร		1. จำนวน กลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ 90) 2. ผู้เข้ารับการ อบรมได้รับการ พัฒนาความรู้ เพื่อนำไป ใช้ในการ ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 92)	1. สำรวจข้อมูล บุคลากรที่มีระยะ เวลาปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป 2. ขออนุมัติดำเนิน โครงการฯ 3. ดำเนินการตาม กิจกรรมภายใต้ โครงการ 4. ติดตามและ ประเมินผลการ ดำเนินโครงการ	ม.ค. - ธ.ค. 69	2,500,000 (กฟ.)
กลยุทธ์ที่ 1.3 ปรับปรุงสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร					
5. โครงการปรับปรุง สวัสดิการเพื่อคุณภาพ ชีวิตที่ดีของบุคลากร	พัฒนาและ เสริมสร้างสวัสดิการ ที่เหมาะสมกับ บุคลากรทุกกลุ่ม	จำนวนสวัสดิการ ที่ได้รับการ พัฒนา/ปรับปรุง/ เพิ่มขึ้น (ไม่น้อยกว่า 2 สวัสดิการ)	1. ขอความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ สวัสดิการในการ พัฒนา/ปรับปรุง และจัดสวัสดิการ 2. ขออนุมัติ งบประมาณโครงการ 3. ติดตามและ ประเมินผลการ ดำเนินโครงการ	ก.ย. - ธ.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ (สสท.)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ระยะ เวลา	งบประมาณ/ งบประมาณ/
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต					
6. การบริหารกำลังคน ตามแผนกำลังคน 3 ปี (พ.ศ. 2568 - 2570) ของ สำนักงานประกันสังคม	สำนักงาน ประกันสังคม มีโครงสร้าง อัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับ ภารกิจงาน	ระดับความสำเร็จ ของการบริหาร อัตรากำลังตาม แผนกำลังคน 3 ปี (ระดับ 5)	ดำเนินการตามแผน บริหารกำลังคน ระดับ 1 = ร้อยละ 60 ระดับ 2 = ร้อยละ 70 ระดับ 3 = ร้อยละ 80 ระดับ 4 = ร้อยละ 90 ระดับ 5 = ร้อยละ 100	ม.ค. - มิ.ย. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ (กบค.)
กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งการบริหารและวิชาการที่สำคัญ					
7. การจัดทำแผน สืบทอดตำแหน่งงาน ที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)	สำนักงาน ประกันสังคม มีบุคลากรทดแทน ตำแหน่งว่าง ที่สำคัญ ได้อย่างทันเวลา	ความสำเร็จ ในการจัดทำแผน สืบทอดตำแหน่ง ที่สำคัญ (Succession Plan) (ร้อยละ 100)	1. แต่งตั้ง คณะทำงานฯ 2. ประชุม คณะทำงานฯ พิจารณาและจัดทำ "ร่าง"แผนการ สืบทอดตำแหน่งที่ สำคัญขององค์กร 3. จัดทำแผนการ สืบทอดตำแหน่ง ที่สำคัญขององค์กร 4. เสนอแผนการ สืบทอดตำแหน่ง ที่สำคัญขององค์กร ต่อผู้บริหารเพื่อขอ ความเห็นชอบ 5. เผยแพร่แผนการ สืบทอดตำแหน่ง ที่สำคัญขององค์กร	ก.ค. - ก.ย. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ (กบค.)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ระยะ เวลา	งบประมาณ/ งบประมาณ/
กลยุทธ์ที่ 2.3 การสรรหาทดแทน มีการเติมเต็มบุคลากรทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง					
8. กิจกรรมการสรรหา บุคลากรเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และข้อกำหนดที่กำหนด	ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ ข้อระเบียบของการ แต่งตั้งโยกย้าย อย่างเคร่งครัด	ระดับความสำเร็จ ของการสรรหา บุคลากร (ระดับ 5)	1. จัดทำแผนการ สรรหาบุคลากร 2. สรรหาแต่งตั้ง การคัดเลือก และการรับโอน 3. บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร 4. ปฐมนิเทศ/ พัฒนาบุคลากร 5. รายงานผลการ สรรหาเสนอ ผู้บริหารรับทราบ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ (กบค.)
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง					
กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
9. กิจกรรมส่งเสริม บุคลากรสำนักงาน ประกันสังคมให้ได้รับ คุณวุฒิเพิ่มสูงขึ้น (ทุนการศึกษา)	บุคลากรได้รับการ พัฒนาโดยวิธีการ ที่หลากหลาย	ระดับความสำเร็จ ในการส่งเสริมให้ บุคลากรได้รับ คุณวุฒิเพิ่มขึ้น/ สูงขึ้น (ระดับ 5)	1. แต่งตั้ง คณะกรรมการ กลั่นกรองการให้ทุนฯ/ ปรับปรุงระเบียบ 2. สืบรวจสาขาวิชา ที่เห็นควรสนับสนุน 3. พิจารณา สาขาวิชาและจัดทำ ประกาศการให้ทุนฯ เพื่อเสนอเลขาธิการ ลงนาม 4. รับสมัคร ตรวจสอบ เอกสาร/ประชุม คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา คัดเลือกผู้สมัคร ขอรับทุน/ประกาศ รายชื่อผู้มีสิทธิรับทุน และจัดทำสัญญา 5. ติดตาม ประเมินผลการนำ ความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของ ผู้ได้รับทุน	ม.ค. - ธ.ค. 69	3,500,000 (กฟ.)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ระยะ เวลา	งบประมาณ/ (กฟ.)
10. การจัดส่งข้าราชการ และพนักงานประกันสังคม เข้ารับการอบรม ด้านวิชาการที่หน่วยงาน ภายนอกเป็นผู้จัด	ระบบการเรียนรู้ ด้วยวิธีการ/รูปแบบ ที่เหมาะสมกับ สายงานตามระดับ ตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จ ในการส่งเสริมให้ บุคลากรได้รับ คุณวุฒิเพิ่มขึ้น/ สูงขึ้น (ระดับ 5)	1. คณะทำงาน ร่วมกันพัฒนา/ ปรับปรุงรูปแบบ การพัฒนาบุคลากร 2. พิจารณา หลักเกณฑ์และ ความเหมาะสมของ แต่ละหลักสูตร 3. พิจารณา คุณสมบัติของ ผู้เข้ารับการอบรม ในแต่ละหลักสูตร 4. ดำเนินการขอ อนุมัติและจัดส่ง บุคลากรเข้าอบรม ในแต่ละหลักสูตร 5. ติดตามผลการ พัฒนาบุคลากร	ม.ค. - ธ.ค. 69	4,825,300 (กฟ.)
กลยุทธ์ที่ 3.2 จัดทำแผนเส้นทางการฝึกอบรมบุคลากร (Training & Development Roadmap : TDRM)					
11. โครงการจัดทำ แผนเส้นทางการ ฝึกอบรมสำหรับ บุคลากรทุกระดับ (TDRM)	มีแผนเส้นทางการ ฝึกอบรมสำหรับ บุคลากรทุกระดับ	ความสำเร็จ ในการจัดทำแผน เส้นทางการ ฝึกอบรมสำหรับ บุคลากร ทุกระดับ (TDRM) (12 ตำแหน่ง)	1. กำหนดกรอบ ระยะเวลาของการ ดำรงตำแหน่ง 2. กำหนดหลักสูตร การอบรม 3. กำหนดหัวข้อ สมรรถนะทั่วไป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน 4. กำหนดหัวข้อ ความรู้ในงานและ สมรรถนะเพื่อรองรับ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ 5. จัดทำรายงาน เสนอผู้บริหาร เพื่อเผยแพร่ให้ บุคลากรในหน่วยงาน ทราบและถือปฏิบัติ	ม.ค. - ธ.ค. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ (กฟ./กบค.)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ระยะ เวลา	งบประมาณ/ งบประมาณ/
กลยุทธ์ที่ 3.3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน					
12. โครงการพัฒนา สมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ	1. จำนวน กลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วม	1. ขออนุมัติ ดำเนินโครงการ	พ.ค. – ก.ค. 69	623,600 (กม./กฝ.)
13. โครงการพัฒนา สมรรถนะบุคลากร ด้านการบริหาร	ในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐาน ที่กำหนด	โครงการ (ร้อยละ 90)	2. ดำเนินการจัด ฝึกอบรม	ก.พ. – เม.ย. 69	846,000 (กค./กฝ.)
งบประมาณ และแผนปฏิบัติการ		2. ผู้เข้ารับการ อบรมได้รับการ พัฒนาความรู้	3. ติดตามและ ประเมินผลการ ดำเนินโครงการ		
14. โครงการอบรม เพิ่มประสิทธิภาพ การติดตามเร่งรัดหนี้ เงินสมทบ		เพื่อนำไปใช้ใน การปฏิบัติงาน (ร้อยละ 85)		ก.พ. – ธ.ค. 69	1,330,000 (กบช./กฝ.)
15. โครงการพัฒนา ทักษะภาษาต่างประเทศ				ม.ค. – ธ.ค. 69	750,000 (กฝ.)
16. กิจกรรมสนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการ พัฒนาทักษะดิจิทัล				ม.ค. – ธ.ค. 69	1,500,000 (กฝ.)
17. โครงการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านวินิจฉัยเงิน ทดแทน				มี.ค. – ก.ค. 69	747,200 (สภท.)
18. โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะ เจ้าหน้าที่วินิจฉัย กองทุนประกันสังคม				ม.ค. – ธ.ค. 69	1,374,000 (สปย./กฝ.)
19. โครงการอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ ของ สปส.				ก.พ. – ธ.ค. 69	2,120,000 (กฝ.)
20. โครงการบุคลากร ประกันสังคมบรรจุใหม่				เม.ย. – ส.ค. 69	1,766,700 (กฝ.)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ระยะ เวลา	งบประมาณ/ งบประมาณ/
กลยุทธ์ที่ 3.4 จัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
21. การจัดการความรู้ ในสำนักงาน ประกันสังคม (KM)	การจัดการคลังความรู้ จากผู้มีประสบการณ์ ของหน่วยงาน	การดำเนินการ จัดการความรู้ของ หน่วยงาน (ร้อยละ 100)	1. แต่งตั้ง คณะทำงานการ จัดการความรู้ ของหน่วยงาน 2. ดำเนินการ จัดการความรู้ ในองค์กรตาม กระบวนการที่ กพร.กำหนด 3. รายงานผลการ ดำเนินงานให้กอง ฝึกอบรม 4. เผยแพร่ให้ หน่วยงานอื่นๆ ใช้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติงาน	ม.ค. - ธ.ค. 69	1,945,600 (กฝ.)
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร					
กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด (Mindset) ของบุคลากรสู่การปฏิบัติงานแห่งอนาคต					
22. โครงการอบรม ข้าราชการบรรจุใหม่ ของ สปส. 23. โครงการบุคลากร ประกันสังคมบรรจุใหม่	บุคลากรของสำนักงาน ประกันสังคมมีกรอบ การคิดและวิธีคิด เชิงสร้างสรรค์ (Mindset)	1. จำนวน กลุ่มเป้าหมายที่ เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ 90) 2. ผู้เข้ารับการ อบรมมีการพัฒนา กรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 85)	1. วางแผนและ ออกแบบ หลักสูตรอบรม โดยเน้นการ ปรับเปลี่ยนกรอบ แนวคิด (mindset) 2. ขออนุมัติ ดำเนินโครงการ 3. ติดตามและ ประเมินผลการ ดำเนินโครงการ	ก.พ. - ธ.ค. 69 เม.ย. - ส.ค. 69	2,120,000 (กฝ.) 1,766,700 (กฝ.)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ระยะ เวลา	งบประมาณ/ งบประมาณ/
กลยุทธ์ที่ 4.2 ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม					
24. โครงการ Service Smart Smile 3S การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ	บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	1. จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ 90) 2. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 100)	1. ขออนุมัติโครงการ 2. ดำเนินการฝึกอบรม 3. ติดตามประเมินผลโครงการ	เม.ย. - ส.ค. 69	466,200 (กฟ.)
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนางานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบสารสนเทศ					
กลยุทธ์ที่ 5.1 การพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร					
25. กิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRD)	บุคลากรได้รับการเรียนรู้ตลอดจนพัฒนาทักษะผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของสำนักงานประกันสังคม	หน่วยงานที่จัดทำองค์ความรู้เข้าสู่ระบบ (ร้อยละ 75)	1. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรแบบครบวงจร (HRD) 2. ติดตามประเมินผลการใช้งานระบบ	ม.ค. - ธ.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ (กบค./กฟ.)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ระยะ เวลา	งบประมาณ/ งบประมาณ/
กลยุทธ์ที่ 5.2 การเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
26. กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRD)	บุคลากรได้รับการเรียนรู้ตลอดจนพัฒนาทักษะผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของสำนักงานประกันสังคม	1. จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ใช้จากระบบ (HRD) (ร้อยละ 60) 2. จำนวนบุคลากรที่เรียนรู้ผ่านระบบ HRD สอบผ่านเกณฑ์ (ร้อยละ 85)	1. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ผ่านระบบ (HRD) 2. เปิดใช้งานระบบ (HRD) 3. ติดตามประเมินผลการใช้งานระบบ	ม.ค. - ธ.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ (กฝ.)
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การให้ความสำคัญกับการป้องกันการกระทำผิดวินัย และฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม					
กลยุทธ์ที่ 6.1 ดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ					
27. กิจกรรมดำเนินการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	สำนักงานประกันสังคมมีระบบปฏิบัติงานที่สามารถป้องกันปัญหาเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ และสามารถจัดการกับกรณีการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ร้อยละ 95.5)	1. ลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ ITAS 2. ระบุและอนุมัติข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) 3. เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) 4. เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ 1 - 2 5. ตอบและอนุมัติข้อมูลตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) 6. ประกาศผลการประเมิน	ก.ค. - ก.ย. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ (กบค.)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ระยะ เวลา	งบประมาณ/ งบประมาณ/
28. โครงการอบรม เสริมสร้างองค์ความรู้ ด้านการประเมิน คุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) และการขับเคลื่อนสู่ องค์กรคุณธรรม ต้นแบบของสำนักงาน ประกันสังคม	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส (ITA) พร้อมทั้ง มีส่วนร่วมในการ ยกระดับผลการประเมิน และขับเคลื่อนไปสู่ องค์กรคุณธรรม ต้นแบบ	ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ งานด้านการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85)	1. จัดทำหลักสูตร การฝึกอบรม 2. จัดหาสถานที่ และวิทยากรใน การดำเนิน โครงการอบรม 3. ขออนุมัติ ดำเนินการจัด อบรม 4. ดำเนินการ อบรม	ก.ค. - ก.ย. 69	81,300 (กบค.)
กลยุทธ์ที่ 6.2 ดำเนินมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัย					
29. โครงการอบรม เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับการดำเนินการ ทางวินัยให้บุคลากร สำนักงานประกันสังคม	สำนักงานประกันสังคม มีมาตรการป้องกัน การกระทำผิดวินัย และนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจใน เรื่องการ ดำเนินการ ทางวินัย (ร้อยละ 87)	1. วิเคราะห์ สาเหตุที่สุ่มเสี่ยง ให้เกิดการกระทำ ผิดวินัยของ หน่วยงาน 2. กำหนด มาตรการป้องกัน การกระทำผิด วินัยและแนวทาง การดำเนินการ เสริมสร้างให้ บุคลากรมีวินัย 3. ดำเนิน โครงการ/กิจกรรม ตามมาตรการ และแนวทาง ที่กำหนด 4. ติดตามและ ประเมินผล 5. สรุปรายงาน เสนอผู้บังคับ บัญชา	มี.ค. - ส.ค. 69	557,000 (กบค.)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ระยะ เวลา	งบประมาณ/ งบประมาณ/
30. โครงการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล ป้องกัน และลดความเสี่ยง ในการเกิดทุจริต และประพฤติมิชอบ	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและ ป้องกันการเกิดการ กระทำผิดวินัย	จำนวนครั้งของ การสร้างการรับรู้ การมีวินัยและ ป้องกันมิให้ กระทำผิดวินัย (24 ครั้ง)	1. รวบรวม ความรู้เกี่ยวกับ การมีวินัยและ ป้องกันการ กระทำผิดวินัย 2. จัดทำความรู้ ให้อยู่ในรูปแบบ ที่เหมาะสม เพื่อเตรียม ดำเนินการ ถ่ายทอดความรู้ 3. การสื่อสาร สร้างการรับรู้ การมีวินัยและ ป้องกันการ กระทำผิดวินัย	ม.ค. - ธ.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ (กบค.)
กลยุทธ์ที่ 6.3 ดำเนินมาตรการป้องกันการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม					
31. โครงการประกาศ เกียรติคุณองค์กร คุณธรรมและบุคลากร ดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมของ สำนักงานประกันสังคม	สำนักงานประกันสังคม เป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ และบุคลากร มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และตระหนักรู้ในการ ทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	1. จำนวนรางวัล องค์กรคุณธรรม ต้นแบบ (5 รางวัล) 2. จำนวนรางวัล บุคลากรดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม (15 รางวัล)	1. แต่งตั้ง คณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือก 2. แจ้งเวียน หน่วยงานเข้าร่วม กิจกรรม 3. รวบรวมใบ สมัครตรวจสอบ คุณสมบัติ และเอกสาร 4. ขออนุมัติ รูปแบบรางวัล 5. ประชุม คณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือก 6. จัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำรางวัล 7. ประกาศผลการ คัดเลือก 8. จัดพิธีมอบ รางวัล	เม.ย. - ก.ย. 69	334,000 (กบค.)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงาน	ขั้นตอนการ ดำเนินงาน	ระยะ เวลา	งบประมาณ/ งบประมาณ/
32. กิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้ด้านจริยธรรม	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจเนื้อหาที่เกี่ยวกับ หลักคุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกันการฝ่าฝืน มาตรฐานทาง จริยธรรมตลอดจน นำไปประยุกต์ใช้ใน การทำงาน	1. จำนวน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ด้านจริยธรรม (150 ราย) 2. จำนวนรางวัล ที่มอบให้แก่ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ด้านจริยธรรม (5 รางวัล)	1. กำหนด กิจกรรม ประจำเดือน 2. จัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนบุคลากร เข้าร่วม 3. ประกาศผล คะแนนและมอบ ของรางวัล 4. เผยแพร่สื่อ ประชาสัมพันธ์ ต่างๆ ผ่าน ช่องทาง Open chat เครือข่าย เสริมสร้าง จริยธรรม SSO	ม.ค. - ธ.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ (กบค.)
33. กิจกรรม ประชาสัมพันธ์ และสร้างการรับรู้ ด้านจริยธรรม ให้แก่บุคลากร		จำนวนครั้ง ของการ ประชาสัมพันธ์ และสร้างการรับรู้ ด้านจริยธรรม ให้แก่บุคลากร (12 ครั้ง)	1. กำหนด หัวข้อบรรยาย และกรณีศึกษา เกี่ยวกับด้าน จริยธรรม 2. ดำเนินการ บรรยายเพื่อให้ ความรู้ ความเข้าใจเรื่อง มาตรฐานทาง จริยธรรมใน โครงการ ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ของ สำนักงาน ประกันสังคม	ม.ค. - ธ.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ (กบค.)

5. รายละเอียดตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569

สำนักงานประกันสังคม ได้จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ค่าเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีความชัดเจน มีผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีจำนวน 33 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และรายละเอียดตัวชี้วัด จำนวน 24 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. จำนวนหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่
2. จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ
3. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
4. ความพอใจของบุคลากรในองค์กร
5. จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง/เพิ่มขึ้น
6. ระดับความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามแผนกำลังคน 3 ปี
7. ความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan)
8. ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากร
9. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น/สูงขึ้น
10. ความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ (TDRM)
11. การดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงาน
12. ผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนารอบแนวคิด (Mindset) เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
13. หน่วยงานที่จัดทำองค์ความรู้เข้าสู่ระบบ
14. จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ใช้งานระบบ (HRD)
15. จำนวนบุคลากรที่เรียนรู้ผ่านระบบ HRD สอบผ่านเกณฑ์
16. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
17. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
18. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินการทางวินัย
19. จำนวนครั้งของการสร้างการรับรู้การมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
20. จำนวนรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
21. จำนวนรางวัลบุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม
22. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านจริยธรรม
23. จำนวนรางวัลที่มอบให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านจริยธรรม
24. จำนวนครั้งของการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากร

ตารางที่ 3 คำอธิบายตัวชี้วัดรายแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

1. โครงการ/กิจกรรมปรับปรุงและพัฒนาด้านกายภาพ พื้นที่ และอาคารสถานที่ของสำนักงานประกันสังคม ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		1.1 จำนวนหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่			
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานประกันสังคมส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีการปรับปรุงและพัฒนาอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และประชาชนทั่วไปที่มาติดต่อราชการกับสำนักงานประกันสังคม				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่				
หน่วยการวัด	จำนวน (แห่ง)				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	10 แห่ง	10 แห่ง	15 แห่ง	15 แห่ง	15 แห่ง
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	สำนักงานเลขาธิการกรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

2. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		2.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ			
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานประกันสังคมมีการส่งเสริมให้บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีค่านิยม ความเชื่อและทัศนคติที่ดีผ่านกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
วิธีการวัด และการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
การรายงาน และการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	ทุกหน่วยงาน				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		2.2 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมมีการส่งเสริมให้บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีค่านิยม ความเชื่อและทัศนคติที่ดีผ่านกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพัน ระหว่างบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
วิธีการวัด และการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมโครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานประกันสังคม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92	ร้อยละ 95
การรายงาน และการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	ทุกหน่วยงาน				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ หมายเหตุ	-				

3. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		3.1 ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกประเภทภายในองค์กร และตระหนักว่าบุคลากรทุกคนล้วนมีบทบาทหน้าที่ มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มแรงกายแรงใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน โดยจะนำผลของการสำรวจไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กรต่อไป				
วิธีการวัดและการประเมินผล	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม โดยใช้แบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ผ่านระบบออนไลน์ Google Form และกำหนดให้บุคลากรทุกประเภทตอบแบบสำรวจ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานประกันสังคม				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 83	ร้อยละ 84	ร้อยละ 85
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			ทุกหน่วยงาน	
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

4. หลักสูตรเพิ่มสมรรถนะบุคลากรประกันสังคมและสร้างความผูกพันในองค์กร

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	4.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ				
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานประกันสังคมส่งเสริมให้บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีค่านิยมความเชื่อและทัศนคติที่ดีผ่านกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมหลักสูตรเพิ่มสมรรถนะบุคลากรประกันสังคมและสร้างความผูกพันในองค์กร				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	ทุกหน่วยงาน				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		4.2 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมส่งเสริมให้บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีค่านิยมความเชื่อและทัศนคติที่ดีผ่านกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเพิ่มสมรรถนะบุคลากรประกันสังคมและสร้างความผูกพันในองค์กร				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92	ร้อยละ 95
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	ทุกหน่วยงาน				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

5. โครงการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	5.1 จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนา/ปรับปรุง/เพิ่มขึ้น				
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมจัดให้มีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของสำนักงานประกันสังคมที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่บุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพ โครงการชุดฟอร์มเจ้าหน้าที่ การฅาปนกิจสงเคราะห์ สวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรจากภัยพิบัติ				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากการที่สำนักงานประกันสังคมมีการพัฒนา/ปรับปรุง/เพิ่มสวัสดิการให้แก่บุคลากร				
หน่วยการวัด	จำนวน (สวัสดิการ)				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	2 กิจกรรม/โครงการ	2 กิจกรรม/โครงการ	2 กิจกรรม/โครงการ	ไม่น้อยกว่า 2 สวัสดิการ	ไม่น้อยกว่า 2 สวัสดิการ
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	สำนักงานเลขาธิการกรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

6. การบริหารกำลังคนตามแผนกำลังคน 3 ปี (พ.ศ. 2568 - 2570) ของสำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	6.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามแผนกำลังคน 3 ปี				
รายละเอียด	การบริหารกำลังคนตามแผนกำลังคน 3 ปี (พ.ศ. 2568 - 2570) ของสำนักงานประกันสังคม เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารอัตรากำลังคนในภาพรวมขององค์กร เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดมีกำลังคนที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจในปัจจุบันและอนาคต สามารถตอบสนองและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
วิธีการวัดและการประเมินผล	วัดจากความสำเร็จของการบริหารกำลังคนตามแผนกำลังคน 3 ปี (พ.ศ. 2568 - 2570) ของสำนักงานประกันสังคม 1. ดำเนินการตามแผนบริหารกำลังคน ได้ร้อยละ 60 2. ดำเนินการตามแผนบริหารกำลังคน ได้ร้อยละ 70 3. ดำเนินการตามแผนบริหารกำลังคน ได้ร้อยละ 80 4. ดำเนินการตามแผนบริหารกำลังคน ได้ร้อยละ 90 5. ดำเนินการตามแผนบริหารกำลังคน ได้ร้อยละ 100				
หน่วยการวัด	ระดับความสำเร็จ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	รายงาน 1 ฉบับ	รายงาน 1 ฉบับ	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

7. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	7.1. ความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan)				
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมได้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) เป็นแผนซึ่งพัฒนาขึ้นมาเป็นกระบวนการเชิงรุกในการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญในองค์กรที่จะช่วยลดปัญหาการขาดบุคลากรทดแทนในตำแหน่งสำคัญๆ และได้รับการพัฒนาตามกรอบสังขมประสพการณ์ตามเส้นทางความก้าวหน้า (Career path) ของตำแหน่งสำคัญนั้น โดยมีข้าราชการที่พร้อมทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ และมีแผนสร้างกำลังคนในการรองรับตำแหน่งสำคัญอย่างต่อเนื่อง				
วิธีการวัดและการประเมินผล	วัดจากสำนักงานประกันสังคมสามารถดำเนินการตามแผนการสืบทอดและทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

8. กิจกรรมการสรรหาบุคลากรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และข้อกำหนดที่กำหนด

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	8.1 ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากร				
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมสามารถสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังทั้งหมดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและข้อกำหนดที่กำหนด				
วิธีการวัดและการประเมินผล	เกณฑ์การให้คะแนน ระดับ 1 มีตำแหน่งว่างทุกประเภทไม่เกินร้อยละ 10 ของกรอบอัตราบุคลากรทั้งหมด ระดับ 2 มีตำแหน่งว่างทุกประเภทไม่เกินร้อยละ 9.5 ของกรอบอัตราบุคลากรทั้งหมด ระดับ 3 มีตำแหน่งว่างทุกประเภทไม่เกินร้อยละ 9 ของกรอบอัตราบุคลากรทั้งหมด ระดับ 4 มีตำแหน่งว่างทุกประเภทไม่เกินร้อยละ 8.5 ของกรอบอัตราบุคลากรทั้งหมด ระดับ 5 มีตำแหน่งว่างทุกประเภทไม่เกินร้อยละ 8 ของกรอบอัตราบุคลากรทั้งหมด				
หน่วยการวัด	ระดับ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

9. กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรสำนักงานประกันสังคมให้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มสูงขึ้น (ทุนการศึกษา)

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		9.1 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น/สูงขึ้น			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่หลากหลายและมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ผ่านกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรสำนักงานประกันสังคมให้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มสูงขึ้น (ทุนการศึกษา) โดยการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการและพนักงานประกันสังคม ที่มีความประสงค์ขอรับทุนการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ยื่นเอกสารการขอรับทุนเพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด และมีการจัดส่งข้าราชการและพนักงานประกันสังคมเข้ารับการอบรมด้านวิชาการที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด โดยสอบถามสถาบันฝึกอบรม/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานราชการอื่นๆ ที่มีการจัดอบรมหลักสูตรที่ตรงตามวัตถุประสงค์โครงการ และส่งข้าราชการและพนักงานประกันสังคมเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว				
วิธีการวัดและการประเมินผล	เกณฑ์การให้คะแนน ระดับ 1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการให้ทุนการศึกษาและการลาศึกษาต่อ/ปรับปรุงระเบียบ ระดับ 2 สำรวจสาขาวิชาที่เห็นควรให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ระดับ 3 พิจารณาสาขาวิชาและจัดทำประกาศการให้ทุนฯ ตามมติคณะกรรมการฯ เพื่อเสนอเลขาธิการลงนาม ระดับ 4 รับสมัคร ตรวจสอบเอกสาร/ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครขอรับทุน/ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรับทุน และจัดทำสัญญาการรับทุน ระดับ 5 ติดตามประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ได้รับทุน				
หน่วยการวัด	ระดับ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

10. การจัดส่งข้าราชการและพนักงานประกันสังคมเข้ารับการอบรมด้านวิชาการที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		10.1 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น/สูงขึ้น			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่หลากหลายและมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ผ่านการจัดส่งข้าราชการและพนักงานประกันสังคมเข้ารับการอบรมด้านวิชาการที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด โดยสอบถามสถาบันฝึกอบรม/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานราชการอื่นๆ ที่มีการจัดอบรมหลักสูตรที่ตรงตามวัตถุประสงค์โครงการ และจัดส่งข้าราชการและพนักงานประกันสังคมเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว				
วิธีการวัดและการประเมินผล	เกณฑ์การให้คะแนน ระดับ 1 คณะทำงานร่วมกันพัฒนา/ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ระดับ 2 พิจารณาหลักเกณฑ์และความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตร ระดับ 3 พิจารณาคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตร ระดับ 4 ดำเนินการขออนุมัติและจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในแต่ละหลักสูตร ระดับ 5 ติดตามผลการพัฒนาบุคลากร				
หน่วยการวัด	ระดับ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

11. โครงการจัดทำแผนเส้นทางทางการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ (TDRM)

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		11.1 ความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางทางการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ (TDRM)			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคม มีแผนเส้นทางทางการฝึกอบรมสำหรับบุคลากร จำนวน 34 ตำแหน่ง ดังนี้ 1.นักบริหาร 2.ผู้ตรวจราชการกรม 3.ผู้อำนวยการ 4.นักทรัพยากรบุคคล 5.นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 6.นักจัดการงานทั่วไป 7.เจ้าพนักงานธุรการ 8.เจ้าพนักงานพัสดุ 9.นักวิชาการพัสดุ 10.นักวิชาการสถิติ 11.เจ้าพนักงานสถิติ 12.นิติกร 13.ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) 14.นักวิเทศสัมพันธ์ 15.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 16.นักวิชาการการเงินและบัญชี 17.ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นักวิชาการการเงินและบัญชี) 18.นักวิชาการตรวจสอบภายใน 19.เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 20.นักประชาสัมพันธ์ 21.นักจิตวิทยา 22.พยาบาลวิชาชีพ 23.นักกายภาพบำบัด 24.นักกิจกรรมบำบัด 25.เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ 26.นายช่างพิมพ์ 27.ช่างกายอุปกรณ์ 28.นักกายอุปกรณ์ 29.เจ้าพนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 30.นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน 31.บรรณารักษ์ 32.นักสังคมสงเคราะห์ 33.เจ้าพนักงานแรงงาน 34.นักวิชาการแรงงาน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	จำนวนตำแหน่งที่มีการจัดทำแผนเส้นทางทางการฝึกอบรม				
หน่วยการวัด	จำนวน (ตำแหน่ง)				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	10 ตำแหน่ง	12 ตำแหน่ง	12 ตำแหน่ง
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

12. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		12.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ			
รายละเอียดตัวชี้วัด	เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานประกันสังคม ต้องอาศัยกฎหมายและนักกฎหมายเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การจัดฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นักกฎหมายและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน แนวคิด และทฤษฎีการตีความกฎหมาย ตลอดจนหลักการและวิธีการให้ความเห็นทางกฎหมาย การสร้างเครือข่ายด้านกฎหมาย อันส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามหลักนิติธรรม				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองกฎหมาย			กองฝึกอบรม	
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
รายละเอียด	12.2 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานประกันสังคม ต้องอาศัย กฎหมายและนักกฎหมายเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การจัดฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นักกฎหมายและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน แนวคิด และทฤษฎีการตีความกฎหมาย ตลอดจนหลักการและวิธีการให้ความเห็น ทางกฎหมาย การสร้างเครือข่ายด้านกฎหมาย อันส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์ของการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี มีประสิทธิภาพและถูกต้อง ตามหลักนิติธรรม				
วิธีการวัด และการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมิน ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
การรายงาน และการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	กองกฎหมาย		กองฝึกอบรม		
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ หมายเหตุ	-				

13. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	13.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ				
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานประกันสังคมใช้งบประมาณในการบริหารงานมาจาก 2 แหล่ง คือ เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเงินนอกงบประมาณ ซึ่งกองคลังมีภารกิจในการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณ การบริหารงบประมาณการรับ-จ่ายเงิน การเบิกจ่ายเงินการบันทึกบัญชี ตลอดจนการดำเนินการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงบประมาณสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจในระเบียบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการ				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	กองคลัง		กองฝึกอบรม		
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		13.2 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมใช้งบประมาณในการบริหารงานมาจาก 2 แหล่ง คือ เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเงินนอกงบประมาณ ซึ่งกองคลังมีภารกิจในการจัดทำคำขอต้งงบประมาณ การบริหารงบประมาณการรับ-จ่ายเงิน การเบิกจ่ายเงินการบันทึกบัญชี ตลอดจนการดำเนินการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงบประมาณสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการสำนักงานประกันสังคม จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจในระเบียบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการ				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	กองคลัง		กองฝึกอบรม		
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

14. โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามเร่งรัดหนี้เงินสมทบ

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		14.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ			
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานประกันสังคมมีภารกิจในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ผู้ประกันตน โดยการจัดเก็บเงินสมทบกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน เพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพมั่นคงสำนักงานประกันสังคมต้องสามารถจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้างได้ถูกต้องครบถ้วน แต่ในทางปฏิบัติมีนายจ้างบางรายไม่ชำระเงินสมทบภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด และบางรายปิดหรือย้ายสถานประกอบการโดยไม่แจ้งต่อสำนักงานประกันสังคม จึงก่อให้เกิดหนี้ค้างชำระสะสมเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ติดตามเร่งรัดหนี้ให้มีความรู้ ทักษะ ด้านการติดตามเร่งรัดหนี้ รวมถึง ข้อกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามเร่งรัดหนี้เงินสมทบ				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	สำนักเงินสมทบ		กองฝึกอบรม		
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		14.2 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมมีภารกิจในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ผู้ประกันตน โดยการจัดเก็บเงินสมทบกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน เพื่อให้กองทุนมีเสถียรภาพมั่นคงสำนักงานประกันสังคมต้องสามารถจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้างได้ถูกต้องครบถ้วน แต่ในทางปฏิบัติมีนายจ้างบางรายไม่ชำระเงินสมทบภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด และบางรายปิดหรือย้ายสถานประกอบการโดยไม่แจ้งต่อสำนักงานประกันสังคม จึงก่อให้เกิดหนี้ค้างชำระสะสมเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ติดตามเร่งรัดหนี้ให้มีความรู้ ทักษะ ด้านการติดตามเร่งรัดหนี้ รวมถึง ข้อกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการติดตามเร่งรัดหนี้เงินสมทบ				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	สำนักเงินสมทบ		กองฝึกอบรม		
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

15. โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		15.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ			
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการ รวมถึง การสร้างสวัสดิการด้านการประกันสังคม เพื่อความมั่นคงปลอดภัย และคุณภาพชีวิตที่ดีแก่คนทำงานในประเทศไทย ทั้งที่เป็นคนไทยและชาวต่างชาติ สำนักงานประกันสังคมจึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ เพื่อสร้างการรับรู้และการให้บริการ ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตน ต่อไป				
วิธีการวัด และการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
การรายงาน และการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		15.2 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการ รวมถึง การสร้างสวัสดิการด้านการประกันสังคม เพื่อความมั่นคงปลอดภัย และคุณภาพชีวิตที่ดีแก่คนทำงานในประเทศไทย ทั้งที่เป็นคนไทยและชาวต่างชาติ สำนักงานประกันสังคมจึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ เพื่อสร้างการรับรู้และการให้บริการ ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประกันตนต่อไป				
วิธีการวัด และการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
การรายงาน และการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

16. กิจกรรมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		16.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ			
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานประกันสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่หลากหลายและมีทักษะที่จำเป็นเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยการใช้เทคโนโลยี การคิดเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทักษะและเทคนิคการนำเสนออย่างมืออาชีพ การพูดและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรร่วมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามภารกิจ				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		16.2 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่หลากหลายและมีทักษะที่จำเป็นเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยการใช้เทคโนโลยี การคิดเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทักษะและเทคนิคการนำเสนออย่างมืออาชีพ การพูดและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามภารกิจ				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมกิจกรรมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

17. โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านวินิจัยเงินทดแทน

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	17.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ				
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีภารกิจหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเงินทดแทน รวมถึงการปฏิบัติงานด้านวินิจัยส่งจ่ายเงินทดแทนอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เพื่อให้ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้รับบริการทางการแพทย์และได้รับค่าตอบแทนตามสิทธิที่พึงได้รับตามกฎหมาย จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพ พัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ หลักเกณฑ์ทางการพิจารณาวินิจัยของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านวินิจัยเงินทดแทน				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	สำนักงานกองทุนเงินทดแทน		กองฝึกอบรม		
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		17.2 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
รายละเอียด	สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีภารกิจหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเงินทดแทน รวมถึงการปฏิบัติงานด้านวินิจฉัยสั่งจ่ายเงินทดแทนอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เพื่อให้ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้รับบริการทางการแพทย์และได้รับค่าตอบแทนตามสิทธิที่พึงได้รับตามกฎหมาย จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพ พัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ หลักเกณฑ์ทางการพิจารณาวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านวินิจฉัยเงินทดแทน				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	สำนักงานกองทุนเงินทดแทน			กองฝึกอบรม	
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

18. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่วินิจฉัยกองทุนประกันสังคม

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		18.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ			
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักสิทธิประโยชน์มีภารกิจสำคัญในการวินิจฉัยจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน และการกำกับดูแลงานวินิจฉัยประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคม โดยมีการกำหนดแนวปฏิบัติการพิจารณาวินิจฉัยประโยชน์ทดแทนให้เจ้าหน้าที่เพื่อถือปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านประโยชน์ทดแทน รวมถึงรับทราบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่วินิจฉัยกองทุนประกันสังคม				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	สำนักสิทธิประโยชน์			กองฝึกอบรม	
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		18.2 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
รายละเอียด	สำนักสิทธิประโยชน์มีภารกิจสำคัญในการวินิจฉัยจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน และการกำกับดูแลงานวินิจฉัยประโยชน์ทดแทนของสำนักงานประกันสังคม โดยมีการกำหนดแนวปฏิบัติการพิจารณาวินิจฉัยประโยชน์ทดแทนให้เจ้าหน้าที่เพื่อถือปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านประโยชน์ทดแทน รวมถึงรับทราบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่วินิจฉัยกองทุนประกันสังคม				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	สำนักสิทธิประโยชน์			กองฝึกอบรม	
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

19. โครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของ สปส.

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		19.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ			
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานประกันสังคมได้บรรจุแต่งตั้งข้าราชการใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนงานประกันสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจภารกิจภาพรวมของงานประกันสังคม ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการรวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ รวมถึงปลูกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีกรอบแนวคิด วิธีคิดเชิงสร้างสรรค์ และยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของ สปส.				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		19.2 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมได้บรรจุแต่งตั้งข้าราชการใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนงานประกันสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจภารกิจภาพรวมของงานประกันสังคม ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการรวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ รวมถึงปลูกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีกรอบแนวคิด วิธีคิดเชิงสร้างสรรค์ และยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของ สปส.				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

20. โครงการบุคลากรประกันสังคมบรรจุใหม่

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		20.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ			
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานประกันสังคมถูกจัดให้เป็นทุนหมุนเวียนประเภทหนึ่งและมีพนักงานเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุน พนักงานประกันสังคมจึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจภารกิจภาพรวมของงานประกันสังคม ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ รวมถึงปลูกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีกรอบแนวคิด วิถีคิดเชิงสร้างสรรค์ และยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการบุคลากรประกันสังคมบรรจุใหม่				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		20.2 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมถูกจัดให้เป็นทุนหมุนเวียนประเภทหนึ่งและมีพนักงานเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุน พนักงานประกันสังคมจึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจภารกิจภาพรวมของงานประกันสังคม ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ รวมถึงปลูกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีกรอบแนวคิดวิธีคิดเชิงสร้างสรรค์ และยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมโครงการบุคลากรประกันสังคมบรรจุใหม่				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

21. การจัดการความรู้ในสำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		21.1 การดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงาน			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคม ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้จากผู้มีประสบการณ์จากหลากหลายสายงาน มีองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานประกันสังคมได้อย่างเป็นระบบ เสริมสร้างนวัตกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการจัดการความรู้ในสำนักงานประกันสังคม (Knowledge Management : KM) จัดประชุมเพื่อคัดเลือกองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์หลากหลายสายงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จัดทำแผนองค์ความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ตามแผนฯ รวมทั้งจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านช่องทางต่างๆ				
วิธีการวัดและการประเมินผล	วัดผลจากการดำเนินงานของหน่วยงานที่จัดให้มีการจัดการความรู้				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ระดับ 5	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม			ทุกหน่วยงาน	
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

22. โครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของ สปส.

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		22.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ			
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานประกันสังคมได้บรรจุแต่งตั้งข้าราชการใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนงานประกันสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจภารกิจภาพรวมของงานประกันสังคม ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการรวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ รวมถึงปลูกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีกรอบแนวคิด วิธีคิดเชิงสร้างสรรค์ และยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของ สปส.				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	22.2 ผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนากรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมได้บรรจุแต่งตั้งข้าราชการใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนงานประกันสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจภารกิจภาพรวมของงานประกันสังคม ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการรวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ รวมถึงปลูกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีกรอบแนวคิด วิธีคิดเชิงสร้างสรรค์ และยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของ สปส.				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	ร้อยละ 70	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

23. โครงการบุคลากรประกันสังคมบรรจุใหม่

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		23.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ			
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานประกันสังคมถูกจัดให้เป็นทุนหมุนเวียนประเภทหนึ่งและมีพนักงานเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุน พนักงานประกันสังคมจึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจภารกิจภาพรวมของงานประกันสังคม ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ รวมถึงปลูกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีกรอบแนวคิดวิธีคิดเชิงสร้างสรรค์ และยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการบุคลากรประกันสังคมบรรจุใหม่				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ไม่น้อยกว่า 80 แห่ง	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	23.2 ผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนากรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมถูกจัดให้เป็นทุนหมุนเวียนประเภทหนึ่งและมีพนักงานเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุน พนักงานประกันสังคมจึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจภารกิจภาพรวมของงานประกันสังคม ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเข้าใจบทบาทหน้าที่ และสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ รวมถึงปลูกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีกรอบแนวคิดวิธีคิดเชิงสร้างสรรค์ และยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินผลของผู้เข้ารับการอบรมโครงการบุคลากรประกันสังคมบรรจุใหม่				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	ร้อยละ 70	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

24. โครงการ Service Smart Smile 3S การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	24.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ				
รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานประกันสังคมตระหนักถึงความสำคัญของงานบริการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความน่าเชื่อถือ ความพึงพอใจและภาพลักษณ์ของหน่วยงานหรือองค์กรที่จะทำให้ผู้มาติดต่อราชการเกิดความประทับใจ อีกทั้งยังรวมถึงการให้บริการกับบุคคลภายในองค์กรเดียวกันด้วย ผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพเชิงจิตวิทยา ทักษะการให้บริการ การฟัง การพูด การแก้ไขปัญหา เรียนรู้วิธีการปรับตัวในการดูแลผู้รับบริการอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารได้เข้าใจชัดเจน ถูกต้อง บุคลิกการพูดและการแสดงท่าทางระดับมืออาชีพ สร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร				
วิธีการวัดและการประเมินผล	นับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ Service Smart Smile 3S การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
				ร้อยละ 90	ร้อยละ 90
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		24.2 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมตระหนักถึงความสำคัญของงานบริการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความน่าเชื่อถือ ความพึงพอใจและภาพลักษณ์ของหน่วยงานหรือองค์กรที่จะทำให้ผู้มาติดต่อราชการเกิดความประทับใจ อีกทั้งยังรวมถึงการให้บริการกับบุคคลภายในองค์กรเดียวกันด้วย ผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพเชิงจิตวิทยา ทักษะการให้บริการ การฟัง การพูด การแก้ไขปัญหา เรียนรู้วิธีการปรับตัวในการดูแลผู้รับบริการอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารได้เข้าใจชัดเจน ถูกต้อง บุคลิกการพูดและการแสดงท่าทางระดับมืออาชีพ สร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินผลของผู้เข้ารับการอบรมโครงการ Service Smart Smile 3S การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

25. กิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRD)

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	25.1 หน่วยงานที่จัดทำองค์ความรู้เข้าสู่ระบบ				
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ โดยกำหนดกิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRD) ที่เหมาะสมต่อการพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมตามภารกิจงานของสำนักงานประกันสังคม				
วิธีการวัดและการประเมินผล	วัดจากการนำองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRD)				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	-	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			กองฝึกอบรม	
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

26. กิจกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRD)

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	26.1 จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ใช้งานระบบ (HRD)				
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมให้ความสำคัญกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงเพื่อให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาทักษะ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานประกันสังคม				
วิธีการวัดและการประเมินผล	วัดจากจำนวนบุคลากรที่เรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRD)				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		26.2 จำนวนบุคลากรที่เรียนรู้ผ่านระบบ HRD สอบผ่านเกณฑ์			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมให้ความสำคัญกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงเพื่อให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาทักษะ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานประกันสังคม				
วิธีการวัดและการประเมินผล	วัดจากจำนวนบุคลากรที่เรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (HRD) สอบผ่านเกณฑ์				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	-	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองฝึกอบรม				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

27. กิจกรรมดำเนินการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย														
		27.1 ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)													
รายละเอียด	<p>การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1.การปฏิบัติหน้าที่ 2.การใช้งบประมาณ 3.การใช้อำนาจ 4.การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5.การแก้ไขปัญหาการทุจริต 6.คุณภาพการดำเนินงาน 7.ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8.การปรับปรุงระบบการทำงาน 9.การเปิดเผยข้อมูล 10.การป้องกันการทุจริต ผลการประเมินมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และระดับผลการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้</p> <table border="0"> <tr> <td>ผ่านดีเยี่ยม</td> <td>95.00 – 100.00</td> </tr> <tr> <td>ผ่านดี</td> <td>85.00 – 100.00</td> </tr> <tr> <td>ผ่าน</td> <td>85.00 – 100.00</td> </tr> <tr> <td>ต้องปรับปรุง</td> <td>70.00 – 84.99</td> </tr> <tr> <td>ต้องปรับปรุงโดยด่วน</td> <td>0.00 – 69.99</td> </tr> </table>					ผ่านดีเยี่ยม	95.00 – 100.00	ผ่านดี	85.00 – 100.00	ผ่าน	85.00 – 100.00	ต้องปรับปรุง	70.00 – 84.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	0.00 – 69.99
ผ่านดีเยี่ยม	95.00 – 100.00														
ผ่านดี	85.00 – 100.00														
ผ่าน	85.00 – 100.00														
ต้องปรับปรุง	70.00 – 84.99														
ต้องปรับปรุงโดยด่วน	0.00 – 69.99														
วิธีการวัดและการประเมินผล	วัดจากคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม โดยสำนักงาน ป.ป.ช.														
หน่วยการวัด	ร้อยละ														
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี														
	2566	2567	2568	2569	2570										
	ร้อยละ 90.24	ร้อยละ 94.50	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95.50	ร้อยละ 96										
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง														
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน											
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล			ทุกหน่วยงาน											
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-														

28. โครงการอบรมเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และการขับเคลื่อนสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		28.1 ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกลไกด้านการบริหารจัดการภาครัฐด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่งเสริมวัฒนธรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ผ่านการพัฒนาคนและพัฒนาระบบ มีการใช้เครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ดังนั้น สำนักงานประกันสังคมจึงต้องมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ITA สามารถนำไปถ่ายทอดความรู้และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และการขับเคลื่อนสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานประกันสังคม				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	-	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

29. โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้บุคลากรสำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		29.1 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดำเนินการทางวินัย			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการสอบสวนทางวินัย ซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิและหน้าที่ของบุคคลตามกฎหมาย อีกทั้งการสอบสวนทางวินัย จะมีส่วนช่วยในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ดำเนินการทางวินัยของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคม เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายบุคลากรในการดำเนินการทางวินัยของสำนักงานประกันสังคม และเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานประกันสังคม				
วิธีการวัดและการประเมินผล	คำนวณจากคะแนนการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและจากแบบประเมินของผู้เข้ารับการอบรมโครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้บุคลากรสำนักงานประกันสังคม				
หน่วยการวัด	ร้อยละ				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	ร้อยละ 86	ร้อยละ 87	ร้อยละ 88
การรายงานและการติดตามผล	ร้อยละ				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล		หน่วยงานสนับสนุน		
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

30. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกัน และลดความเสี่ยงในการเกิดทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		30.1 จำนวนครั้งของการสร้างการรับรู้การมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคมมุ่งมั่นสร้างองค์กรโปร่งใส ปลอดทุจริต และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการป้องกันการกระทำผิดวินัย และพัฒนาระบบปฏิบัติงานที่สามารถป้องกันปัญหาเกี่ยวกับการทุจริต และประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สามารถจัดการกับการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม				
วิธีการวัดและการประเมินผล	จำนวนครั้งในการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์/แจ้งเวียนให้บุคลากรสำนักงานประกันสังคมได้รับความรู้ข่าวสาร บทความพินิจภาพ กรณีสืบศึกษาที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ เกี่ยวกับการเสริมสร้างการมีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย				
หน่วยการวัด	จำนวน (ครั้ง)				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	24 ครั้ง	24 ครั้ง	24 ครั้ง
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

31. โครงการประกาศเกียรติคุณองค์กรคุณธรรมและบุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานประกันสังคม

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		31.1 จำนวนรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคม ได้จัดกิจกรรมการคัดเลือก “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” ของสำนักงานประกันสังคม เพื่อคัดเลือกและยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานในสังกัดที่มีผลงานในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมภายในหน่วยงาน อันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรผู้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสำนักงานประกันสังคมให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบที่โดดเด่น ซึ่งมีเป้าหมายในการดำเนินการคัดเลือกองค์กร ได้แก่ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค				
วิธีการวัดและการประเมินผล	วัดจากการมอบรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบให้แก่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ได้รับคัดเลือก				
หน่วยการวัด	จำนวน (รางวัล)				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	-	5 รางวัล	5 รางวัล
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		31.2 จำนวนรางวัลบุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม			
รายละเอียด	สำนักงานประกันสังคม ได้จัดกิจกรรมคัดเลือก “บุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม” เพื่อคัดเลือกและยกย่องบุคลากรในสังกัดสำนักงานประกันสังคมที่ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม มีผลงานโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในสังกัด ได้ตระหนักและยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีคุณธรรม เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งมีเป้าหมายในการดำเนินการคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานประกันสังคมที่ปฏิบัติราชการในสังกัดสำนักงานประกันสังคมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค				
วิธีการวัดและการประเมินผล	วัดจากการมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานประกันสังคม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ได้รับคัดเลือก				
หน่วยการวัด	จำนวน (รางวัล)				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	-	15 รางวัล	15 รางวัล
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

32. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ด้านจริยธรรม

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		32.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านจริยธรรม			
รายละเอียด	กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ด้านจริยธรรม จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยสร้างการรับรู้และเสริมสร้างความรู้ด้านจริยธรรม ผ่านการเล่นเกมตอบคำถามชิงรางวัลประจำไตรมาส ที่เผยแพร่ผ่านช่องทางและสื่อประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม				
วิธีการวัดและการประเมินผล	วัดจากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านจริยธรรม				
หน่วยการวัด	จำนวน (ราย)				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	-	150 ราย	150 ราย
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
		32.2 จำนวนรางวัลที่มอบให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านจริยธรรม			
รายละเอียด	กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ด้านจริยธรรม จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยสร้างการรับรู้และเสริมสร้างความรู้ด้านจริยธรรม ผ่านการเล่นเกมตอบคำถามชิงรางวัลประจำไตรมาส ที่เผยแพร่ผ่านช่องทางและสื่อประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม				
วิธีการวัดและการประเมินผล	วัดจากการมอบรางวัลผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านจริยธรรม ผ่านการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ด้านจริยธรรม				
หน่วยการวัด	จำนวนรางวัล				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	-	5 รางวัล	5 รางวัล
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

33. กิจกรรมประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด	คำอธิบาย				
	33.1 จำนวนครั้งของการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากร				
รายละเอียด	การประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากร โดยได้ดำเนินการ “พลิกโฉมการสื่อสารและการรับรู้ด้านจริยธรรมสู่สังคมดิจิทัล” ผ่านการใช้นวัตกรรมด้านการสื่อสารในหลากหลายช่องทาง โดยเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้ 1. Open Chat 2. TikTok 3. กลุ่ม Line 4. ระบบ In-House Communication (IHC)				
วิธีการวัดและการประเมินผล	วัดจากจำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมผ่านโซเชียลมีเดีย				
หน่วยการวัด	จำนวน (ครั้ง)				
ค่าเป้าหมายรายปี	ระยะ 5 ปี				
	2566	2567	2568	2569	2570
	-	-	-	12 ครั้ง	12 ครั้ง
การรายงานและการติดตามผล	ปีละ 1 ครั้ง				
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานประเมินและจัดเก็บข้อมูล			หน่วยงานสนับสนุน	
	กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/หมายเหตุ	-				

บทที่ 4

การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ไปสู่การปฏิบัติ การติดตามผล และการรายงานผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคมมีแนวทางการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สำนักงานประกันสังคมมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2569 ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุมชี้แจง หนังสือเวียนผ่านระบบ In House Communication (IHC) Internet Website เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนฯ
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานเกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2569 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ดังนี้

1. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานประกันสังคมที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดำเนินการรายงานผลเป็นรายไตรมาส หรือตามที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด
2. กองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานรายไตรมาส/รายปี กรณีพบปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้มีการหารือกับหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อสรุปร่วมกัน และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอผู้บริหารทราบต่อไป
3. กองบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ เสนอคณะทำงานจัดทำและทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี คณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลงานตามแผนปฏิบัติการสำนักงานประกันสังคม ของกองทุนประกันสังคม/กองทุนเงินทดแทน คณะกรรมการประกันสังคม/คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน