



แผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 20 ปี กรมบัญชีกลาง (พ.ศ. 2561 - 2580)

วิสัยทัศน์ : กำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเป็นกลไกกำกับการเงินการคลังเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (Smart Regulator : SR)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเป็นกลไกจัดระบบบริหารการเงินการคลังเพื่อให้บริการที่เป็นเลิศ (Excellence Service : ES)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรด้วยระบบดิจิทัล (Digital CGD : DC)

GOVERNMENT THE BEST PAYMENT

SR : Smart Regulator 1. ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบการคลัง		SR : Smart Regulator 1. ทบทวนกฎหมายและระเบียบการคลัง		SR : Smart Regulator 1. ปรับปรุง และยกร่างกฎหมายและระเบียบการคลัง		SR : Smart Regulator 1. ทบทวนและปรับปรุงกฎหมายและระเบียบการคลัง	
ES : Excellence Service 1. เพิ่มประสิทธิภาพการรับจ่ายเงินภาครัฐ ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (CGD e-Payment) 2. Big Data การเงินการคลังภาครัฐ 3. e-learning (บุคคลภายนอก) 4. บริหารงบประมาณเพื่อเข้าสู่สมดุล		ES : Excellence Service 1. บูรณาการระบบ IT ภายในหน่วยงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ (IT) 2. พัฒนา/ปรับปรุง Big Data การเงินการคลังภาครัฐเพิ่มเติม 3. สร้างการเรียนรู้ Virtual Academy 4. บริหารงบประมาณเพื่อเข้าสู่สมดุล		ES : Excellence Service 1. บูรณาการระบบ IT กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อรองรับ CGD 4.0 (IT) 2. พัฒนา/ปรับปรุง Big Data การเงินการคลังภาครัฐให้เต็มรูปแบบ 3. สถาบันการเงินการคลัง Virtual Academy 4. บริหารงบประมาณเพื่อเข้าสู่สมดุล		ES : Excellence Service 1. การบริการที่เป็นเลิศ (IT และ non IT) 2. พัฒนา/ปรับปรุง Big Data การเงินการคลังภาครัฐให้เต็มรูปแบบ 3. สถาบันการเงินการคลังภาครัฐที่ทันสมัย 4. บริหารงบประมาณเพื่อเข้าสู่สมดุล	
START 2561-2565		2566-2570		2571-2575		2576-2580	
DC : Digital CGD 1. e-learning (บุคคลภายใน) 2. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการภายในด้วยอิเล็กทรอนิกส์ 3. HR Quality 4. Office Care 5. จัดทำ EA รองรับทุกภารกิจของกรม 6. Data Center ได้รับรองตามมาตรฐาน DE 7. พัฒนา AI สนับสนุนงานด้านจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ 8. พัฒนา Infrastructure CGD ไปสู่ IT ในลักษณะ Hyper-Converged Infrastructure (HCI) 9. พัฒนาระบบงานของ CGD ในรูปแบบ Micro Service		DC : Digital CGD 1. สร้างการเรียนรู้ Virtual Academy 2. Automation Office 3. HR Smart 4. Office Automation 5. ทบทวน EA ให้สอดคล้องกับภารกิจและ IT ในช่วงเวลานั้น 6. Data Center ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน DE ต่อเนื่อง 7. ต่อยอดการพัฒนา AI เพื่อรองรับการให้บริการทุกระบบงาน 8. พัฒนา Infrastructure CGD ไปสู่ IT ในลักษณะ HCI 9. พัฒนาระบบงานของ CGD ในรูปแบบ Micro Service		DC : Digital CGD 1. สร้างการเรียนรู้ภายใต้สถาบันการเงินการคลัง 2. Automation Office 3. HR Excellence 4. Smart Office 5. ทบทวน EA สอดคล้องกับภารกิจและ IT ช่วงเวลานั้น 6. Data Center ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน DE ต่อเนื่อง 7. ต่อยอดการพัฒนา AI รองรับการให้บริการทุกระบบงาน 8. พัฒนา Infrastructure CGD สอดคล้องกับ IT ช่วงเวลานั้น 9. พัฒนาระบบงานของ CGD ให้สอดคล้องกับ IT ช่วงเวลานั้น		DC : Digital CGD 1. CGD HPO 2. Automation Office 3. HR HPO 4. Eco Hub Office 5. ทบทวน EA สอดคล้องกับภารกิจและ IT ช่วงเวลานั้น 6. Data Center ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน DE ต่อเนื่อง 7. ต่อยอดการพัฒนา AI รองรับการให้บริการทุกระบบงาน 8. พัฒนา Infrastructure CGD สอดคล้องกับ IT ช่วงเวลานั้น 9. พัฒนาระบบงานของ CGD ให้สอดคล้องกับ IT ช่วงเวลานั้น	



**GOVERNMENT
THE BEST
PAYMENT**

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเป็นกลไกกำกับการเงินการคลังเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (Smart Regulator)

Smart Regulator : SR

2561-2565



ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบการคลังภายใต้

- พ.ร.บ.วินัยการเงินการคลัง
- พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558
- พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับ

- * การเงินการคลัง
- * บำเหน็จบำนาญ
- * เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง
- * ลูกจ้างของส่วนราชการและเงินทำขวัญ
- * สงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจาก
การช่วยเหลือราชการ
- * สวัสดิการและค่าตอบแทน
- * ความรับผิดชอบทางแพ่ง

2566-2570



ทบทวนกฎหมายและระเบียบการคลังภายใต้

- พ.ร.บ.วินัยการเงินการคลัง
- พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558
- พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับ

- * การเงินการคลัง
- * บำเหน็จบำนาญ
- * เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง
- * ลูกจ้างของส่วนราชการและเงินทำขวัญ
- * สงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจาก
การช่วยเหลือราชการ
- * สวัสดิการและค่าตอบแทน
- * ความรับผิดชอบทางแพ่ง

2571-2575



ปรับปรุง และยกร่างกฎหมายและระเบียบการคลังภายใต้

- พ.ร.บ.วินัยการเงินการคลัง
- พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558
- พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับ

- * การเงินการคลัง
- * บำเหน็จบำนาญ
- * เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง
- * ลูกจ้างของส่วนราชการและเงินทำขวัญ
- * สงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจาก
การช่วยเหลือราชการ
- * สวัสดิการและค่าตอบแทน
- * ความรับผิดชอบทางแพ่ง

2576-2580



ทบทวนและปรับปรุงกฎหมายและระเบียบการคลังภายใต้

- พ.ร.บ.วินัยการเงินการคลัง
- พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558
- พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับ

- * การเงินการคลัง
- * บำเหน็จบำนาญ
- * เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง
- * ลูกจ้างของส่วนราชการและเงินทำขวัญ
- * สงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจาก
การช่วยเหลือราชการ
- * สวัสดิการและค่าตอบแทน
- * ความรับผิดชอบทางแพ่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การเป็นกลไกจัดระบบบริหารการเงินการคลังเพื่อให้บริการที่เป็นเลิศ (Excellence Service)

Excellence Service : ES

2561-2565	2566-2570	2571-2575	2576-2580
 - เพิ่มประสิทธิภาพการรับจ่ายเงินภาครัฐทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (CGD e-Payment) - Big Data การเงินการคลังภาครัฐ - e-Learning (บุคคลภายนอก) - บริหารงบประมาณเพื่อเข้าสู่สมดุล	 - บูรณาการระบบ IT ภายในหน่วยงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ (IT) - พัฒนา/ปรับปรุง Big Data การเงินการคลังภาครัฐเพิ่มเติม - สร้างการเรียนรู้ Virtual Academy - บริหารงบประมาณเพื่อเข้าสู่สมดุล	 - บูรณาการระบบ IT กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อรองรับ CGD 4.0 (IT) - พัฒนา/ปรับปรุง Big Data การเงินการคลังภาครัฐให้เต็มรูปแบบ - สถาบันการเงินการคลัง Virtual Academy - บริหารงบประมาณเพื่อเข้าสู่สมดุล	 - CGD HUB - สถาบันการเงินการคลังภาครัฐที่ทันสมัย - บริหารงบประมาณเพื่อเข้าสู่สมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรด้วยระบบดิจิทัล (Digital CGD : DC)

Digital CGD : DC

2561-2565	2566-2570	2571-2575	2576-2580
 - e-learning (บุคคลภายใน) - ปรับปรุงระบบบริหารจัดการภายในด้วยอิเล็กทรอนิกส์ - HR Quality - Office Care - จัดทำ EA รองรับทุกภารกิจของกรม - Data Center ได้รับรองตามมาตรฐาน DE - พัฒนา AI สนับสนุนงานด้านจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ - พัฒนา Infrastructure CGD ไปสู่ IT ในลักษณะ Hyper-Converged Infrastructure (HCI) - พัฒนาระบบงานของ CGD ในรูปแบบ Micro Service	 - สร้างการเรียนรู้ Virtual Academy - Automation Office - HR Smart - Office Automation - ทบทวน EA ให้สอดคล้องกับภารกิจและ IT ในช่วงเวลานั้น - Data Center ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน DE ต่อเนื่อง - ต่อยอดการพัฒนา AI เพื่อรองรับการให้บริการทุกระบบงาน - พัฒนา Infrastructure CGD ไปสู่ IT ในลักษณะ HCI - พัฒนาระบบงานของ CGD ในรูปแบบ Micro Service	 - สร้างการเรียนรู้ภายใต้สถาบันการเงินการคลัง - Automation Office - HR Excellence - Smart Office - ทบทวน EA สอดคล้องกับภารกิจและ IT ช่วงเวลานั้น - Data Center ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน DE ต่อเนื่อง - ต่อยอดการพัฒนา AI รองรับการให้บริการทุกระบบงาน - พัฒนา Infrastructure CGD สอดคล้องกับ IT ช่วงเวลานั้น - พัฒนาระบบงานของ CGD ให้สอดคล้องกับ IT ช่วงเวลานั้น	 - CGD HPO - Automation Office - HR HPO - Eco Hub Office - ทบทวน EA สอดคล้องกับภารกิจและ IT ช่วงเวลานั้น - Data Center ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน DE ต่อเนื่อง - ต่อยอดการพัฒนา AI รองรับการให้บริการทุกระบบงาน - พัฒนา Infrastructure CGD สอดคล้องกับ IT ช่วงเวลานั้น - พัฒนาระบบงานของ CGD ให้สอดคล้องกับ IT ช่วงเวลานั้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรด้วยระบบดิจิทัล (Digital CGD : DC)

ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ปี พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	ปี พ.ศ. ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
- e-learning (บุคคลภายใน) (๑) เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรกรม ในมีความเข้มแข็งในการกิจทุกด้าน และรองรับ Aging Society (๒) ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	- สร้างการเรียนรู้ Virtual Academy	- สร้างการเรียนรู้ภายใต้สถาบัน การเงินการคลัง	- CGD HPO
- ปรับปรุงระบบบริหารจัดการภายใน ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (๑) ระบบแผนปฏิบัติราชการ (๒) ระบบงบประมาณในระบบ AFMIS (๓) ระบบเกณฑ์การประเมินผล (๔) ปรับปรุงโครงสร้าง	- Automation Office (๑) ฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐ เชื่อมกับระบบ HRM กพ.๗	- Automation Office	- Automation Office
- HR Quality (๑) ระบบคลังข้อสอบ (๒) ระบบ Successor (๓) ระบบ Talent Management (๔) ระบบ e-Performance Appraisal (๕) HR Automation (e-Form) (๖) ระบบ Job Rotation (๗) HR Smart Data (๘) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร กำลังคน	- HR Smart (๑) HR Audit (๒) HR Smart Data (๓) บริหารการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร กำลังคน (๕) สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต (๖) ต้นแบบองค์กรคุณธรรม	- HR Excellence (๑) Talent Mobility (๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร กำลังคน (๓) สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต (๔) ต้นแบบองค์กรคุณธรรม	- HR HPO (๑) HR Digital (๒) HR Outsourcing (๓) Talent Mobility (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร กำลังคน (๕) สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต (๖) ต้นแบบองค์กรคุณธรรม

(๙) บริหารกำลังคนยึดหลักสมรรถนะ (๑๐) สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต (๑๑) ต้นแบบองค์กรคุณธรรม			
- Office Care (๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (๒) ระบบ AFMIS (๓) พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัย	- Office Automation (๑) e-booking (ระบบจองรถห้องประชุม) (๒) ฐานข้อมูล เสี่ยงตามสาย (๓) ปรับปรุงระบบรักษาความปลอดภัย	- Smart Office (๑) อาคารกรมบัญชีกลางที่ทันสมัยประหยัดพลังงาน และรักษาสิ่งแวดล้อม (๒) พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัย	- Eco Hub Office (Ecological Hub Office สำนักงานรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม) (๑) ปรับปรุงกระบวนการงาน สำนักงานสภาพแวดล้อม (๒) พัฒนาระบบรักษาความปลอดภัย (๓) สำนักงานรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม
- จัดทำ EA ที่รองรับทุกภารกิจของกรม	- ทบทวนการจัดทำ EA ให้สอดคล้องกับภารกิจ และ IT ในช่วงเวลานั้น	- ทบทวนการจัดทำ EA ให้สอดคล้องกับภารกิจ และ IT ในช่วงเวลานั้น	- ทบทวนการจัดทำ EA ให้สอดคล้องกับภารกิจ และ IT ในช่วงเวลานั้น
- Data Center ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน DE	- Data Center ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน DE อย่างต่อเนื่อง	- Data Center ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน DE อย่างต่อเนื่อง	- Data Center ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน DE อย่างต่อเนื่อง
- พัฒนา AI เพื่อสนับสนุนงานด้านจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	- ต่อยอดการพัฒนา AI เพื่อรองรับการให้บริการทุกระบบงาน	- ต่อยอดการพัฒนา AI เพื่อรองรับการให้บริการทุกระบบงาน	- ต่อยอดการพัฒนา AI เพื่อรองรับการให้บริการทุกระบบงาน
- พัฒนา Infrastructure CGD ไปสู่ IT ในลักษณะ Hyper-Converged Infrastructure (HCI)	- พัฒนา Infrastructure CGD ไปสู่ IT ในลักษณะ HCI อย่างต่อเนื่อง	- พัฒนา Infrastructure CGD ให้สอดคล้องกับ IT ในช่วงเวลานั้น	- พัฒนา Infrastructure CGD ให้สอดคล้องกับ IT ในช่วงเวลานั้น
- พัฒนาระบบงานของ CGD ในรูปแบบ Micro Service	- พัฒนาระบบงานของ CGD ในรูปแบบ Micro Service อย่างต่อเนื่อง	- พัฒนาระบบงานของ CGD ให้สอดคล้องกับ IT ในช่วงเวลานั้น	- พัฒนาระบบงานของ CGD ให้สอดคล้องกับ IT ในช่วงเวลานั้น

HR Scorecard

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมบัญชีกลาง

ปีงบประมาณ

พ.ศ. 2562-2565





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

๑. หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในปัจจุบัน มีความรวดเร็ว ซับซ้อนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรภาครัฐต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ องค์กรเพื่อก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยนำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) การบริหารราชการแนวใหม่ การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร และการแสวงหา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรสามารถเรียนรู้ปรับตัวและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วโดยยึดมั่น ในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินผลสำเร็จด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กร

กรมบัญชีกลาง ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในเรื่องดังกล่าว จึงให้ความสำคัญกับการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายของ องค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่กำหนดให้พัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และเน้นให้ปรับสมดุลและพัฒนานำระบบ การบริหารจัดการภาครัฐเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะ ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ๒๐ ปี ที่มุ่งผลักดันและพัฒนาข้าราชการให้ภาคราชการของ ประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยเน้นการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการ บริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มา และรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสำนึกอย่างเหมาะสม รวมถึงยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง ระยะ ๒๐ ปี ที่เน้นพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงการคลัง ให้มีความรู้ความสามารถและคุณธรรม เพื่อให้เป็นกลไก การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ “เสาหลักการคลังและเศรษฐกิจเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน” และประเด็นยุทธศาสตร์ หลักของกรมบัญชีกลางที่ ๓ ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร โดยการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการ และการจัดการด้านสารสนเทศ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง มีประสิทธิภาพเกิดความต่อเนื่อง ส่งผลให้กรมฯ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เดินไปข้างหน้าได้ตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ขึ้น

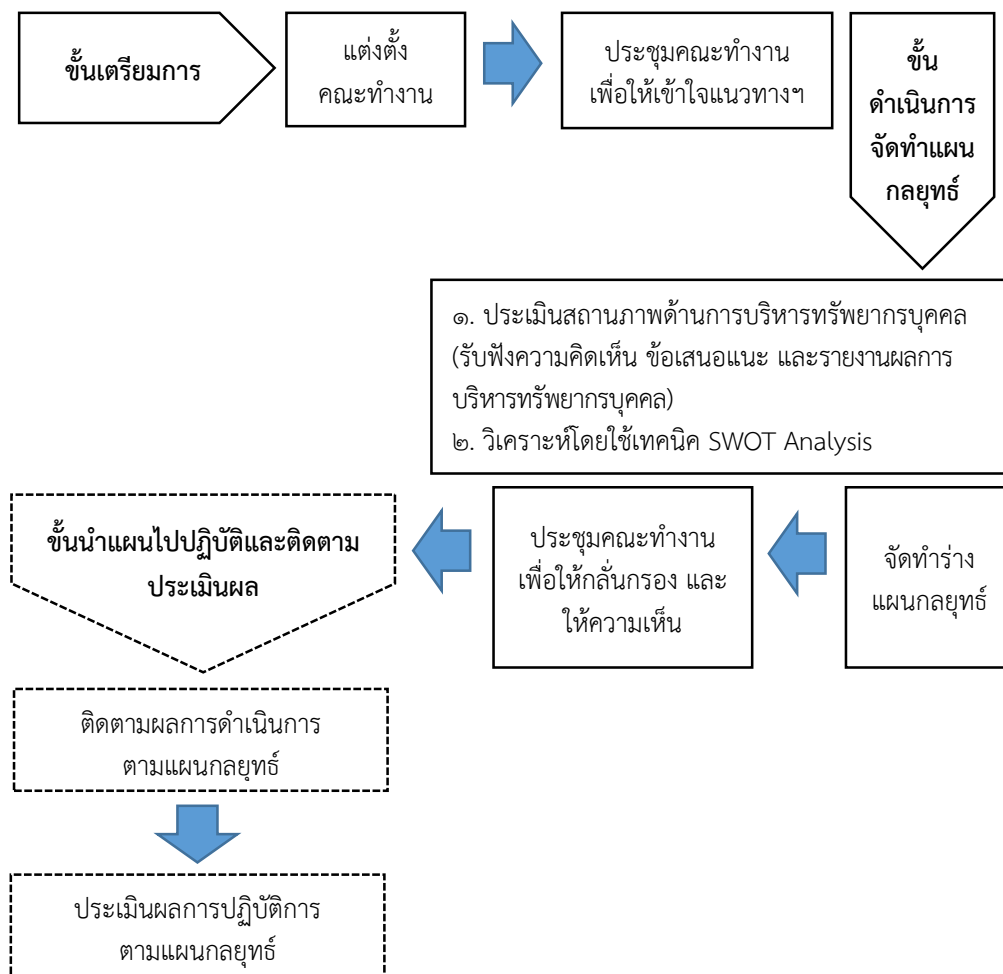
๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง

๒.๑ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลางให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล อันจะเป็นช่องทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสภาพปัญหา และแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒.๓ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของกรมบัญชีกลางผ่านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



ภาพแสดงขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง

กรอบมาตรฐานความสำเร็จ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนภารกิจองค์กร และเตรียมพร้อมก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับภารกิจยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาขององค์กร ๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาขององค์กร ๑.๓ บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานการพัฒนาบุคลากร และเส้นทางการพัฒนา
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	๑.๑ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการกระบวนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ๒. มีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑ บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ และได้รับการพัฒนาตามสายอาชีพ ๑.๒ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.๑ มีข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ๒.๒ มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการประเมินคุณภาพการฝึกอบรม
มิติที่ ๔ ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ๒. การส่งเสริมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร	๑.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล ๑.๒ มีกลไกการจัดการข้อร้องเรียนการทุจริตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม รักษาความลับ และเคารพหลักสิทธิมนุษยชน ๒.๑ การถ่ายทอดความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากร
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	๑.๑ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ๑.๒ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีสวัสดิการที่ดีและเป็นประโยชน์ ๑.๓ เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร ๑.๔ บุคลากรกรมบัญชีกลางมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน