

# (สำเนาฉบับ)

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนบริหารอัตรากำลัง โทร. ๒๖๖๒

ที่ กค ๐๒๐๕.๒/ ๕วิ - ๕๘๘ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

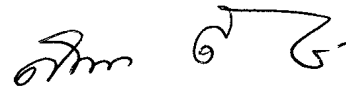
เรื่อง แผนยุทธศาสตร์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน .....

ตามที่ได้มีการประชุมหารือภายใน สบค. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดระดับสำนัก โดยมีมติมอบหมายให้ทุกส่วน/ฝ่ายดำเนินการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดในความรับผิดชอบ และให้ สบอ. จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดรวมทั้งทุกส่วน/ฝ่ายต้องดำเนินการร่วมกันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของ สบค. มีความถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสม สบอ. จึงขอส่งร่างแผนยุทธศาสตร์ของ สบค. พร้อมกับร่างรายละเอียดตัวชี้วัดในความรับผิดชอบของท่านมาเพื่อโปรดพิจารณาตามเอกสารที่แนบ หากท่านประสงค์จะปรับปรุงหรือแก้ไข ขอให้แจ้งไปยัง สบอ. ภายในวันพุธที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โดยสามารถแจ้งได้ที่นางสาวสิปปพรรณ โมสิกรัตน์ โทร. ๒๖๖๒ ทั้งนี้ หากพ้นกำหนดดังกล่าว ขอให้ได้รับรองเอกสารตามที่แนบแล้ว และ สบอ. จะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดพิจารณาความถูกต้องของเอกสารต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(นางสาวศิริวรรณ อินทร์ไทยวงศ์)

ผอ.สบอ.

ที่ กค ๐๒๐๕.๒/ ๕วิ .....

๕๗

๕๘

เรียน ผอ.สบบ. ๗/๒/๖๓

เรียน ผอ.สบบ.

เรียน ผอ.สวธ. ๗ ก.พ. ๖๓

เรียน ทน.ฝบท.

/ตรวจ

ศิริวรรณ /ร่าง

/พิมพ์



รับผิดชอบ เสียสละ สามัคคี  
คุณธรรมสุจริต นำโดย กระทรวงสาธารณสุข

## แผนยุทธศาสตร์สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

## วิสัยทัศน์สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

“เป็นศูนย์กลางการบริหารงานของกระทรวงการคลังที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล”

## พันธกิจ

- กำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานในกระทรวง
- พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง รวมทั้งการแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกระทรวง รวมถึงการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อบริหารและพัฒนาบุคลากรของกระทรวง
- ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเรื่องราวร้องทุกข์ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
- เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านการคลังแก่สาธารณชนเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ
- เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศของกระทรวง ตลอดจนให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายและแผนการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งการใช้ประโยชน์ของข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- บูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามทุจริตและส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในกระทรวง

## วิสัยทัศน์สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

“เป็นศูนย์กลางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการคลังที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล”

## พันธกิจ

- จัดทำแผนงานและดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัยและพัฒนากระบวนการของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

## ประเด็นยุทธศาสตร์

- พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์ “เป็นศูนย์กลางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล”

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

<p>ยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพตาม (Serve the Customer)</p>	<p>SC ๑ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อ สป.กค. (ตัวชี้วัดภาคบังคับ วัดผลโดย กพร.)</p>	<p>RB ๑ บุคลากรมีจำนวนและคุณภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>RB ๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะการเป็นหัวหน้างาน</p>	<p>RB ๓ ร้อยละของส่วนเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย (สวธ.) RB ๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ HR for non HR (สพพ.)</p>	<p>๑-๓ ตัวชี้วัด</p>
<p>คุณภาพการให้บริการ (Manage Resources)</p>	<p>MR ๑ ร้อยละของจำนวนหน่วยงานใน สบค. ที่จัดทำเอกสารประกอบการประชุมด้วย QR Code (ทุกหน่วย ยกเว้น สบอ. โดยมี สบอ. เป็นผู้รวบรวมข้อมูล)</p>	<p>MR ๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ Webpage (ทุกหน่วย โดยมี สปท. เป็นเจ้าภาพหลัก)</p>	<p>SC ๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้สมัครงาน online (สบอ.)</p>	<p>RB ๓ การดำเนินการทางวินัยมีความถูกต้อง เป็นธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด</p>	<p>๒-๓ ตัวชี้วัด</p>
<p>การพัฒนาศูนย์ (Capacity Building)</p>	<p>CB ๑ ร้อยละของจำนวนคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุง (ทุกหน่วย โดยมี สบอ. เป็นผู้รวบรวมข้อมูล)</p>	<p>CB ๒ ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงแจ้ง (ทุกหน่วย โดยมี สปท. เป็นผู้รวบรวมข้อมูล)</p>	<p>MR ปรับปรุง/พัฒนากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>CB พัฒนาการความรู้ภายใน สบค.</p>	<p>๑ ตัวชี้วัด</p>

SC ค่าเป้าหมายโดยความถูกต้อง ไม่มีส่วนลดตามระดับความสอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ

## รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)

ชื่อหน่วยงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนบริหารอัตรากำลังและส่วนบริหารงานบุคคล

ชื่อตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

รหัสตัวชี้วัดระดับสำนัก : RB ๑.๑

น้ำหนัก : ร้อยละ .....

หน่วยวัด : ระดับ

คำอธิบาย :

ด้วยปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังมีภารกิจที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ การบริหารจัดการงานระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ที่ได้รับโอนมาจากสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMIS Thai) ให้ครอบคลุมองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น จำนวน ๗,๘๕๒ หน่วย ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติการจัดพระราชรัฐสวัสดิการเพื่อเศรษฐกิจฐานรากและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และการดูแลกองทุนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด นอกจากนี้ ยังมีภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง ก.พ. ได้มอบหมายให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการเอง ภารกิจด้านการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองและการดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของกระทรวงการคลัง การรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ การกำหนดแผนงานเกี่ยวกับปราบปรามการทุจริต และการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ส่วนราชการในสังกัด ซึ่งปัจจุบันมีปริมาณและคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในอนาคต ประกอบกับมาตรการบริหารจัดการกำลังภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ได้มุ่งเน้นที่การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีเป้าหมายให้ภาครัฐมีกำลังคนในภาพรวมทั้งประเภทและขนาดที่เหมาะสม ตลอดจนให้ความสำคัญกับการติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน และการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน

ดังนั้น เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงตามที่ได้กล่าวมา ปลัดกระทรวงการคลังจึงได้อนุมัติโครงการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๓) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เพื่อให้เกิดกระบวนการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนโครงการ
๒	ศึกษานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ ทบทวนและวิเคราะห์บทบาท ภารกิจ และทิศทางของหน่วยงานในอนาคต
๓	ขออนุมัติและจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง
๔	รวบรวมข้อมูลกระบวนการทำงานจริงของทุกหน่วยงาน
๕	วิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคน พร้อมจัดทำรายงานสรุปผลการวิเคราะห์

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

เป้าหมายปีงบประมาณ ๒๕๖๓ : ระดับ ๕

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๑.	มาตรการการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)
๒.	แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
๓.	รายงานการประชุม/รายงานสรุปผลการวิเคราะห์อัตราากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ๑. ผู้อำนวยการส่วนบริหารอัตรากำลัง

เบอร์ติดต่อ : ๒๖๑๒

๒. ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล

เบอร์ติดต่อ : ๒๖๙๑

ผู้สนับสนุน : ๑. นางสาวสิป์พรรณ โมสิกรัตน์

เบอร์ติดต่อ : ๒๖๖๒

๒. นางสาวนฤมล ชำนาญกิจ

เบอร์ติดต่อ : ๒๖๗๘

## รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)

ชื่อหน่วยงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนบริหารงานบุคคล

ชื่อตัวชี้วัด ร้อยละของตำแหน่งว่างในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง (ข้าราชการและพนักงานราชการ) ที่ยังไม่มี การดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

รหัสตัวชี้วัดระดับสำนัก : RB ๑.๒

น้ำหนัก : ร้อยละ .....

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย :

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สบค.) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อความต้องการในการใช้กำลังคนของทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง จึงได้กำหนดเป้าหมายในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราว่างให้ได้จำนวนใกล้เคียงกับกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยที่กรอบอัตราข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ มีจำนวน ๒๔๓ อัตรา และกรอบอัตราพนักงานราชการมีจำนวน ๘๑ อัตรา รวมเป็นจำนวน ๓๒๔ อัตรา

เกณฑ์การให้คะแนน :

พิจารณาจากกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ที่ว่างลง และไม่มี การดำเนินการสรรหาและเลือกสรร โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ร้อยละของตำแหน่งว่างที่ไม่มี การดำเนินการ} = \frac{\text{จำนวนตำแหน่งว่างที่ไม่มี การดำเนินการ}}{324} \times 100$$

ระดับคะแนน	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
๑	ร้อยละ ๓๕
๒	ร้อยละ ๓๐
๓	ร้อยละ ๒๕
๔	ร้อยละ ๒๐
๕	ร้อยละ ๑๕

เงื่อนไข : -

เป้าหมายปีงบประมาณ ๒๕๖๓ : ร้อยละ ๑๕

**แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :**

๑. ข้อมูลจำนวนกรอบอัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒
๒. ข้อมูลตำแหน่งว่างของข้าราชการ และพนักงานราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้าง และฐานข้อมูลบุคคลของส่วนบริหารงานบุคคล
๓. เอกสารประกอบการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งข้าราชการและพนักงานราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด:** ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล  
**ผู้สนับสนุน** : นางสาววิชญ์สุภักดิ์ เต็มธนะศักดิ์

**เบอร์ติดต่อ :** ๒๖๙๑

**เบอร์ติดต่อ :** ๒๖๗๐

## รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)

ชื่อหน่วยงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนวินัยและคุณธรรม

ชื่อตัวชี้วัด ร้อยละของสำนวนเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ  
เพื่อพิจารณาในเรื่องการดำเนินการทางวินัยข้าราชการและพิจารณาอุทธรณ์ของลูกจ้าง  
ก่อนนำเสนอให้ อ.ก.พ.กระทรวงการคลังพิจารณา

รหัสตัวชี้วัดระดับสำนัก : RB ๓

น้ำหนัก : ร้อยละ ....

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย :

๑. อ.ก.พ.กระทรวง ประกอบด้วยรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นประธาน ปลัดกระทรวงเป็นรองประธาน  
และผู้แทน ก.พ. ซึ่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน ก.พ. หนึ่งคน เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง  
และอนุกรรมการซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจาก

๑.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และ  
ด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการในกระทรวงนั้น  
จำนวนไม่เกินสามคน

๑.๒ ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงในกระทรวงนั้น ซึ่งได้รับ  
การคัดเลือกจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวนไม่เกินห้าคน

๒. อ.ก.พ.กระทรวงการคลัง ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๓  
ที่ประชุม อ.ก.พ.กระทรวงการคลัง ได้มีมติให้ความเห็นชอบในหลักการที่ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ  
เพื่อพิจารณาในเรื่องการดำเนินการทางวินัยที่ส่วนราชการต่างๆ ในสังกัดกระทรวงการคลังรายงานมายัง  
อ.ก.พ.กระทรวงการคลัง เพื่อพิจารณาตามนัยมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของลูกจ้าง ตามข้อ ๓.๓ ของหนังสือกระทรวงการคลัง  
ที่ กค ๐๕๒๗.๖/ว.๕๐ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๑

๓. อ.ก.พ.กระทรวงการคลัง ได้มีคำสั่ง ที่ ๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ ที่ ๑๔/๒๕๕๔  
ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ ที่ ๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการ  
เพื่อพิจารณาในเรื่องการดำเนินการทางวินัยข้าราชการและพิจารณาอุทธรณ์ของลูกจ้างก่อนนำเสนอให้  
อ.ก.พ.กระทรวงการคลังพิจารณา (คณะกรรมการ)

๔. พิจารณาจากสำนวนการดำเนินการทางวินัยข้าราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง (จำนวนเรื่อง) ที่  
ได้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ ซึ่ง สวธ. จะตรวจสอบสำนวนการดำเนินการทางวินัย โดยตรวจสอบ  
ข้อกฎหมาย ข้อเท็จจริง มาตรฐานการลงโทษ ตลอดจนกระบวนการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ และ  
สรุปข้อเท็จจริงพร้อมทั้งเสนอความเห็น และจัดทำเอกสารเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ เพื่อให้  
ที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณา และมีมติเห็นชอบในเรื่องเกี่ยวกับความผิดและโทษ ตลอดจนขั้นตอน  
กระบวนการดำเนินการทางวินัย ตามที่ สวธ. เสนอความเห็น



เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
๑	ร้อยละ ๖๐
๒	ร้อยละ ๖๕
๓	ร้อยละ ๗๐
๔	ร้อยละ ๗๕
๕	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

เงื่อนไข : ที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาในเรื่องการดำเนินการทางวินัยข้าราชการและพิจารณาอุทธรณ์ของลูกจ้างก่อนนำเสนอให้ อ.ก.พ.กระทรวงการคลังพิจารณา มีมติถึงที่สุดเห็นชอบด้วยกับความผิดและโทษตลอดจนขั้นตอนกระบวนการดำเนินการทางวินัย ตามที่ได้เสนอ

เป้าหมายปีงบประมาณ ๒๕๖๓ : ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาในเรื่องการดำเนินการทางวินัยข้าราชการและพิจารณาอุทธรณ์ของลูกจ้างก่อนนำเสนอให้ อ.ก.พ.กระทรวงการคลังพิจารณา

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการส่วนวินัยและคุณธรรม

เบอร์ติดต่อ : ๒๖๙๓

ผู้สนับสนุน : นางสาวมณฑนา คลังบุญครอง

เบอร์ติดต่อ : ๒๕๔๗

## รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)

ชื่อหน่วยงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนบริหารงานบุคคล

ชื่อตัวชี้วัด ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้สมัครงานที่มีต่อการสมัครงานผ่านระบบออนไลน์

รหัสตัวชี้วัดระดับสำนัก : SC ๒

น้ำหนัก : ร้อยละ .....

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย :

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) กำหนดให้การบริหารงานบุคคลต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำโครงการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง (ข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว) ผ่านระบบออนไลน์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สนใจเข้ารับสมัครงาน เพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินการ และลดเอกสารในการรับสมัครงาน

เกณฑ์การให้คะแนน :

พิจารณาจากผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้สมัครงานที่มีต่อการสมัครงานผ่านระบบออนไลน์ โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้สมัครงาน} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยคะแนนการตอบแบบสอบถาม}}{5} \times 100$$

ระดับคะแนน	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
๑	ร้อยละ ๖๐
๒	ร้อยละ ๖๕
๓	ร้อยละ ๗๐
๔	ร้อยละ ๗๕
๕	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

เป้าหมายปีงบประมาณ ๒๕๖๓ : ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๑	แบบประเมินความพึงพอใจของผู้สมัครงานที่มีต่อการสมัครงานผ่านระบบออนไลน์
๒	ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความพึงพอใจของผู้สมัครงานที่มีต่อการสมัครงานผ่านระบบออนไลน์

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล

เบอร์ติดต่อ : ๒๖๙๑

ผู้สนับสนุน : นายรัตนพล เข็มบุปผา

เบอร์ติดต่อ : ๒๖๘๘

## รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)

ชื่อหน่วยงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนบริหารอัตรากำลัง

ชื่อตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนหน่วยงานในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดทำเอกสารประกอบการประชุมฯ ด้วย QR Code

รหัสตัวชี้วัดระดับสำนัก : MR ๑

น้ำหนัก : ร้อยละ .....

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย :

ด้วยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ รับทราบเรื่องการลดการใช้กระดาษด้วย QR Code และมาตรการการยกเลิกการขอสำเนาเอกสารของทางราชการจากประชาชน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สบค.) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยี QR Code มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำเอกสารประกอบการประชุมฯ ใน อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง (การบริหารงานบุคคล และการดำเนินการทางวินัย) และการประชุมคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง เพื่อนำเสนอต่อประธาน รองประธาน และอนุกรรมการ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง และคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง เสนอต่อประธาน และกรรมการ เพื่อเป็นช่องทางให้ผู้ใช้งานเข้าถึงเอกสารประกอบการประชุมฯ ผ่านทางสมาร์ทโฟน ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ลดปริมาณการใช้กระดาษของส่วนราชการ และลดเวลาสำหรับเจ้าหน้าที่ในการจัดทำสำเนาเอกสารประกอบการประชุมฯ จึงได้กำหนดเป้าหมายในการจัดทำเอกสารประกอบการประชุมฯ ในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ หน่วยงาน ประกอบด้วย ส่วนบริหารอัตรากำลัง ส่วนบริหารงานบุคคล ส่วนวินัยและคุณธรรม และส่วนพัฒนาบุคคล (ยกเว้นฝ่ายบริหารงานทั่วไป)

เกณฑ์การให้คะแนน :

พิจารณาจากจำนวนหน่วยงานในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดทำเอกสารประกอบการประชุมฯ ด้วย QR Code ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ร้อยละของจำนวนหน่วยงานในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล  
ที่จัดทำเอกสารประกอบการประชุมฯ ด้วย QR Code} = \frac{\text{จำนวนหน่วยงานที่จัดทำ QR Code}}{๔}$$

ระดับคะแนน	คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน
๑	น้อยกว่าร้อยละ ๓๐
๒	ร้อยละ ๓๐
๓	ร้อยละ ๔๐
๔	ร้อยละ ๕๐
๕	ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

เงื่อนไข : -

เป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ : ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

**แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :**

๑. เพิ่มเอกสารการประชุมฯ (หนังสือเชิญประชุมพร้อมแนบ QR Code)
๒. ไฟล์ข้อมูลเอกสารประกอบการประชุมที่สแกนแล้ว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด :**

๑. ผู้อำนวยการส่วนบริหารอัตรากำลัง	เบอร์ติดต่อ : ๒๖๑๒
๒. ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล	๒๖๙๑
๓. ผู้อำนวยการส่วนวินัยและคุณธรรม	๒๖๙๓
๔. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาบุคคล	๒๖๑๐

**ผู้สนับสนุน :** นางสาวนีย์ เต็มทอง **เบอร์ติดต่อ :** ๒๖๗๑

## รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)

ชื่อหน่วยงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ชื่อตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ Webpage สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

รหัสตัวชี้วัดระดับสำนัก : MR ๒

น้ำหนัก : ร้อยละ .....

หน่วยวัด : ระดับ

คำอธิบาย :

เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สบค.) ได้จัดทำ Webpage ของสำนัก ภายใต้ Website ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (www.palad.mof.go.th ) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความสะดวกและรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการนี้ เพื่อให้การใช้งาน Webpage ของ สบค. เป็นไปอย่างราบรื่น ต่อเนื่อง และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สบค. จึงกำหนดขั้นตอนของการบริหารจัดการ Webpage ไว้ ๕ ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดปรากฏในหัวข้อถัดไป

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มอบหมายเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (สบท.) ทำหน้าที่ admin ดูแล Webpage ของสำนัก
๒	มอบหมายเจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วน (สบบ. สบอ. สพบ. และ สวธ.) ทำหน้าที่จัดทำ ตรวจสอบ และส่งต่อข้อมูลในความรับผิดชอบให้ admin ดำเนินการต่อไป รวมทั้ง ทำหน้าที่บ่งชี้และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการใช้งาน Webpage ในอนาคต
๓	มีการติดตามและรายงานผลการใช้งาน Webpage อย่างน้อย ๒ ไตรมาส
๔	มีการปรับปรุงข้อมูลใน Webpage ให้ถูกต้องและครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอ
๕	มีการจัดประชุมระดับสำนักเพื่อพิจารณาประเมินผลการใช้งาน และจัดทำแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับ Webpage ของสำนักในปีงบประมาณต่อไป

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

เป้าหมายปีงบประมาณ ๒๕๖๓ : ระดับ ๕

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

Webpage สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด: นางโสภา สุวรรณเกื้อ

เบอร์ติดต่อ : ๒๖๑๔

ผู้สนับสนุน : ๑. นางสาวกันติยา พุ่มเสื่อ

เบอร์ติดต่อ : ๒๕๕๔

๒. นายธนกร เกื้อลาว

เบอร์ติดต่อ : ๒๕๔๒

## รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)

ชื่อหน่วยงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนบริหารอัตรากำลัง

ชื่อตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน

รหัสตัวชี้วัดระดับสำนัก : CB ๑

น้ำหนัก : ร้อยละ .....

หน่วยวัด : จำนวน

คำอธิบาย :

ด้วยทรัพยากรบุคคลคือปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภารกิจ นับตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคลากรในตำแหน่งที่เหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร และการรักษาบุคลากรไว้ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้กำหนดให้แต่ละส่วน/ฝ่ายในสังกัด จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส รวดเร็ว และสามารถอธิบายได้

ทั้งนี้ เนื่องจากกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเห็นควรให้มีการทบทวนคู่มือฯ ที่ได้จัดทำไว้ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ เพื่อปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ร้อยละ ๒๐
๒	ร้อยละ ๔๐
๓	ร้อยละ ๖๐
๔	ร้อยละ ๘๐
๕	ร้อยละ ๑๐๐

เงื่อนไข : (ถ้ามี)

เป้าหมายปีงบประมาณ ๒๕๖๓ : ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๑.	คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒
๒.	Website: km.vayupak.net

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการส่วนบริหารอัตรากำลัง

เบอร์ติดต่อ : ๒๖๑๒

ผู้สนับสนุน : นางสาวสิปปพรรณ โมสิกรัตน์

เบอร์ติดต่อ : ๒๖๖๒

## รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)

ชื่อหน่วยงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนบริหารอัตรากำลัง

ชื่อตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง

รหัสตัวชี้วัดระดับสำนัก : CB ๒

น้ำหนัก : ร้อยละ .....

หน่วยวัด : ร้อยละ

คำอธิบาย :

ด้วยบุคลากรคือทรัพยากรที่สำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ประกอบกับผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๓ : การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ระบุถึงความคาดหวังที่มีต่อบุคลากรว่าควรเป็นผู้ที่มีความสามารถเชิงลึก ดังนั้น สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งหวังที่จะสร้างและพัฒนาบุคลากรภายในสำนักให้มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีทักษะที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนการดำเนินการต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

ในการนี้ เพื่อให้มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจึงพิจารณากำหนดตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินผลในมิติที่ ๔ ของ Balanced Scorecard ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๒ : การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ โดยประเมินผลจากจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ภายใต้อำนาจหน้าที่ ดังนี้

“บุคลากร” หมายถึง ข้าราชการในสังกัดสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

“การฝึกอบรม” หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานตามหน้าที่และอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ให้รวมถึงการเรียนหลักสูตรออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติด้วย

“สัมมนา” หมายถึง การประชุมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นมา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่ข้อมูลและข้อเสนอแนะซึ่งจะช่วยให้มีระบบหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่ประสิทธิภาพมากขึ้น

“การประชุมชี้แจง” หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลซึ่งมาพบปะกันตามกำหนดนัดหมายโดยมีวัตถุประสงค์ เช่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และเพื่อแก้ปัญหา เป็นต้น ทั้งนี้ให้รวมถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ด้วย โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง	=	$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนด}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}} \times 100$
--	---	---

**เกณฑ์การให้คะแนน :**

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ร้อยละ ๕๐
๒	ร้อยละ ๖๐
๓	ร้อยละ ๗๐
๔	ร้อยละ ๘๐
๕	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

**เงื่อนไข :**

๑. กรณีเรียนหลักสูตรออนไลน์ ให้แนบหลักฐานประกาศนียบัตรหรือหลักฐานอื่นใดที่บ่งชี้ว่าคุณสามารถได้เรียนรู้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด

๒. การนับครั้งในการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง เพื่อรายงานผลรายไตรมาส ให้แต่ละส่วน/ฝ่าย พิจารณานับเฉพาะการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง ที่มีเนื้อหาอันเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงในปัจจุบัน อย่างน้อย ๑ ครั้ง ส่วนที่เหลืออาจเป็นกิจกรรมอื่นใดเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสม ซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของบุคคลนั้น โดยกิจกรรมดังกล่าวอาจไม่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ณ ปัจจุบันก็ได้ ทั้งนี้ การพิจารณานับกิจกรรมในส่วนที่สองนี้ให้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา (ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้าฝ่าย)

เป้าหมายปีงบประมาณ ๒๕๖๓ : ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

**แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :**

๑.	แบบรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง ระดับส่วน/ฝ่าย
๒.	รายงานสรุปจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมชี้แจง ในภาพรวมทั้งสำนัก

**ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด :**

๑. ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล	เบอร์ติดต่อ : ๒๖๙๑
๒. ผู้อำนวยการส่วนบริหารอัตรากำลัง	เบอร์ติดต่อ : ๒๖๑๒
๓. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาบุคคล	เบอร์ติดต่อ : ๒๖๑๐
๔. ผู้อำนวยการส่วนวินัยและคุณธรรม	เบอร์ติดต่อ : ๒๖๙๓
๕. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	เบอร์ติดต่อ : ๒๖๑๔

**ผู้สนับสนุน :** นางสาวกันติยา พุ่มเสื่อ เบอร์ติดต่อ : ๒๕๕๔



ตัวชี้วัดและเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2563

แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังเรื่อง	เป้าประสงค์ของหน่วยงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย ปี 2563	ข้อมูลพื้นฐาน			เกณฑ์การให้คะแนน					ผู้รับผิดชอบ	ผู้สนับสนุน
					2560	2561	2562	1	2	3	4	5		
<b>มิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์</b>														
การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน	บุคลากรมีจำนวนและคุณภาพที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการวิเคราะห์อัตรากำลัง	20.00	5	-	-	-	1	2	3	4	5	ผู้อำนวยการส่วนบริหารอัตรากำลัง	นางสาวสิปปพรรณ โมสิกรัตน์
การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน	บุคลากรมีจำนวนและคุณภาพที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของอัตราว่างในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง (ข้าราชการและพนักงานราชการ) ที่ยังไม่มี การดำเนินการสรรหาและเลือกสรร	10.00	15	-	-	12.06	35	30	25	20	15	ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล	นางสาววิษณุสุภักดิ์ เต็มธนะศักดิ์
การพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเป็นหัวหน้างาน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตร HR for Non HR	10.00	5	-	-	-	1	2	3	4	5	ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาบุคคล	นางสาวชิตชนก จิรเศวตกุล
การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน	การดำเนินการทางวินัยมีความถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด	ร้อยละของสำนวนเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะทำงาน เพื่อพิจารณาในเรื่อง การดำเนินการทางวินัย ข้าราชการและพนักงาน อุตสาหกรรมของลูกจ้าง ก่อนนำเสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวงการคลังพิจารณา	10.00	80	100	100	100	60	65	70	75	80	ผู้อำนวยการส่วนวินัยและคุณธรรม	นางสาวมณฑนา คลังบุญครอง

มิติด้านคุณภาพการให้บริการ														
การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การดำเนินงาน	ดำเนินการ ด้วยความ ถูกต้อง โปร่งใส สะดวก รวดเร็ว และ สอดคล้อง กับ ความต้องการ ของ ส่วน ราชการ	ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของสำนักงานปลัด กระทรวงการคลัง และสำนักงาน รัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	5.00	80	-	73.6 4	78.8	6 8	7 1	7 4	7 7	80	กลุ่มพัฒนา ระบบ บริหาร	-
การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การดำเนินงาน	ดำเนินการ ด้วยความ ถูกต้อง โปร่งใส สะดวก รวดเร็ว และ สอดคล้อง กับ ความต้องการ ของ ส่วน ราชการ	ร้อยละของระดับ ความพึงพอใจของ ผู้สมัครงานที่มีต่อ การสมัครงานผ่าน ระบบออนไลน์	5.00	80	-	-	86	6 0	6 5	7 0	7 5	80	ผู้อำนวยการ ส่วน บริหารงาน บุคคล	นายรัต นพล เข็ม บุปผา
มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ														
การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การดำเนินงาน	ปรับปรุง/ พัฒนา กระบวนการ งานที่ เกี่ยวข้อง กับภารกิจ ด้านบริหาร ทรัพยากร บุคคล	จำนวนหน่วยงานใน สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ จัดทำเอกสาร ประกอบการประชุม ด้วย QR Code	15.00	4	-	-	-	0	1	2	3	4	ผู้อำนวยการ ทุกส่วน ยกเว้น หัวหน้า ฝ่าย บริหารงาน ทั่วไป	นาง เสาวนีย์ แต้มทอง
การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การดำเนินงาน	ปรับปรุง/ พัฒนา กระบวนการ งานที่ เกี่ยวข้อง กับภารกิจ ด้านการ บริหาร	ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ Webpage สำนัก บริหารทรัพยากร บุคคล	15.00	5	-	-	5	1	2	3	4	5	นางโสภา สุวรรณเกื้อ	นางสาว ทิพวัลย์ สี ส่วน และ นายธนกร เกื้อลาว

