



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สบค. สบอ. โทร. ๒๖๖๒

ที่ กค ๐๒๐๕.๒/ สบอ. ๕๕

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ผอ.สบค.

ตามที่ สบค. ได้จัดให้มีการประชุมสำนักเมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ระดับสำนักให้สอดคล้องกับมติของคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการฯ และพิจารณาคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินการตามตัวชี้วัด “ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามมติคณะกรรมการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังของ สป.กค.” และ “ร้อยละความสำเร็จของการบริหารและพัฒนา Webpage ของสำนัก” นั้น

ในการนี้ สบอ. ขอเรียนว่า ได้ดำเนินการปรับปรุงคำสั่งฯ ตามมติที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว ดังนี้

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (เอกสารแนบ ๑) เพื่อผลักดันความสำเร็จของกิจกรรมการจัดทำ Career Path ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการตามตัวชี้วัด “ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามมติคณะกรรมการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังของ สป.กค.” (เอกสารแนบ ๒)
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานบริหารจัดการเว็บเพจของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (เอกสารแนบ ๓) เพื่อผลักดันความสำเร็จของตัวชี้วัด “ร้อยละความสำเร็จของการบริหารและพัฒนา Webpage ของสำนัก” (เอกสารแนบ ๔)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบตามที่เสนอ ขอได้โปรดลงนามในร่างคำสั่งฯ ตามเอกสารแนบ ๑ และเอกสารแนบ ๓ ที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวอมรรัตน์ มณีวงศ์)

ผอ.สบอ.

ลงนามแล้ว

(นางสาวนงนุช นุตรัตน์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๓ ก.พ. ๒๕๖๘



คำสั่งสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ ๕ /๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

สายงานนักทรัพยากรบุคคล

ตามที่คณะกรรมการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดให้สายงานนักทรัพยากรบุคคลเป็นสายงานนำร่องในการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรตามสายงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง นั้น

เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมความพร้อมของข้าราชการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สำคัญและสอดคล้องกับการดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรตามสายงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนักทรัพยากรบุคคล โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------------|
| ๑. ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรบุคคล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้แทนส่วนบริหารงานบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้แทนส่วนบริหารอัตรากำลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้แทนส่วนพัฒนาบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้แทนส่วนบริหารอัตรากำลัง | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการหรือชำนาญการ
ส่วนบริหารอัตรากำลัง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

- ศึกษาและจัดทำร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสายงานนักทรัพยากรบุคคล
- เสนอร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสายงานนักทรัพยากรบุคคลให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณา ก่อนนำเสนอให้ผู้บริหารพิจารณาเป็นลำดับถัดไป
- ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสาวนนุช นุตร์ตัน)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๓/๒/๖๘
๑๓/๒/๖๘
ศิริวรรณ / ร้าง
พิมพ์ ๕๕

รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)

หน่วยงาน :	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ :	2568
ตัวชี้วัด :	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามมติคณะกรรมการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังของสำนักงานปลัด
รหัสตัวชี้วัดระดับสำนัก :	สปค. 1
แผนปฏิบัติราชการของ สป.กค.	การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน :	เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติการประเมินผล :	มิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์
เป้าประสงค์ของสำนัก :	บริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/แนวนโยบายแห่งรัฐ
น้ำหนัก (ร้อยละ) :	20
คำอธิบาย :	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดเป้าหมายของการดำเนินการตามมติของคณะกรรมการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ในการประชุมเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2566 ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บริหารตำแหน่งข้าราชการใน สป.กค. และ สร.กค. ให้มีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตรากำลัง 2. จัดทำแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (เฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญการ) 3. ศึกษาและคัดเลือกต้นแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงานอื่น เพื่อนำไปปรับใช้ในการประเมินฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในปีงบประมาณถัดไป 4. ประสานเพื่อให้ทุกหน่วยงานปรับปรุงผลการวิเคราะห์กระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการโอน/ย้าย ของบุคลากร 5. จัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสายงานนักทรัพยากรบุคคล 6. สำรวจความต้องการในการรับนักศึกษาฝึกงานจากทุกหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และประชาสัมพันธ์ให้สถาบันการศึกษาที่สนใจดำเนินการประชาสัมพันธ์ต่อไป <p>ทั้งนี้ การให้คะแนนพิจารณาจากร้อยละของการปฏิบัติจริงกับเป้าหมายการปฏิบัติที่กำหนดไว้ (6 กระบวนการ) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ จำนวนขั้นตอนที่ปฏิบัติจริง/จำนวนขั้นตอนที่กำหนดไว้ X 100</p>

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	ระดับผลลัพธ์	คำอธิบาย
1	50	
2	60	
3	70	
4	80	
5	90	
เงื่อนไข (ถ้ามี) :	-	
หน่วยวัด :	ร้อยละ	
เป้าหมายปี 2568:	90	
ข้อมูลพื้นฐานปี 2567 :	100	
ข้อมูลพื้นฐานปี 2566 :	-	
ข้อมูลพื้นฐานปี 2565 :	-	
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :	เอกสารประกอบการดำเนินการของทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง	
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด :	ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการส่วนบริหารอัตรากำลัง และผู้อำนวยการส่วนพัฒนาบุคคล	
เบอร์ติดต่อ :	2601, 2606, 2610	
ผู้สนับสนุน :	นางสาวสิปปพรรณ โมสิกรัตน์ และนางสาวพัชราพร ปุณประวัตติ	
เบอร์ติดต่อ :	2662, 2644	

คำสั่งสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ ๖ /๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเว็บเพจของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในเว็บเพจของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้าชมเว็บเพจ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการเว็บเพจของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรบุคคล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้แทนส่วนบริหารงานบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้แทนส่วนบริหารอัตรากำลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้แทนส่วนพัฒนาบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้แทนส่วนวินัยและคุณธรรม | คณะกรรมการ |
| ๖. เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | คณะกรรมการและเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑) ศึกษาและวิเคราะห์การให้บริการข้อมูลข่าวสารบนเว็บเพจของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดรูปแบบและวางแนวทางการบริหารจัดการข้อมูลในเว็บเพจให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้าชมเว็บเพจ

๒) สนับสนุนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลในเว็บเพจให้เป็นปัจจุบัน

๓) กำกับและติดตามการนำเข้าสู่ข้อมูลในเว็บเพจให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับ กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔) ประเมินและวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้เข้าชมเว็บเพจ เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการเว็บเพจในเชิงประมาณถัดไป

๕) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาวนงนุช นุตรัตน์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

อ.ดร.วิจิตร
วิจิตร /ร่าง
วิจิตร

รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)

หน่วยงาน :	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ :	2568
ตัวชี้วัด :	ร้อยละความสำเร็จของการบริหารและพัฒนา Webpage ของสำนัก
รหัสตัวชี้วัดระดับสำนัก :	สบค. 9
แผนปฏิบัติราชการของ สป.กค.	การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน :	เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
มิติการประเมินผล :	มิติด้านการพัฒนาองค์กร
เป้าประสงค์ของสำนัก :	จัดการความรู้ภายในสำนัก
น้ำหนัก (ร้อยละ) :	5
คำอธิบาย :	<p>นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (สบค.) ได้จัดทำ Webpage ภายใต Website ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนัก และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สบค. ได้สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ Webpage พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการปรับปรุง/พัฒนาสำหรับปีงบประมาณถัดไป ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการของสำนักเป็นไปตามแนวทางการปรับปรุง/พัฒนาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สบค. จึงกำหนดขั้นตอนการของดำเนินการโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงและพัฒนา Webpage ของสำนัก ประกอบด้วยผู้แทนจากทุกหน่วยงาน 2) คณะทำงานสำรวจและตรวจสอบเนื้อหา (content) ใน Webpage ระบุขอบเขตที่ต้องการปรับปรุง/แก้ไขอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ Webpage มีความน่าสนใจ ทันสมัย และเข้าใจง่าย 3) ผู้ดูแล Webpage (admin) ประสานคณะทำงานฯ และดำเนินการตามข้อเสนอแนะ อย่างสม่ำเสมอ 4) มีการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาใน Webpage ทุกครั้ง ที่มีการปรับปรุง/แก้ไข 5) สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรใน สป.กค. และ สร.กค. ที่มีต่อ Webpage ของสำนัก 6) จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นเสนอต่อผู้อำนวยการสำนัก 7) วางแนวทางการปรับปรุง/พัฒนา Webpage สำหรับปีงบประมาณถัดไป <p>ทั้งนี้ การให้คะแนนพิจารณาจากร้อยละของการปฏิบัติตามจริงกับแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ (7 ขั้นตอน) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ จำนวนขั้นตอนที่ปฏิบัติตามจริง/จำนวนขั้นตอนที่กำหนดไว้ X 100</p>

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	ระดับผลลัพธ์	คำอธิบาย
1	40	-
2	50	-
3	60	-
4	70	-
5	80	-

เงื่อนไข (ถ้ามี) :	-
หน่วยวัด :	ร้อยละ
เป้าหมายปี 2568 :	80
ข้อมูลพื้นฐานปี 2567 :	100
ข้อมูลพื้นฐานปี 2566 :	80
ข้อมูลพื้นฐานปี 2565 :	-
แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :	Webpage สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (hr.mof.go.th)
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด :	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
เบอร์ติดต่อ :	2614
ผู้สนับสนุน :	นางสาวทิพย์ สีส่วน และนางสาวจิรพรรณ จันทร์เพ็ญ
เบอร์ติดต่อ :	2602