

แผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ของกรมบัญชีกลาง

(HR Scorecard of CGD)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. บริหารและพัฒนา HR อย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนการกิจองค์กร และเตรียมพร้อมก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

เป้าประสงค์และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

1. การบริหาร HR มีความสอดคล้องกับการกิจ ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาขององค์กร
 - 1) โครงการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราค่าจ้าง
 - 2) โครงการจัดทำระบบบริหารกำลังคนที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)



2. การพัฒนา HR มีความชัดเจน สอดคล้องกับการกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาขององค์กร
 - 1) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Development)
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรกรมบัญชีกลางและเส้นทางพัฒนา
 - 1) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ HRM

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนา HR โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

เป้าประสงค์และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

1. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล
 - 1) โครงการจัดทำแบบประเมินประสิทธิภาพและประเมินคุณภาพแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์
 - 2) กิจกรรมการถ่ายทอดนโยบายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์



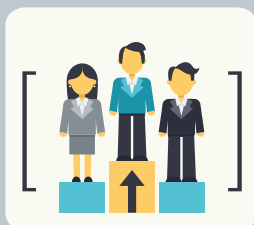
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของ HRM

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
2. มีระบบการพัฒนา HR ที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

1. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อ HRM
 - 1) โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานสนับสนุนและสำนักงานคลังเขต
2. เพื่อให้มีข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
 - 1) โครงการติดตามผลโครงการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ



มิติที่ 4 ความรับผิดชอบด้าน HRM

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. กระบวนการ HRM มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล
2. การส่งเสริมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร

เป้าประสงค์และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม



1. โครงการจัดทำหลักเกณฑ์/คู่มือ/แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. มีกลไกการจัดทำข้อมูลการทุจริตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม รักษาความลับ และเคารพหลักสิทธิมนุษยชน
 - 1) โครงการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

3. การถ่ายทอดความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรของกรมบัญชีกลาง

- 1) โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- 2) กิจกรรม ส่งตรงข่าวสาร วินัย คุณธรรมจริยธรรม
- 3) กิจกรรม คลังความรู้คุณธรรม จริยธรรม และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

เป้าประสงค์และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และมีสวัสดิการที่ดีและเป็นประโยชน์
 - 1) โครงการจัดสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรของกรมบัญชีกลาง
 - 2) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ของกรมบัญชีกลางที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร
 - 1) โครงการยกย่องเชิดชู (ข้าราชการพลเรือนดีเด่น) ผู้ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
3. บุคลากรกรมบัญชีกลางมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1) โครงการสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความเหมาะสมของบุคลากรในการดำเนินงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง
 - 2) โครงการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของกรมบัญชีกลาง

การทำงาน
อย่างมีความสุข
ของบุคลากร
กรมบัญชีกลาง



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง (HR Scorecard of CGD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนภารกิจองค์กร และเตรียมพร้อมก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับภารกิจยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาขององค์กร	(๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ	๑) โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕	✓				กบค. (ก.อัตรา)
				๒) โครงการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลัง			✓	✓	
				๓) โครงการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงระยะ ๓ ปี โดยยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด		✓	✓		
				๔) โครงการจัดทำระบบบริหารกำลังคนที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)				✓	กบค. (ก.สรรหา)
		๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาขององค์กร	(๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ	๑) โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมบัญชีกลาง		✓			สพบ. (ก.ยุทธ)
				๒) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Development)			✓	✓	สพบ. (ก.มาตรฐาน)
		๑.๓ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรกรมบัญชีกลางและเส้นทางการพัฒนา	(๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ	๑) โครงการจัดทำมาตรฐานการพัฒนาด้านการเงินการคลังสำหรับบุคลากรกรมบัญชีกลางและเส้นทางการฝึกอบรม	✓	✓			สพบ. (ก.มาตรฐาน)
				๒) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	สพบ. (ก.ยุทธและ ก.มาตรฐาน)
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	๑.๑ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล	(๑) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการ	๑) โครงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการทาง Web Application ในระบบจ่ายตรงเงินเดือน (Direct Payment) (ขอยกเลิกโครงการ งบม. ๖๓)		✓			กบค. (ก.เงินเดือน) ,ศทส.
				๒) โครงการจัดเก็บแฟ้มประวัติข้าราชการและผู้รับบำนาญรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์		✓	✓	✓	กบค. (ก.เงินเดือน)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
				๓) โครงการจัดทำคลังข้อสอบปรนัยด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Objective Test) (ขอยกเลิกโครงการ งบประมาณ ๖๓)		✓			กบค. (ก.สรรหา)
			(๒) ร้อยละความสำเร็จโดยเฉลี่ยของโครงการที่สามารถดำเนินการได้	๑) กิจกรรมการถ่ายทอดนโยบายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	✓	✓	✓	✓	สพบ. (ก.นวัตกรรม)
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	๑.๑ บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ และได้รับการพัฒนาตามสายอาชีพ	(๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ	๑) โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (ขอยกเลิกโครงการ งบประมาณ ๖๔)			✓		กบค. (ก.สรรหา)
				๒) โครงการจัดทำระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) (ขอยกเลิกโครงการ งบประมาณ ๖๔)			✓		
				๓) โครงการจัดทำระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) (ขอยกเลิกโครงการ งบประมาณ ๖๔)			✓		
				๔) โครงการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Development) (ขอยกเลิกโครงการ งบประมาณ ๖๔)			✓		สพบ. (ก.มาตรฐาน)
		๑.๒ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	(๑) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคล	๑) โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง			✓		กบค. (ก.อัตรา)
			(๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานสนับสนุนและสำนักงานคลังเขต	๑) โครงการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานสนับสนุนและสำนักงานคลังเขต	✓	✓	✓	✓	กยผ. (ก.ประเมิน)
	๒. มีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๒.๑ เพื่อให้มีข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	(๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ	๑) โครงการสำรวจความต้องการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรของกรมบัญชีกลาง (Training Needs)	✓				สพบ. (ก.ยุทธ)
				๒) โครงการติดตามผลโครงการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
		๒.๒ มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการประเมินคุณภาพการฝึกอบรมของกรมบัญชีกลาง	(๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ	๑) โครงการจัดทำคู่มือหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมของกรมบัญชีกลาง (ฉบับปรับปรุง)	✓				สพบ. (ก.ยทอ)
มิติที่ ๔ ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	๑.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล	(๑) จำนวนหลักเกณฑ์/คู่มือ/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) โครงการจัดทำหลักเกณฑ์/คู่มือ/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	กบค. (ทุกกลุ่ม)
				๒) โครงการจัดทำหลักเกณฑ์การใช้ดุลยพินิจพิจารณาแต่งตั้งหรือมอบหมาย เจ้าหน้าที่/กรรมการ เพื่อประกอบกระบวนการดำเนินงานด้านวินัยและละเมิด	✓				กบค. (ก.วินัย)
		๑.๒ มีกลไกการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม รักษาความลับ และเคารพหลักสิทธิมนุษยชน	(๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ	๑) โครงการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	
	๒. การส่งเสริมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร	๒.๑ การถ่ายทอดความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรของกรมบัญชีกลาง	(๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ	๑) โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร		✓	✓	✓	กบค. (ก.วินัย)
				๒) กิจกรรม ส่งตรงข่าวสาร วินัย คุณธรรม จริยธรรม	✓	✓	✓	✓	
				๓) กิจกรรม “คลังความรู้คุณธรรม จริยธรรม และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”	✓	✓	✓	✓	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	๑.๑ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	(๑) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ร่วมโครงการ	๑) โครงการคนคลังสร้างสัมพันธ์ที่ยั่งยืน (ขอยกเลิกโครงการ งบประมาณ ๖๓)		✓			กพร.
		๑.๒ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และมีสวัสดิการที่ดีและเป็นประโยชน์	(๑) ร้อยละความสำเร็จโดยเฉลี่ยของโครงการที่สามารถดำเนินการได้	๑) โครงการจัดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรของกรมบัญชีกลาง	✓	✓	✓	✓	สล. (ก.ช่วย อำนวยความสะดวก)
				๒) โครงการสำรวจความพึงพอใจด้านการจัดสวัสดิการของกรมบัญชีกลางให้แก่บุคลากร	✓				

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
				๓) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ของกรมบัญชีกลางที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ขอยกเลิกโครงการ เฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)	✓	✓	✓	✓	
		๑.๓ เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร	(๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ	๑) โครงการยกย่องเชิดชู (คนดีบัญชีกลาง ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ผู้ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต)	✓	✓	✓	✓	กบค. (ก.วินัย)
		๑.๔ บุคลากรกรมบัญชีกลางมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน	(๑) ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจ และความจูงใจของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	๑) โครงการสำรวจทัศนคติเพื่อประเมินความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง	✓	✓	✓	✓	กพร.
			(๒) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	๑) โครงการจัดทำแผนสร้างความพึงพอใจของกรมบัญชีกลาง	✓	✓	✓	✓	
			รวม				๑๙	๒๑	