



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ..... กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล โทร. ๓๓๕๙

ที่ กพบ./๑๐๑๑/๑๔๘/๒๕๖๕ ..... วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ..... ขอความเห็นชอบเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (ผ่านรองฯ) 

ตามที่สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) ต้องเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) (การประเมินฯ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนด นั้น

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.) ขอเรียน ดังนี้

๑. ตามเกณฑ์การประเมินฯ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สศค. จะต้องนำส่งเอกสารหลักฐานประกอบแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ซึ่งมีข้อมูลที่ สศค. ต้องจัดทำเพิ่มเติมเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการประเมินฯ ดังนี้

| ข้อมูล   | รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่   |
|--|--|
| ๐๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล                               | ๐ เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕<br>๐ แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน  |
| ๐๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล                | ๐ แสดงการดำเนินการที่มีความสอดคล้องตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในข้อ ๐๒๕<br>๐ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕   |
| ๐๒๙ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ | ๐ แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน<br>๐ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน อย่างน้อยประกอบด้วย รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาดำเนินการ   |
| ๐๓๑ ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ     | ๐ แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน<br>๐ มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ อย่างน้อยประกอบด้วย จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และจำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ<br>๐ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕<br>*กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน |

/ข้อมูล...



| ข้อมูล   | รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่   |
|--|--|
| 0๓๔ เจตจำนงสุจริต<br>ของผู้บริหาร  | <ul style="list-style-type: none"> <li>o แสดงนโยบายว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคน จะต้องไม่มีการรับของขวัญ (No Gift Policy)</li> <li>o ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน</li> </ul> <p>*ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) กำหนด</p>   |
| 0๓๕ การมีส่วนร่วม<br>ของผู้บริหาร  | <ul style="list-style-type: none"> <li>o แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุด</li> <li>o เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส</li> <li>o เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>   |
| 0๓๘ การเสริมสร้าง<br>วัฒนธรรมองค์กร  | <ul style="list-style-type: none"> <li>o แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</li> <li>o เป็นการดำเนินการที่หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการเอง</li> <li>o เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>  |
| 0๔๒ มาตรการส่งเสริม<br>คุณธรรมและความโปร่งใส<br>ภายในหน่วยงาน                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>o แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>o มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ อย่างน้อยประกอบด้วย ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับ ผลการประเมินฯ</li> <li>o มีการกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อน การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ ผลการประเมินฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ อย่างน้อยประกอบด้วย การกำหนดผู้รับผิดชอบ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตาม ให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล</li> </ul> |
| 0๔๓ การดำเนินการตาม<br>มาตรการส่งเสริมคุณธรรม<br>และความโปร่งใสภายใน<br>หน่วยงาน | <ul style="list-style-type: none"> <li>o แสดงความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</li> <li>o มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ในข้อ 0๔๒ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>o เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>  |

๒. กพบ. ได้ประสานสำนักงานเลขาธิการกรมในการจัดทำและรวบรวมเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินฯ จึงขอยกร่างเอกสารหลักฐานตามข้อ ๑ (เอกสารแนบ ๑) ดังนี้

| ข้อมูล  | การดำเนินการของ กพบ.  |
|---|---|
| 0๒๕ นโยบายการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย การวางแผน อัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากรและการสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนา คุณภาพชีวิต การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</li> <li>- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗</li> </ul> |
| 0๒๖ การดำเนินการ<br>ตามนโยบายการบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ผลการดำเนินงาน ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน</li> </ul>                          |

| ข้อมูล   | การดำเนินการของ กพบ.   |
|--|--|
| <p>0๒๙ แนวปฏิบัติ<br/>การจัดการเรื่องร้องเรียน<br/>การทุจริตและประพฤติ<br/>มิชอบ</p>       | <p>- การทบทวนระเบียบการจัดการกับข้อร้องเรียนและแผนภูมิรับเรื่องร้องเรียนของ สศค.</p>   |
| <p>0๓๑ ข้อมูลเชิงสถิติ<br/>เรื่องร้องเรียนการทุจริต<br/>และประพฤติมิชอบ</p>                | <p>- การจัดทำข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีรายละเอียดประเภทเรื่องร้องเรียน จำนวนเรื่อง จำนวนเรื่อง ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และจำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>   |
| <p>0๓๔ เจตจำนงสุจริต<br/>ของผู้บริหาร</p>  | <p>- การประกาศ “นโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” ของผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (ผอ. สศค.)</p>  |
| <p>0๓๕ การมีส่วนร่วม<br/>ของผู้บริหาร</p>  | <p>- การจัดทำข้อมูลการมีส่วนร่วมของ ผอ. สศค. ในการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศค. ซึ่งได้มีการดำเนินการหรือกิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สำคัญ คือ (๑) ด้านการสร้าง ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และ (๒) ด้านการส่งเสริมคุณธรรมภายในหน่วยงาน</p> <p>- การแสดงเจตจำนงสุจริตของ ผอ. สศค. ซึ่งแสดงเจตนาหรือคำมั่นของผู้บริหารสูงสุดว่า จะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และเป็นไปตามหลัก ธรรมภิบาล</p> <p>- การประกาศเจตนาธรรม สศค. คุณธรรม ซึ่งแสดงว่า ผอ. สศค. ให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน สศค.</p> <p>- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้อาณัติหลัก “สามัคคี มีวินัย รับผิดชอบ” ของสำนักงาน เศรษฐกิจการคลัง</p> <p>- การจัดทำ “สาร ผอ. สศค.” ฉบับเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการดำเนินการ ของผู้บริหารสูงสุดที่ให้ความสำคัญกับการประเมินฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของ สศค. และเป็นการสื่อสารถึงบุคลากรของ สศค. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการให้สำเร็จ</p> |
| <p>0๓๘ การเสริมสร้าง<br/>วัฒนธรรมองค์กร</p>  | <p>- การจัดทำข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมของ สศค. ที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร เพื่อให้บุคลากรของ สศค. มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต</p>   |
| <p>0๔๒ มาตรการส่งเสริม<br/>คุณธรรมและความโปร่งใส<br/>ภายในหน่วยงาน</p>                     | <p>- การจัดทำ “มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในของสำนักงาน เศรษฐกิจการคลัง” ซึ่งเป็นกรวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และมีมาตรการ เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้อง ตามผลการวิเคราะห์โดยมีรายละเอียด ได้แก่ การกำหนดวิธีการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ และการกำกับติดตาม เป็นต้น</p>   |
| <p>0๔๓ การดำเนินการ<br/>ตามมาตรการส่งเสริม<br/>คุณธรรมและความโปร่งใส<br/>ภายในหน่วยงาน</p> | <p>- การจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน ของ สศค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นที่ต้องพัฒนา/แก้ไข/ ปรับปรุงให้ดีขึ้น มาตรการขับเคลื่อน วิธีการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และการกำกับ ติดตาม</p> <p>- มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะของ สศค.</p> <p>- มาตรการการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ สศค.</p>   |

๓. กพบ. จึงเห็นควรเสนอให้ ผอ. สศค. พิจารณาเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินฯ โดยข้อ ๓.๑ - ๓.๔ ข้อ ๓.๖ - ๓.๑๐ และข้อ ๓.๑๓ - ๓.๑๔ เป็นเอกสารที่ทำเป็นประจำทุกปี ส่วนข้อ ๓.๕ และข้อ ๓.๑๑ - ๓.๑๒ เป็นเอกสารที่สำนักงาน ป.ป.ช. เพิ่มเติมสำหรับใช้ประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

- ๓.๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (เอกสารแนบ ๒)
- ๓.๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ (เอกสารแนบ ๓)
- ๓.๓ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๔)
- ๓.๔ ระเบียบการจัดการกับข้อร้องเรียน และแผนภูมิรับเรื่องร้องเรียนของ สศค. (เอกสารแนบ ๕)
- ๓.๕ ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๖)
- ๓.๖ การประกาศ “นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” ของผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (เอกสารแนบ ๗)
- ๓.๗ การมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังในการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๘)
- ๓.๘ ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน (เอกสารแนบ ๙)
- ๓.๙ การประกาศเจตนารมณ์ สศค. คุณธรรม (เอกสารแนบ ๑๐)
- ๓.๑๐ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้อาณัติหลัก “สามัคคี มีวินัย รับผิดชอบ” ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (เอกสารแนบ ๑๑)
- ๓.๑๑ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๑๒)
- ๓.๑๒ มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (เอกสารแนบ ๑๓)
- ๓.๑๓ รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๑๔)

/๓.๑๔ มาตรการ...



๓.๑๔ มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (เอกสารแนบ ๑๕)

๓.๑๕ มาตรการการเปิดโอกาสผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน  
ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (เอกสารแนบ ๑๖)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบด้วย ขอให้โปรด

๑) ให้ความเห็นชอบเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินฯ ตามข้อ ๓

๒) ลงนามในร่างประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน  
ตามข้อ ๓.๗ (เอกสารแนบ ๘)

๓) ลงนามในร่างประกาศเจตนารมณ์ สศค. คุณธรรม ตามข้อ ๓.๘ (เอกสารแนบ ๙)

เห็นชอบ/ลงนามแล้ว

๗  
๒๗/๑๐/๖๕

(นายพรชัย วีระเวช)

ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

Loor 13021

(นางเกตุวรี เลี้ยงมัน)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ที่ใช้บังคับในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

### ๑. การวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบและความต้องการของสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม ต่าง ๆ

### ๒. การสรรหา

สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีนโยบายสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีความเหมาะสมกับลักษณะงานของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เข้าทำงานให้ทันกับความต้องการและความจำเป็นตามภารกิจของสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม โดยวิธีการต่าง ๆ และมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

### ๓. การพัฒนาบุคลากรและการสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ

สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับงานที่เหมาะสมตามความสามารถในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยมีแนวทางพัฒนาและการสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพที่หลากหลาย ได้แก่ หลักเกณฑ์ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง แนวทางการย้ายเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง แนวทางพิจารณาให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อรับทุนการศึกษา ฝึกอบรมของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และการจัดอบรมสัมมนาให้แก่ข้าราชการทั้งในและต่างประเทศ

### ๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีการสร้างวัฒนธรรม บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยมีการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อม รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกให้เหมาะสมในการทำงาน และมีนโยบายดูแลบุคลากรโดยจัดให้มีสวัสดิการตามระเบียบสวัสดิการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๔

### ๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

สำนักงานเศรษฐกิจการคลังกำหนดวิธีการประเมินผลปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งหลักเกณฑ์การประเมินจะประกาศให้บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังทราบโดยทั่วกัน

### ๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

สำนักงานเศรษฐกิจการคลังกำหนดให้บุคลากรต้องยึดถือและปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พ.ศ. ๒๕๕๕ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด

**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗**

|  |   |
|--|---|
| <b>วิสัยทัศน์</b>  | <b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>  |
| องค์กรนำในการเสนอแนะนโยบายเศรษฐกิจการคลังเพื่อเศรษฐกิจสมดุล  | ๑. ส่งเสริมเศรษฐกิจไทยให้เติบโตและแข่งขันได้<br>๒. กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน<br>๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของการคลังภาคสาธารณะ<br>๔. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน<br>๕. เสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร |
| <b>พันธกิจ</b>   |   |
| ๑. ศึกษา และวิเคราะห์และเสนอแนะนโยบายด้านการคลัง ระบบการเงิน การออม และการลงทุน รวมทั้งเศรษฐกิจมหภาค และระหว่างประเทศอย่างมีอาชีพ<br>๒. ติดตาม กำกับ และประเมินผล มาตรการเศรษฐกิจการคลัง ให้มีประสิทธิภาพ<br>๓. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และการยอมรับในนโยบายเศรษฐกิจการคลังกับทุกภาคส่วน<br>๔. พัฒนาบุคลากรและองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านวิชาการ คุณธรรม และมีความสุข |   |

| มิติ  | ประเด็นยุทธศาสตร์   | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด (KPIs)                               | ข้อมูลพื้นฐาน  | ระดับเป้าหมาย |           |           |           |             | น้ำหนัก (%) |             |      | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ   |
|---|---|---|--|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|------|---|--|
|   |   |   |  |  | ๑             | ๒         | ๓         | ๔         | ๕           | ตัวชี้วัด   | เป้าประสงค์ | มิติ |   |  |
| <b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</b> | ๑. การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อประสิทธิภาพ และสร้าง ความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติ ราชการของ สศค. | ๑.๑ เพื่อให้มีการสร้าง/พัฒนาข้าราชการรองรับ การสืบทอด ตำแหน่งและมีการสร้าง ความต่อเนื่อง ในการ ปฏิบัติราชการ ของ สศค. | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน | มีแนวทาง การสืบทอด ตำแหน่ง/พัฒนา บุคลากร ภาพรวม และสร้าง ความ ต่อเนื่อง ในการ ปฏิบัติ ราชการ | กิจกรรม ๑     | กิจกรรม ๒ | กิจกรรม ๓ | กิจกรรม ๔ | กิจกรรม ๕-๖ | ๑๐๐         | ๑๐๐         | ๓๐   | <b>การสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ</b><br>ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗<br>รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง :<br>๑. การวิเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลังของ สศค. (ปี ๖๔-๖๗)<br>๒. การพิจารณาคุณสมบัติของตำแหน่งและแนวทางการดำเนินการเพื่อสืบทอดตำแหน่ง (ปี ๖๔-๖๗) | ส่วนบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล<br>และ<br>ส่วนพัฒนา<br>ทรัพยากรบุคคล<br>สลข. |

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



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

| มิติ             | ประเด็นยุทธศาสตร์   | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด (KPIs)                               | ข้อมูลพื้นฐาน                            | ระดับเป้าหมาย |   |           |   |             | น้ำหนัก (%) |             |      | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ                 |
|------------------|---|---|--|--|---------------|---|-----------|---|-------------|-------------|-------------|------|---|------------------------------|
|                  |   |   |  |  | ๑             | ๒ | ๓         | ๔ | ๕           | ตัวชี้วัด   | เป้าประสงค์ | มิติ |   |                              |
|                  | 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<br>รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง :<br>๑. การสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (ปี ๖๔-๖๗)<br>๒. การวิเคราะห์และกำหนดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความจำเป็น (ปี ๖๔-๖๗)<br>๓. การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (ปี ๖๔-๖๗)<br>๔. การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากร/หลักสูตรการพัฒนาต่าง ๆ (ปี ๖๔-๖๗)<br>๕. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) | ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สลข.  |
| <b>มิติที่ ๒</b> | <b>ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)</b>     | ๑.๑ เพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศค. มีประสิทธิภาพสูง | ๑.๑.๑ ความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน      | มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด | ไม่สำเร็จ     |   |           |   | สำเร็จ      | ๖๐          | ๑๐๐         | ๒๐   | ๑. การสรรหาบุคคลเข้าทำงานให้ทันกับความต้องการและความจำเป็นตามภารกิจ ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗<br>รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง :<br>๑.๑ การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการสรรหาบุคคลเข้าทำงานและเสนอแนวทางแก้ไข (ปี ๖๔-๖๗)   | ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สลข. |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด (KPIs) | ข้อมูลพื้นฐาน | ระดับเป้าหมาย |   |   |   |   | น้ำหนัก (%) |             |      | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ |
|------|-------------------|------------------------|------------------|---------------|---------------|---|---|---|---|-------------|-------------|------|--|--------------|
|      |                   |                        |                  |               | ๑             | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ตัวชี้วัด   | เป้าประสงค์ | มิติ |  |              |
|      |                   |                        |                  |               |               |   |   |   |   |             |             |      | <p>๑.๒ การกำหนดกลยุทธ์และวิธีการสรรหาบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเข้าร่วมโครงการทุน UIS ของ ก.พ.</li> <li>- การขอรับการจัดสรรจากโครงการ นปร. ของ ก.พ.ร.</li> <li>- การขอรับการจัดสรรจากโครงการอื่น ๆ ของ ก.พ.</li> <li>- การรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่น</li> <li>- การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากหน่วยงานอื่น</li> <li>- การให้ผู้เชี่ยวชาญใช้เครือข่ายจากหน่วยงานภายนอกดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงานใน สศค.</li> </ul> <p>ฯลฯ (ปี ๖๔-๖๗)</p> <p>๑.๓ การจัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน (ปี ๖๔-๖๗)</p> <p>๑.๔ การประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านช่องทางต่าง ๆ (ปี ๖๔-๖๗)</p> <p>๑.๕ การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗)</p> |              |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด (KPIs) | ข้อมูลพื้นฐาน | ระดับเป้าหมาย |   |   |   |   | น้ำหนัก (%) |             |      | แผนงาน/โครงการ  | ผู้รับผิดชอบ |
|------|-------------------|------------------------|------------------|---------------|---------------|---|---|---|---|-------------|-------------|------|---|--------------|
|      |                   |                        |                  |               | ๑             | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ตัวชี้วัด   | เป้าประสงค์ | มิติ |   |              |
|      |                   |                        |                  |               |               |   |   |   |   |             |             |      | <p>๒. การโยกย้าย/สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗</p> <p>รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง :</p> <p>๒.๑ การดำเนินการตามแนวทางการเพิ่มพูนประสบการณ์ของข้าราชการเพื่อให้มีประสบการณ์ที่หลากหลายตามหลักเกณฑ์ที่ สศค. และสำนักงาน ก.พ. กำหนด (ปี ๖๔-๖๗) ดังนี้</p> <p>(๑) เปิดช่องทางในการแสดงความจำนงขอโยกย้าย หรือพิจารณาการโยกย้ายเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ที่หลากหลาย</p> <p>(๒) การจัดทำข้อมูลการดำรงตำแหน่งของข้าราชการเพื่อประกอบการพิจารณาโยกย้ายเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์</p> <p>๒.๒ การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗)</p> |              |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด (KPIs)   | ข้อมูลพื้นฐาน  | ระดับเป้าหมาย |   |           |   |             | น้ำหนัก (%) |             |      | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ   |
|------|-------------------|------------------------|--|--|---------------|---|-----------|---|-------------|-------------|-------------|------|--|--|
|      |                   |                        |  |  | ๑             | ๒ | ๓         | ๔ | ๕           | ตัวชี้วัด   | เป้าประสงค์ | มิติ |  |  |
|      |                   |                        | ๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน   | มีการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ                                | กิจกรรม ๑     |   |           |   | กิจกรรม ๒   | ๒๐          |             |      | การสื่อสารหลักเกณฑ์กฎระเบียบเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗<br>รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง :<br>๑. การพัฒนารูปแบบการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือหลักเกณฑ์ที่ สศค. และสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ทันสมัยและน่าสนใจ (ปี ๖๔-๖๗)<br>๒. การเพิ่มช่องทางการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือหลักเกณฑ์ที่ สศค. และสำนักงาน ก.พ. กำหนดโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ปี ๖๔-๖๗) | ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สลข.                           |
|      |                   |                        | ๑.๑.๓ จำนวนกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในการบริการหรือบริหารจัดการเพิ่มขึ้น หรือการพัฒนาาระบบให้ดีขึ้น | ใช้ IT ในการลดเวลา ระบบการลา การจัดเก็บฐานข้อมูล การรับสมัคร | ๑ กิจกรรม     |   | ๒ กิจกรรม |   | ๓-๔ กิจกรรม | ๒๐          |             |      | การใช้ระบบ IT มาช่วยในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗<br>รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง :<br>๑. ระบบการรับสมัครผ่านทาง Internet (ปี ๖๔-๖๗)<br>๒. การแจ้งข้อมูลข่าวสาร   | ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สลข. และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ |

| มิติ  | ประเด็นยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด (KPIs)                               | ข้อมูลพื้นฐาน                                   | ระดับเป้าหมาย |   |           |   |           | น้ำหนัก (%) |             |      | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ   |
|---|--|--|--|---|---------------|---|-----------|---|-----------|-------------|-------------|------|--|--|
|   |  |  |  |   | ๑             | ๒ | ๓         | ๔ | ๕         | ตัวชี้วัด   | เป้าประสงค์ | มิติ |  |  |
|   |  |  |  |   |               |   |           |   |           |             |             |      | การรับสมัคร (ปี ๖๔-๖๗)๓.<br>การอำนวยความสะดวก<br>ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม HR<br>ให้กับผู้รับบริการ (ปี ๖๔-๖๗)<br>๔. การจัดทำแบบฟอร์ม<br>อิเล็กทรอนิกส์ (E-Form)<br>(ปี ๖๔-๖๗)   |  |
| <b>มิติที่ ๓</b><br><b>ประสิทธิผล</b><br><b>ของการ</b><br><b>บริหาร</b><br><b>ทรัพยากร</b><br><b>บุคคล</b><br><b>(HRM</b><br><b>Program</b><br><b>Effective</b><br><b>ness)</b> | ๑. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ รักษาและส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพและการเรียนรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา | ๑.๑ เพื่อให้มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิผล ซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและพัฒนา | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน | มีการจัดทำตัวชี้วัดและประเมินผลฯ อย่างต่อเนื่อง | กิจกรรม ๑     |   | กิจกรรม ๒ |   | กิจกรรม ๓ | ๑๐๐         | ๓๐          | ๒๐   | <b>การบริหารผลการปฏิบัติงาน</b><br>ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗<br>รายละเอียดกิจกรรม/<br>แนวทาง :<br>๑. การทบทวนแนวทางและพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ปี ๖๔)<br>๒. การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและแนวทางการเลื่อนเงินเดือน (ปี ๖๔-๖๗)<br>๓. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) | ส่วน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล<br>สลช.<br>และ<br>กลุ่ม<br>พัฒนา<br>ระบบ<br>บริหาร |
|   |  | ๑.๒ เพื่อให้มีการสร้างวัฒนธรรมบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง                | ๑.๒.๑ ความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน      | มีโครงการบริหารจัดการความรู้/ การเสนอนวัตกรรม   | ไม่สำเร็จ     |   |           |   | สำเร็จ    | ๕๐          | ๓๐          |      | <b>๑. โครงการบริหารจัดการความรู้</b><br>ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗<br>รายละเอียดกิจกรรม/<br>แนวทาง :<br>๑.๑ การแต่งตั้งคณะทำงานบริหารจัดการความรู้ภายใน สศค. (ปี ๖๔-๖๗)  | ฝ่าย<br>บริหารงาน<br>ห้องสมุด<br>ศวบ.<br>และ<br>กลุ่ม<br>พัฒนา<br>ระบบ<br>บริหาร       |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด (KPIs)                               | ข้อมูลพื้นฐาน  | ระดับเป้าหมาย |   |           |   |             | น้ำหนัก (%) |             |  | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ |
|------|-------------------|------------------------|--|--|---------------|---|-----------|---|-------------|-------------|-------------|--|--|--------------|
|      |                   |                        |  |  | ๑             | ๒ | ๓         | ๔ | ๕           | ตัวชี้วัด   | เป้าประสงค์ | มิติ   |  |              |
|      |                   |                        |  |  |               |   |           |   |             |             |             |  | ๑.๒ การดำเนินการตามโครงการบริหารจัดการความรู้ (ปี ๖๔-๖๗)<br>๑.๓ การรายงานผลการดำเนินการประจำปี (ปี ๖๔-๖๗)<br>๑.๔ การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗)<br><b>๒. การเสวนอวัตกรรมการ</b><br>๒.๑ สำนัก/ศูนย์/กลุ่มเสวนอวัตกรรมการ (ปี ๖๔-๖๗)<br>๒.๒ การนำนวัตกรรมการมาปรับปรุงพัฒนางาน (ปี ๖๔-๖๗) |              |
|      |                   |                        | ๑.๒.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน | มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร สศค.ตามหลักสูตรในโรงเรียน สศค. | กิจกรรม ๑     |   | กิจกรรม ๒ |   | กิจกรรม ๓-๔ | ๕๐          |             | <b>โรงเรียน สศค.</b><br>ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗<br>รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง :<br>๑. การจัดทำ/ทบทวนเนื้อหาวิชาของหลักสูตรกลางโรงเรียน สศค. ซึ่งหลักสูตรกลางเป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม (ปี ๖๔-๖๗)<br>๒. การมอบหมายผู้แทนของสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม เป็นวิทยากรในรายวิชาของหลักสูตรกลาง (ปี ๖๔-๖๗) | ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สลช.  |              |

| 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)<br>๔. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗)  |  |
|      |                   | ๑.๓ เพื่อให้มีระบบการรักษา<br>งูใจบุคลากร | ๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของ<br>การดำเนินกิจกรรม<br>ตามแผน | มีระบบ<br>ข้าราชการ<br>ผู้มี<br>ผลสัมฤทธิ์<br>สูง<br>(High<br>Performance<br>& Potential<br>System :<br>HiPPS/<br>มีแผน<br>การสร้าง<br>ความผาสุก<br>และความ<br>ผูกพันของ<br>บุคลากร<br>สศค. | กิจ<br>กรรม<br>๑ |   | กิจ<br>กรรม<br>๒ |   | กิจ<br>กรรม<br>๓ | ๑๐๐         | ๔๐          |      | <b>๑. ระบบข้าราชการผู้มี<br/>ผลสัมฤทธิ์สูง</b><br>ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗<br>รายละเอียดกิจกรรม/<br>แนวทาง :<br>๑.๑ การคัดเลือกข้าราชการ<br>เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มี<br>ผลสัมฤทธิ์สูง (ปี ๖๔-๖๗)<br>๑.๒ การจัดทำกรอบ<br>การส่งมอบประสบการณ์<br>รายบุคคลให้สอดคล้องกับ<br>กรอบการส่งมอบประสบการณ์<br>ระดับกรม (ปี ๖๔-๖๗)<br>๑.๓ การใช้เครื่องมือใน<br>การบริหารทรัพยากรบุคคล<br>เพื่อจูงใจและรักษาผู้อยู่ใน<br>ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์<br>สูง (ปี ๖๔-๖๗) ดังนี้<br>(๑) การดูแลเกี่ยวกับ<br>ทุนฝึกอบรมของรัฐบาล<br>(๒) การเลื่อน<br>เงินเดือน | ส่วน<br>พัฒนา<br>ทรัพยากร<br>บุคคล<br>และ<br>ส่วน<br>บริหาร<br>ทรัพยากร<br>บุคคล<br>สชข. |



| มิติ   | ประเด็นยุทธศาสตร์  | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์   | ตัวชี้วัด (KPIs)   | ข้อมูลพื้นฐาน   | ระดับเป้าหมาย |   |   |   |   | น้ำหนัก (%) |             |      | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ  |  |
|--|--|--|--|---|---------------|---|---|---|---|-------------|-------------|------|--|---|--|
|  |  |  |  |   | ๑             | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ตัวชี้วัด   | เป้าประสงค์ | มิติ |  |   |  |
|  |  |  |  |   |               |   |   |   |   |             |             |      | (๓) การแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติเป็นระดับชำนาญการพิเศษโดยการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว<br><b>๒. แผนการสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากร สศค.</b><br>ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๕<br>รายละเอียดกิจกรรม/<br>แนวทาง :<br>๒.๑ การดำเนินการตามแผน (ปี ๖๔-๖๕)<br>๒.๒ การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๕)<br>๒.๓ การทบทวนแผนการสร้างความรู้ความผูกพัน (ปี ๖๕) |   |  |
| <b>มิติที่ ๔</b><br><b>ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)</b> | ๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศค. มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ | ๑.๑ เพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้และเพื่อให้มีความพร้อมรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑.๑.๑ ความสำเร็จในการรายงานผลการจัดการข้อร้องเรียนต่อ ผอ. สศค. | มีช่องทาง อาทิ กล้องรับเรื่องราว/ร้องเรียน/เว็บไซต์/ส่งจดหมาย/หนังสือ | ไม่สำเร็จ     |   |   |   |   | สำเร็จ      | ๑๐๐         | ๑๐๐  | ๑๕   | <b>การสร้างระบบการรับฟังความคิดเห็น และเรื่องร้องเรียน</b><br>ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗<br>รายละเอียดกิจกรรม/<br>แนวทาง :<br>การจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ (ปี ๖๔-๖๗) โดยดำเนินการ ดังนี้<br>๑. เจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมรับเรื่องร้องเรียนจากจดหมาย/กล่องรับเรื่องร้องเรียน/เว็บไซต์ | กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม<br>กลุ่มพัฒนาระบบบริหารและส่วนบริหาร<br>ทรัพยากรบุคคล<br>สลข. |

| มิติ  | ประเด็นยุทธศาสตร์   | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์                                   | ตัวชี้วัด (KPIs)                               | ข้อมูลพื้นฐาน   | ระดับเป้าหมาย |   |           |   |           | น้ำหนัก (%) |             |      | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ            |
|---|---|--|--|---|---------------|---|-----------|---|-----------|-------------|-------------|------|--|-------------------------|
|   |   |  |  |   | ๑             | ๒ | ๓         | ๔ | ๕         | ตัวชี้วัด   | เป้าประสงค์ | มิติ |  |                         |
|   |   |  |  |   |               |   |           |   |           |             |             |      | ๒. พิจารณาเรื่องร้องเรียนเพื่อส่งข้อมูลให้สำนัก/ศูนย์/กลุ่มผู้รับผิดชอบ<br>๓. สำนัก/ศูนย์/กลุ่มผู้รับผิดชอบดำเนินการตอบเรื่องร้องเรียนกลับมายังกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมภายใน ๑๕ วัน<br>๔. รายงานผลการจัดการข้อร้องเรียนต่อ ผอ. สศค. เป็นประจำทุกเดือน  |                         |
| <b>มิติที่ ๕</b><br>คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of work life) | ๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร | ๑.๑ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผน | มีการจัดหาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์สำนักงานอย่างต่อเนื่อง | กิจกรรม ๑     |   | กิจกรรม ๒ |   | กิจกรรม ๓ | ๑๐๐         | ๔๐          | ๑๕   | <b>การจัดหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน</b><br>ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗<br>รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง :<br>๑. การสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปี ๖๔-๖๗)<br>๒. การจัดทำ/ทบทวนและดำเนินการตามแผน (ปี ๖๔-๖๗)<br>๓. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) | ส่วนบริหารงานพัสดุ สลข. |

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์  | ตัวชี้วัด (KPIs)   | ข้อมูลพื้นฐาน  | ระดับเป้าหมาย |   |           |   |             | น้ำหนัก (%) |             |      | แผนงาน/โครงการ   | ผู้รับผิดชอบ  |
|------|-------------------|---|--|--|---------------|---|-----------|---|-------------|-------------|-------------|------|--|---|
|      |                   |   |  |  | ๑             | ๒ | ๓         | ๔ | ๕           | ตัวชี้วัด   | เป้าประสงค์ | มิติ |  |   |
|      |                   | ๑.๒ เพื่อให้มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด | ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด | มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างต่อเนื่อง       | กิจกรรม ๑     |   | กิจกรรม ๒ |   | กิจกรรม ๓-๔ | ๑๐๐         | ๓๐          |      | การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดตามความต้องการของบุคลากร ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗<br>รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง :<br>๑. การสำรวจความต้องการ (ปี ๖๔-๖๗)<br>๒. การจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการที่มีความจำเป็นเป็นลำดับแรก ๆ (ปี ๖๔-๖๗)<br>๓. การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม/การจัดสวัสดิการต่าง ๆ (ปี ๖๔-๖๗)<br>๔. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗) | ส่วน<br>อำนวยการ<br>และ<br>ประสาน<br>ราชการ<br>สสข. |
|      |                   | ๑.๓ เพื่อให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร                                 | ๑.๓.๑ จำนวนกิจกรรมที่จัดเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร        | มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง | กิจกรรม ๑     |   | กิจกรรม ๒ |   | กิจกรรม ๓   | ๑๐๐         | ๓๐          |      | การส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร ปีที่ดำเนินการ : ๖๔-๖๗<br>รายละเอียดกิจกรรม/แนวทาง :<br>๑. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ เช่น การจัดสัมมนาข้าราชการและลูกจ้างของ สศค. ประจำปี การจัดแข่งขันกีฬาประจำปี การสนับสนุนกิจกรรมชมรม เป็นต้น (ปี ๖๔-๖๗)<br>๒. การติดตามประเมินผล (ปี ๖๔-๖๗)  | ส่วน<br>อำนวยการ<br>และ<br>ประสาน<br>ราชการ<br>สสข. |

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