

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗															
วิสัยทัศน์					ประเด็นยุทธศาสตร์										
องค์กรนำในการเสนอแนะนโยบายเศรษฐกิจการคลัง เพื่อเศรษฐกิจสมดุล					๑. ส่งเสริมเศรษฐกิจไทยให้เติบโตและแข่งขันได้ ๒. กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน ๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของการคลังภาคสาธารณะ ๔. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ๕. เสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร										
พันธกิจ															
๑. ศึกษา และวิเคราะห์และเสนอแนะนโยบายด้านการคลัง ระบบการเงิน การออม และการลงทุน รวมทั้งเศรษฐกิจมหภาค และระหว่างประเทศอย่างมีอาชีพ ๒. ติดตาม กำกับ และประเมินผล มาตรการเศรษฐกิจการคลัง ให้มีประสิทธิภาพ ๓. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และการยอมรับในนโยบาย เศรษฐกิจการคลังกับทุกภาคส่วน ๔. พัฒนาบุคลากรและองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านวิชาการ คุณธรรม และมีความสุข															
มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	๑. การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อประสิทธิภาพ และสร้าง ความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติ ราชการของ สศค.	๑.๑ เพื่อให้มีการสร้าง/พัฒนาข้าราชการรองรับ การสืบทอด ตำแหน่งและมี การสร้างความ ต่อเนื่องในการ ปฏิบัติราชการ ของ สศค.	๑.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จของ การดำเนินกิจกรรม ตามแผน	มีแนวทาง การสืบทอด ตำแหน่ง/ พัฒนา บุคลากร ภาพรวม และสร้าง ความ ต่อเนื่อง ในการ ปฏิบัติ ราชการ	กิจกรม ๑	กิจกรรม ๒	กิจกรรม ๓	กิจกรรม ๔	กิจกรรม ๕-๖	๑๐๐	๑๐๐	๓๐	การสร้าง ความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติราชการ ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง : ๑. การวิเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลังของ สศค. (ปี ๖๔-๖๗) ๒. การพิจารณาคุณสมบัติ ของตำแหน่งและแนวทาง การดำเนินการเพื่อสืบทอด ตำแหน่ง (ปี ๖๔-๖๗)	ส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล และ ส่วนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล สลข.	
					หรือตามระดับกิจกรรมที่กำหนด										

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
													๓. การจัดทำข้อมูลคุณสมบัติของข้าราชการเพื่อประกอบการพิจารณา (ปี ๖๔-๖๗) ๔. การพัฒนาข้าราชการเพื่อรองรับการสืบทอดตำแหน่ง ๔.๑ การจัดการฝึกอบรมหลักสูตรที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (ปี ๖๔-๖๗) ๔.๒ การพัฒนาโดยวิธีอื่น เช่น มอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น (ปี ๖๔-๖๗) ๕. การจัดทำแนวทางหรือมาตรการสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่ง เช่น การเกษียณอายุ การลาออก การย้าย การโอน เป็นต้น (ปี ๖๔-๖๗) ๖. การดำเนินการตามแนวทางหรือมาตรการสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ ตามข้อ ๕ (ปี ๖๔-๖๗) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
	๒. การจัดโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการกิจ	๒.๑ เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน	มีการบริหารอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง	กิจกรรม ๑		กิจกรรม ๒		กิจกรรม ๓-๔	๑๐๐	๑๐๐		แผนการบริหารอัตรากำลัง ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง : ๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง (ปี ๖๔-๖๗) ระดับสำนักงาน ๒. การบริหารอัตรากำลัง ๒.๑ การขอรับการจัดสรรหรือเกลี้ยอัตรากำลังจากส่วนราชการอื่น (ปี ๖๔-๖๗) ๒.๒ การทบทวนโครงสร้างองค์กร/เกลี้ยอัตรากำลังหรือการมอบหมายงาน (ปี ๖๔-๖๗) ๓. การบริหารอัตรากำลังระดับหน่วยงานภายใน (ปี ๖๔-๖๗) ๓.๑ การทบทวนโครงสร้างและเกลี้ยอัตรากำลังหน่วยงานภายใน หรือ ๓.๒ ผอ.สำนัก/ผอ.ส่วน ร่วมกันพิจารณาปรับกระบวนการทำงานและจัดคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างอัตรากำลังและภารกิจ ๔. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗)	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สลข. และกลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
													การใช้จ่ายงบประมาณ - ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ	
	๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๓.๑ เพื่อให้มีระบบการพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานสมรรถนะ (Competency)	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน	มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	กิจกรรม ๑		กิจกรรม ๒		กิจกรรม ๓-๕	๑๐๐	๑๐๐		แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/ แนวทาง : ๑. การสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (ปี ๖๔-๖๗) ๒. การวิเคราะห์และกำหนดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความจำเป็น (ปี ๖๔-๖๗) ๓. การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (ปี ๖๔-๖๗) ๔. การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากร/หลักสูตรการพัฒนาต่าง ๆ (ปี ๖๔-๖๗) ๕. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ๕,๖๐๐,๐๐๐ บาท ต่อปี โดยประมาณ	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สลข.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)	๑. กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ สศค. มีประสิทธิภาพสูง	๑.๑ เพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศค. มีประสิทธิภาพสูง	๑.๑.๑ ความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน	มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด	ไม่สำเร็จ				สำเร็จ	๖๐	๑๐๐	๒๐	๑. การสรรหาบุคคลเข้าทำงานให้ทันกับความต้องการและความจำเป็นตามภารกิจ ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง : ๑.๑ การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานและเสนอแนวทางแก้ไข (ปี ๖๔-๖๗) ๑.๒ การกำหนดกลยุทธ์และวิธีการสรรหาบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น - การเข้าร่วมโครงการทุน UIS ของ ก.พ. - การขอรับการจัดสรรจากโครงการ นปร. ของ ก.พ.ร. - การขอรับการจัดสรรจากโครงการอื่น ๆ ของ ก.พ. - การรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่น - การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากหน่วยงานอื่น - การให้ผู้เชี่ยวชาญใช้เครือข่ายจากหน่วยงานภายนอกดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงานใน สศค.	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สลข.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
													ฯลฯ (ปี ๖๔-๖๗) ๑.๓ การจัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน (ปี ๖๔-๖๗) ๑.๔ การประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านช่องทางต่าง ๆ (ปี ๖๔-๖๗) ๑.๕ การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ ๒. การโยกย้าย/สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง : ๒.๑ การดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มพูนประสบการณ์ของข้าราชการเพื่อให้มีประสบการณ์ที่หลากหลายตามหลักเกณฑ์ที่ สศค. และสำนักงาน ก.พ. กำหนด (ปี ๖๔-๖๗) ดังนี้ (๑) เปิดช่องทางในการแสดงความจำนงขอโยกย้าย หรือพิจารณา	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
													การโยกย้ายเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ที่หลากหลาย (๒) การจัดทำข้อมูลการดำรงตำแหน่งของข้าราชการเพื่อประกอบการพิจารณาโยกย้ายเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ๒.๒ การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) การใช้จ่ายงบประมาณ - ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ	
			๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน	มีการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ	กิจกรรม ๑				กิจกรรม ๒	๒๐			การสื่อสารหลักเกณฑ์กฎระเบียบเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง : ๑. การพัฒนารูปแบบการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือหลักเกณฑ์ที่ สศค. และสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ทันสมัยและน่าสนใจ (ปี ๖๔-๖๗) ๒. การเพิ่มช่องทางการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือหลักเกณฑ์ที่ สศค.	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สลข.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
													และสำนักงาน ก.พ. กำหนดโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ปี ๖๔-๖๗) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ	
			๑.๑.๓ จำนวนกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในการบริการหรือบริหารจัดการเพิ่มขึ้น หรือการพัฒนาระบบให้ดีขึ้น	ใช้ IT ในการลงเวลา ระบบการลา การจัดเก็บฐานข้อมูล การรับสมัคร	๑ กิจ กรรม		๒ กิจ กรรม		๓-๔ กิจ กรรม	๒๐			<u>การใช้ระบบ IT มาช่วยในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</u> ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/ แนวทาง : ๑. ระบบการรับสมัครผ่านทาง Internet (ปี ๖๔-๖๗) ๒. การแจ้งข้อมูลข่าวสารการรับสมัคร (ปี ๖๔-๖๗) ๓. การอำนวยความสะดวกด้านนิเทศแบบฟอร์ม HR ให้กับผู้รับบริการ (ปี ๖๔-๖๗) ๔. การจัดทำแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (E-Form) (ปี ๖๔-๖๗) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ	ส่วน บริหาร ทรัพยากร บุคคล สสช. และ ศูนย์ เทคโนโลยี สารสนเทศ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	๑. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ รักษาและส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพและการเรียนรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา	๑.๑ เพื่อให้มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและพัฒนา	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน	มีการจัดทำตัวชี้วัดและประเมินผลฯ อย่างต่อเนื่อง	กิจกรรม ๑		กิจกรรม ๒		กิจกรรม ๓	๑๐๐	๓๐	๒๐	การบริหารผลการปฏิบัติงาน ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง : ๑. การทบทวนแนวทางและพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ปี ๖๔) ๒. การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและแนวทางการเลื่อนเงินเดือน (ปี ๖๔-๖๗) ๓. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ	ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สลข. และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
		๑.๒ เพื่อให้มีการสร้างวัฒนธรรมบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๑.๒.๑ ความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน	มีโครงการบริหารจัดการความรู้/การเสนอนวัตกรรม	ไม่สำเร็จ				สำเร็จ	๕๐	๓๐		๑. โครงการบริหารจัดการความรู้ ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง : ๑.๑ การแต่งตั้งคณะทำงานบริหารจัดการความรู้ภายใน สศค. (ปี ๖๔-๖๗) ๑.๒ การดำเนินการตามโครงการบริหารจัดการความรู้ (ปี ๖๔-๖๗) ๑.๓ การรายงานผลการดำเนินการประจำปี (ปี ๖๔-๖๗)	ฝ่ายบริหารงานห้องสมุด ศวบ. และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
													๑.๔ การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ๗๐,๐๐๐ บาท ต่อปี โดยประมาณ ๒. การเสนอนวัตกรรม ๒.๑ สำนัก/ศูนย์/กลุ่มเสนอนวัตกรรม (ปี ๖๔-๖๗) ๒.๒ การนำนวัตกรรมมาปรับปรุงพัฒนางาน (ปี ๖๔-๖๗) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ	
			๑.๒.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน	มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร สศค.ตามหลักสูตรในโรงเรียน สศค.	กิจกรรม ๑	หรือตามระดับกิจกรรมที่กำหนด			กิจกรรม ๓-๔	๕๐			โรงเรียน สศค. ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง : ๑. การจัดทำ/ทบทวนเนื้อหาวิชาของหลักสูตรกลางโรงเรียน สศค. ซึ่งหลักสูตรกลางเป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม (ปี ๖๔-๖๗) ๒. การมอบหมายผู้แทนของสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม เป็นวิทยากรในรายวิชาของหลักสูตรกลาง (ปี ๖๔-๖๗)	ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สลข.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
													๓. การจัดฝึกอบรมหลักสูตรกลางให้กับกลุ่มเป้าหมายระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ (ปี ๖๔-๖๗) ๔. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ๑๗๘,๐๐๐ บาท ต่อปี โดยประมาณ	
		๑.๓ เพื่อให้มีระบบการรักษา ใจบุคลากร	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของ การดำเนินกิจกรรมตามแผน	มีระบบ ข้าราชการ ผู้มี ผลสัมฤทธิ์ สูง (High Performance & Potential System : HiPPS)/ มีแผน การสร้าง ความผาสุก และความ ผูกพันของ บุคลากร สดค.	กิจ กรรม ๑	หรือตามระดับกิจกรรมที่กำหนด			กิจ กรรม ๓	๑๐๐	๔๐		๑. ระบบข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/ แนวทาง : ๑.๑ การคัดเลือกข้าราชการ เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (ปี ๖๔-๖๗) ๑.๒ การจัดทำกรอบ การส่งเสริมประสบการณ์ รายบุคคลให้สอดคล้องกับ กรอบการส่งเสริมประสบการณ์ ระดับกรม (ปี ๖๔-๖๗) ๑.๓ การใช้เครื่องมือใน การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจูงใจและรักษาผู้อยู่ใน ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูง (ปี ๖๔-๖๗) ดังนี้	ส่วน พัฒนา ทรัพยากร บุคคล และ ส่วน บริหาร ทรัพยากร บุคคล สลข.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
													(๑) การดูแลเกี่ยวกับ ทุนฝึกอบรมของรัฐบาล (๒) การเลื่อน เงินเดือน (๓) การแต่งตั้งผู้มี คุณสมบัติเป็นระดับชำนาญ การพิเศษโดยการกำหนด ตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ ๒. แผนการสร้างควม ผาสุกและความผูกพันของ บุคลากร สศค. ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๕ รายละเอียดกิจกรรม/ แนวทาง : ๒.๑ การดำเนินการ ตามแผน (ปี ๖๔-๖๕) ๒.๒ การติดตาม ประเมินผล (ปี ๖๔-๖๕) ๒.๓ การทบทวนแผนการ สร้างความผาสุกฯ (ปี ๖๕) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศค. มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	๑.๑ เพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้และเพื่อให้มีความพร้อมรับมือต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑.๑ ความสำเร็จในการรายงานผลการจัดการข้อร้องเรียนต่อ ผอ. สศค.	มีช่องทางอาทิ กล่องรับเรื่องราวร้องเรียน/เว็บไซต์/ส่งจดหมาย/หนังสือ	ไม่สำเร็จ				สำเร็จ	๑๐๐	๑๐๐	๑๕	การสร้างระบบการรับฟังความคิดเห็น และเรื่องร้องเรียน ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง : การจัดการข้อร้องเรียน อย่างเป็นระบบ (ปี ๖๔-๖๗) โดยดำเนินการ ดังนี้ ๑. เจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมรับเรื่องร้องเรียนจากจดหมาย/กล่องรับเรื่อง ๒. พิจารณาเรื่องร้องเรียนเพื่อส่งข้อมูลให้สำนัก/ศูนย์/กลุ่มผู้รับผิดชอบ ๓. สำนัก/ศูนย์/กลุ่มผู้รับผิดชอบดำเนินการตอบเรื่องร้องเรียนกลับมายังกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมภายใน ๑๕ วัน ๔. รายงานผลการจัดการข้อร้องเรียนต่อ ผอ. สศค. เป็นประจำทุกเดือน การใช้จ่ายงบประมาณ - ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กลุ่มพัฒนา ระบบบริหารและส่วนบริหาร ทรัพยากรบุคคล สลข.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of work life)	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร	๑.๑ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน	มีการจัดหาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน อย่างต่อเนื่อง	กิจกรรม ๑		กิจกรรม ๒		กิจกรรม ๓	๑๐๐	๔๐	๑๕	การจัดหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ปีที่ผ่านมา : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง : ๑. การสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปี ๖๔-๖๗) ๒. การจัดทำ/ทบทวนและดำเนินการตามแผน (ปี ๖๔-๖๗) ๓. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท ต่อปี โดยประมาณ	ส่วนบริหารงานพัสดุ สลข.
		๑.๒ เพื่อให้มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด อย่างต่อเนื่อง	กิจกรรม ๑		กิจกรรม ๒		กิจกรรม ๓-๔	๑๐๐	๓๐		การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดตามความต้องการของบุคลากร ปีที่ผ่านมา : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง : ๑. การสำรวจความต้องการ (ปี ๖๔-๖๗)	ส่วนอำนวยการและประสานราชการ สลข.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (%)			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ		
													๒. การจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการที่มีความจำเป็นเป็นลำดับแรก ๆ (ปี ๖๔-๖๗) ๓. การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/การจัดสวัสดิการต่าง ๆ (ปี ๖๔-๖๗) ๔. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ๑๒๐,๐๐๐ บาท ต่อปี โดยประมาณ	
		๑.๓ เพื่อให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร	๑.๓.๑ จำนวนกิจกรรมที่จัดเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร	มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง หรือตามจำนวนกิจกรรมที่กำหนด	๑ กิจ กรรม		๒ กิจ กรรม		๓ กิจ กรรม	๑๐๐	๓๐		การส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗ รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง : ๑. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ เช่น การจัดสัมมนาข้าราชการและลูกจ้างของ สศค. ประจำปี การจัดแข่งขันกีฬาประจำปี การสนับสนุนกิจกรรมชมรม เป็นต้น (ปี ๖๔-๖๗) ๒. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) <u>การใช้จ่ายงบประมาณ</u> - ๑,๔๐๐,๐๐๐ บาท ต่อปี โดยประมาณ	ส่วน อำนวยการ และ ประธาน ราชการ สลข.

หมายเหตุ ๑) มีการติดตามผลทุกรอบ ๖ เดือน และ ๒) แผนงาน/โครงการดังกล่าวสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม