



การดำเนินงานตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

คำนำ

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีฐานะเป็นนิติบุคคล และอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา กำกับดูแล และรับผิดชอบร่วมกันของผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยมีหน้าที่และอำนาจในการรับผิดชอบงาน ธุรการและการดำเนินการเพื่อให้ผู้ตรวจการแผ่นดินบรรลุภารกิจและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการแผ่นดิน ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับงานของผู้ตรวจการแผ่นดิน ดำเนินการ หรือส่งเสริมและสนับสนุนหรือประสานงานกับหน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชนในการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของผู้ตรวจการแผ่นดิน ตลอดจน ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่มีกฎหมายกำหนดหรือผู้ตรวจการแผ่นดินมีมติมอบหมาย ดังนั้น เพื่อให้การ ดำเนินงานตามหน้าที่และอำนาจดังกล่าวประสบความสำเร็จ ผู้ตรวจการแผ่นดินจึงอนุมัติให้สำนักงานใช้ แผนยุทธศาสตร์สำนักงาน ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของ สำนักงานภายใต้ยุทธศาสตร์ผู้ตรวจการแผ่นดิน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานดังกล่าวประสบ ผลสำเร็จ คือ “ทรัพยากรบุคคล” ของสำนักงาน ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์ได้กำหนดเป้าประสงค์ เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการจัดทำและเชื่อมโยงความรู้ มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่นในบริบทที่แตกต่างกันไป และตอบสนองต่อ ภารกิจขององค์กรผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนั้น สำนักงานจึงได้ออกประกาศกำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะส่วนงานที่มีหน้าที่และอำนาจในการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล งานวินัยและจรรยาบรรณ และงานเลขานุการ ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล จึงได้จัดทำแผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิต สามารถ ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานได้

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

มีนาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....(๑)

สารบัญ.....(๒)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน.....๑

๑.๑ ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกับนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลและแผนการดำเนินงานของสำนักบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์.....๑

๑.๒ มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล.....๒

๑.๓ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล.....๕

ส่วนที่ ๒ การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.....๙

๒.๑ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์.....๙

๒.๒ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล.....๑๒

๒.๓ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล.....๑๓

๒.๔ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....๑๔

๒.๕ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....๑๔

ส่วนที่ ๓ แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....๑๖

ภาคผนวก

ประกาศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เรื่อง นโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.....๒๓

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้ทราบบริบทในด้านต่าง ๆ ของทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑.๑ ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการดำเนินงานของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

การกำหนดแผนการดำเนินงานของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการกำหนดเพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประสบผลสำเร็จ และตอบสนองต่อความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน โดยมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการดำเนินงานของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑.๒ มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ฉบับลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๒ ได้กำหนดมิติและขอบเขตของนโยบายที่ครอบคลุมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพมิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนภาพ ๒ มีรายละเอียด ดังนี้

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จะมุ่งเน้นการนำค่านิยมหลักขององค์กร (FAIRS) มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักถึงค่านิยมสุจริต ข้อกำหนดทางจริยธรรมและวินัยขององค์กร รวมถึงการมุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรทุกระดับเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีอาชีพ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม พัฒนาตนเองให้สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง เป็นที่ ยอมรับของหน่วยงานภายในประเทศและระดับสากล ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรใน ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้และพัฒนาการบริหารจัดการที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรมทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ

ทั้งนี้ ค่านิยมหลักขององค์กร (FAIRS) ประกอบด้วย

(๑) Fair (เป็นธรรม) : เป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผล ถูกต้องและเป็นกลาง ยึดมั่นในหลักการและธรรมาภิบาล ถือความถูกต้อง เสมอภาค และเที่ยงธรรม

(๒) Accountability (ความรับผิดชอบ) : ความเอาใจใส่ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่และองค์กรด้วยความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน ส่วนรวมและประเทศชาติ

(๓) Integrity (ความถูกต้องชอบธรรม) : การเป็นผู้มีความสง่างาม ตั้งมั่นในความซื่อสัตย์ซื่อตรง เที่ยงธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และไม่ยอมนิ่งเฉยต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้อง

(๔) Respectability (การยอมรับนับถือ) : ความเคารพน่าเชื่อถือในการทำงานอย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพอย่างถูกต้อง เหมาะสม ไม่ผิดพลาดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

(๕) Service Mind (จิตบริการ) : การมีจิตใจพร้อมให้บริการ ช่วยเหลือและประสานงานกับผู้มีส่วนได้เสียให้ได้รับสิ่งอันพึงประสงค์ และเกิดความประทับใจในการปฏิบัติงานขององค์กร

นอกจากนี้แล้ว การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งเน้นการตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ ๓ ตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

คำอธิบาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ “การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการจัดการ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การบริหารจัดการงานด้านวิชาการ และทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และสมรรถนะสูง ความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และพร้อมปฏิบัติงานทั้งเชิงรับและเชิงรุก เน้นการสร้างและคิดค้นนวัตกรรมที่จะทำให้ระบบบริหารจัดการงานขององค์กรมีรูปแบบใหม่ๆ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย ๔.๐ และการพัฒนาผลงานทางด้านวิชาการขององค์กรให้เทียบเท่าและเป็นไปตามมาตรฐานสากล การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญเพื่อเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core Competence) รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดการภายในองค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน การคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการงานขององค์กร การพัฒนางานด้านวิชาการ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พัฒนาระบบข้อมูลและเชื่อมโยงแหล่งข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ

เป้าประสงค์

บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการจัดทำและเชื่อมโยงองค์ความรู้ มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่นในบริบทที่แตกต่างกันไป และตอบสนองต่อภารกิจขององค์กร ผู้ตรวจการแผ่นดิน

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

ระดับการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมให้ข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลและองค์ความรู้ และการพัฒนางานด้านวิชาการ

- บุคลากรพร้อมเรียนรู้และให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการงานมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาระบบการบริหารงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

สำหรับมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ สำนักงานนำแนวทางจากมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเครื่องมือประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนดเป็นมิติสำหรับการประเมินความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงาน โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มุ่งเน้นการกำหนดให้มินโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน กำหนดให้มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดให้มีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง กำหนดให้มีการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนแผนการสืบทอดตำแหน่ง และให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นให้การดำเนินกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น สัดส่วนของค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตของบุคลากรและมีความคุ้มค่า

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งเน้นให้การดำเนินการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม การดำเนินการและการตัดสินใจต้องมีความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

มุ่งเน้นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในทุกระดับ มุ่งเน้นสิทธิและสวัสดิการให้มั่นคงยิ่งขึ้น มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับความต้องการและสภาพของสำนักงาน ตลอดจนการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy work place)

๑.๓ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล

ข้อมูลพื้นฐานที่นำเสนอในส่วนนี้เป็นข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑.๓.๑ ข้อมูลอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลจำแนกตามประเภท

ประเภท	จำนวน	สัดส่วน (ร้อยละ)
๑. พนักงาน	๒๙๖	๘๙.๘๗

ประเภท	จำนวน	สัดส่วน (ร้อยละ)
๒. ลูกจ้างประจำ	๓๓	๑๐.๐๓
รวม	๓๓๑	๑๐๐

๑.๓.๒ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลเฉพาะส่วนของพนักงานประจำแยกตาม
ส่วนงาน

ส่วนงาน	กรอบ (อัตรา)	คนครอง (อัตรา)	อัตรารว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
เลขาธิการ	๑	๑	๐	
รองเลขาธิการ	๔	๔	๐	
ทรงคุณวุฒิ	๑	๐	๑	
สำนักบริหารกลาง	๑๒	๑๑	๑	
สำนักบริหารการคลัง	๑๒	๑๒	๐	
สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	๑๒	๑๒	๐	
สำนักนโยบายและแผน	๑๒	๑๒	๐	
สำนักสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์	๑๖	๑๔	๒	
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑๓	๑๒	๑	
สำนักกฎหมายและคดี	๑๔	๑๑	๓	
สำนักตรวจสอบเรื่องร้องเรียน	๑๗	๑๖	๑	
สำนักสอบสวน ๑	๒๖	๒๒	๔	
สำนักสอบสวน ๒	๒๖	๒๐	๖	
สำนักสอบสวน ๓	๒๖	๒๓	๓	
สำนักสอบสวน ๔	๒๖	๑๙	๗	
สำนักตรวจสอบหน้าที่ของรัฐ	๑๗	๑๖	๑	
สำนักเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	๑๒	๑๑	๑	
สำนักวิเทศสัมพันธ์	๑๑	๘	๓	

ส่วนงาน	กรอบ (อัตรา)	คนครอง (อัตรา)	อัตรารว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
สำนักกิจการผู้ตรวจการแผ่นดินและเลขาธิการ	๒๒	๒๒	๐	
สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินศึกษา	๑๒	๑๒	๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๔	๔	๐	
รวม	๒๙๖	๒๖๒	๓๔	

๑.๓.๓ ข้อมูลอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลเฉพาะส่วนของพนักงานประจำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภท/ระดับ	จำนวน	สัดส่วน (ร้อยละ)	หมายเหตุ
ประเภททางบริหาร	๕	๑.๙๑	
เลขาธิการ	๑	๐.๓๘	
รองเลขาธิการ	๔	๑.๕๓	
ประเภทอำนวยการ	๖๑	๒๓.๒๘	
ระดับสูง	๑๘	๖.๘๗	
ระดับต้น	๔๓	๑๖.๔๑	
ประเภทวิชาการ	๑๙๖	๙๑.๖๗	
ระดับทรงคุณวุฒิ	๐	๐.๐๐	
ระดับเชี่ยวชาญ	๐	๐.๐๐	
ระดับชำนาญการพิเศษ	๔	๑.๕๓	
ระดับชำนาญการ	๑๕๗	๕๙.๙๒	
ระดับปฏิบัติการ	๓๕	๑๓.๓๖	
ประเภททั่วไป	๐	๐.๐๐	
ระดับอาวุโส	๐	๐.๐๐	
ระดับชำนาญงาน	๐	๐.๐๐	
ระดับปฏิบัติงาน	๐	๐.๐๐	
รวม	๒๖๒	๑๐๐.๐๐	

๑.๓.๔ ข้อมูลโครงสร้างอายุของทรัพยากรบุคคลเฉพาะส่วนของพนักงาน

ช่วงอายุ (ปี)	เพศหญิง		เพศชาย		รวม	สัดส่วน (ร้อยละ)
	จำนวน	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน	สัดส่วน (ร้อยละ)		
น้อยกว่า ๒๔ ปี	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒๕ - ๒๙	๖	๒.๒๙	๗	๒.๖๗	๑๓	๔.๙๖
๓๐ - ๓๔	๒๑	๘.๐๒	๑๔	๕.๓๔	๓๕	๑๓.๓๖
๓๕ - ๓๙	๔๕	๑๗.๑๘	๒๖	๙.๙๒	๗๑	๒๗.๑๐
๔๐ - ๔๔	๔๖	๑๗.๕๖	๒๓	๘.๗๘	๖๙	๒๖.๓๔
๔๕ - ๔๙	๒๗	๑๐.๓๑	๒๒	๘.๔๐	๔๙	๑๘.๗๐
๕๐ - ๕๔	๘	๓.๐๕	๗	๒.๖๗	๑๕	๕.๗๓
มากกว่า ๕๕ ปี	๖	๒.๒๙	๔	๑.๕๓	๑๐	๓.๘๒
รวม	๑๕๙	๖๐.๐๘	๑๐๓	๓๙.๙๒	๒๖๒	๑๐๐

๑.๓.๕ ข้อมูลงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายการงบประมาณ	มูลค่า (บาท)	สัดส่วน (ร้อยละ)
งบประมาณรายจ่ายรวมของสำนักงาน	๓๒๔,๑๗๒,๕๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
• แผนบุคลากร สนับสนุนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานภาครัฐ	๒๕๐,๕๕๑,๗๐๐.๐๐	๗๗.๒๙
• แผนงานพื้นฐาน	๗๐,๘๓๘,๐๐๐.๐๐	๒๑.๘๕
 งบดำเนินงาน	๖๒,๙๒๓,๔๐๐.๐๐	
 งบลงทุน	๗,๙๑๔,๖๐๐.๐๐	
• แผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒,๗๘๒,๘๐๐.๐๐	๐.๘๖

ส่วนที่ ๒ การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอการดำเนินการและแผนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามประกาศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ โดยจำแนกตามตามมติการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ มติ ดังนี้

๒.๑ มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

จุดเน้นนโยบาย
มุ่งเน้นการกำหนดให้มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน กำหนดให้มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดให้มีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง กำหนดให้มีการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนแผนการสืบทอดตำแหน่ง และให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน
การดำเนินการหรือแผนการดำเนินการ
๑. สำนักงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ ซึ่งนโยบายดังกล่าวได้ยึดโยงกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและมีความสอดคล้องกันในทุกมิติ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
๒. สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ๒.๑ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ๒.๒ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ผู้ตรวจการแผ่นดินและเลขาธิการกำหนดให้มีการจัดเตรียมทำแผนแม่บทการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยการดำเนินการดังกล่าว เพื่อให้สำนักงานมีแผนแม่บทที่ชัดเจนและเป็นการเฉพาะสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการบรรลุวิสัยทัศน์ตามแผนยุทธศาสตร์ในอนาคตต่อไป สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้จัดทำแผนโดยคำนึงถึงแผนยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ อีกด้วย

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)

การดำเนินการหรือแผนการดำเนินการ
<p>๓. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานจะดำเนินโครงการจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการพัฒนาโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลัง (work load analysis) ในภาพรวมให้เป็นตามหลักวิชาการเพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังในปีงบประมาณถัดไป และยังเป็นการจัดทำกรอบแผนอัตรากำลังระยะยาว (ระยะเวลา ๕ ปี : พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับอำนาจและหน้าที่ รวมถึงการวิเคราะห์ภาระงานที่เหมาะสมต่อการรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สอบสวนและถึงพนักงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในแต่ละคนและแต่ละระดับตำแหน่ง เพื่อจะได้กำหนดภาระความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้สามารถประเมินความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างแม่นยำมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนอัตรากำลัง และผลกระทบจากการสรรหาอัตรากำลังที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจึงได้ดำเนินโครงการจ้างเหมาบริการรายบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมถึงการดำเนินโครงการจ้างเหมาบริการผู้ปฏิบัติการปฏิบัติงานในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อีกด้วย</p>
<p>๔. สำนักงานกำหนดแผนและดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานในตำแหน่งและอัตราที่ว่าง โดยเริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ นอกจากนี้ สำนักงานยังกำหนดแผนงานเพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการที่จะว่างลงเนื่องจากการเกษียณอายุ โดยดำเนินการล่วงหน้าเพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>๕. สำนักงานได้บรรจุโครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคคล ทุกระดับ ทุกประเภทไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕ โดยกำหนดเป็นโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงานและระดับตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและรองรับเทคโนโลยีดิจิทัลตามนโยบาย ๔.๐ โดยกรณีการฝึกอบรมภายในสำนักงานมุ่งเน้นการพัฒนาขีดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่สอบสวนและนิติกรทุกระดับ การพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรสายงานสนับสนุน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานของสำนักงาน (POWER BI) การจัดบรรยายพิเศษในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การบรรยาย เรื่อง องค์กรดิจิทัล และผลกระทบของเทคโนโลยี AI ดิจิทัล และ Metaverse ต่อความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรม</p>

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)

การดำเนินการหรือแผนการดำเนินการ
<p>การบรรยาย เรื่อง การใช้งานคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตเบื้องต้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน การบรรยาย เรื่อง นวัตกรรมสังคม และการบรรยาย เรื่อง แนวโน้ม (ผลกระทบ) ของโควิด - 19 : ด้านเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และการป้องกันโรคระบาด และโครงการสำคัญที่เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคคลใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คือ โครงการความร่วมมือทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง องค์กร ผู้ตรวจการแผ่นดินในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และประเทศติมอร์-เลสเต กับผู้ตรวจการแผ่นดินแห่งราชอาณาจักรไทย รวมถึงการจัดให้มีกิจกรรมทดสอบทักษะความรู้ภาษาอังกฤษด้วย นอกจากนี้ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินยังจัดให้มีการส่งพนักงานทุกระดับเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม จากหน่วยงานภายนอก ทั้งหลักสูตรผู้บริหารระดับต่าง ๆ หลักสูตรเฉพาะสายงาน</p>
<p>๖. สำนักงานได้มีการจัดประชุมพบปะหัวหน้าหน่วยงาน โดยมีผู้ตรวจการแผ่นดิน เลขาธิการ รองเลขาธิการ และผู้บริหารระดับส่วนงานเข้าร่วมประชุมติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อเป็นการ สื่อสาร และสร้าง</p>
<p>๗. ผู้ตรวจการแผ่นดิน และเลขาธิการมีนโยบายให้สำนักงานนำค่านิยมองค์กร (FAIRS) มาเป็นกลไกในการ ดำเนินงาน โดยสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้บรรจุกิจกรรมการส่งเสริมค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งของ แผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสอดแทรกไปในรายวิชาหรือกิจกรรมการอบรมต่าง ๆ รวมถึง การเสริมสร้างจิตสำนึกการไม่ทนต่อการทุจริต</p>
<p>๘. ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนดให้สำนักงานดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่ง โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ (Career Path) และการวางแผนการ สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่จะได้วางแผนความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานได้ถูกต้อง ตลอดจนการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล (Individual Development Plan) ให้ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับการพัฒนาศักยภาพได้เหมาะสม ตรงกับงานและตำแหน่ง และผ่านหลักสูตรที่นำไปสู่การขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งจะได้ดำเนินการในระยะเวลาที่เหมาะสมต่อไป</p>
<p>๙. ผู้ตรวจการแผ่นดิน และเลขาธิการกำหนดให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นรับผิดชอบหลักในการ จัดทำตัวชี้วัดและคำรับรองของรองเลขาธิการ และผู้อำนวยการสำนัก ซึ่งเป็นตามนโยบายของผู้ตรวจการ แผ่นดินและคำรับรองการปฏิบัติงานของเลขาธิการ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลบรรลุผลสำเร็จมาก ยิ่งขึ้น รวมถึงการกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดในทุกไตรมาส</p>
<p>๑๐. สำนักงานกำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเป็นแบบอย่างที่ดีใน การแต่งเครื่องแบบและการแต่งกายในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังได้มีการกำชับในประเด็นนี้ อย่าง ต่อเนื่องในการพบปะพูดคุยหรือหารือในเวทีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม</p>

๒.๒ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดเน้นนโยบาย
มุ่งเน้นให้การดำเนินกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา ระบบฐานข้อมูลมีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น สัดส่วนของค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า
การดำเนินการหรือแผนการดำเนินการ
๑. สำนักงานได้นำระบบการลงเวลาปฏิบัติงานโดยโทรศัพท์เคลื่อนที่ผ่านระบบไร้สาย (WIFI) มาใช้ ทำให้การลงเวลาปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถตรวจสอบการลงเวลาการปฏิบัติงานได้ทันที นอกจากนี้ ในห้วงระยะที่สำนักงานกำหนดให้ทำงานจากที่บ้าน (work from home) เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ สำนักงานได้กำหนดให้มีการลงเวลาปฏิบัติงานโดยโทรศัพท์เคลื่อนที่ผ่านเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกและเป็นการติดตามผลการลงเวลาปฏิบัติงานได้ทันที
๒. สำนักงานได้จัดทำ Application “OMB Smart Contact” ซึ่งเป็นระบบที่รวบรวมข้อมูลการติดต่อของพนักงานและลูกจ้าง ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นไปด้วยความรวดเร็ว
๓. สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล โดยดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัย นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว
๔. สำนักงานกำหนดให้มีการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์บนแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Human Resource Platform) เพื่อให้ระบบสารสนเทศด้านดิจิทัลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๕. ห้วงระยะที่สำนักงานกำหนดให้ทำงานจากที่บ้าน (work from home) เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ สำนักงานกำหนดให้พนักงานสามารถเข้าถึงระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้จากที่บ้าน สามารถเสนองานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้
๖. เลขานุการ รองเลขานุการ และผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ติดตามให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างถูกต้อง และทันเวลาอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกเดือนและทุกไตรมาส
๗. สำนักงานนำระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้สำหรับการลาป่วย ลากิจ และลาพักผ่อนประจำปี
๘. กรณีการดำเนินกระบวนการหรือกิจกรรมใดที่มีระเบียบ ประกาศกำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจน สำนักงานกำหนดให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการอย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้การดำเนินการไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

๒.๓ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดเน้นนโยบาย
มุ่งเน้นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การดำเนินการหรือแผนการดำเนินการ
๑. สำนักงานมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานการจัดการความรู้ โดยกำหนดกิจกรรมการเสริมสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการความรู้เป็นส่วนสำคัญของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
๒. กำหนดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยบรรจุเป็นโครงการและกิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปี และกำหนดให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงานและระดับตำแหน่งเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและรองรับเทคโนโลยีดิจิทัล ตามนโยบาย ๔.๐
๓. สำนักงานมุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยออกประกาศลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ กำหนดมาตรการ กลไก และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำนักงานมุ่งเน้นให้การประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรมสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ตลอดจนศึกษาแนวทางการเปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานและเลื่อนเงินเดือนประจำปี เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๔. สำนักงานนำผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษไปไว้ในห้องสมุดของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเพื่อเผยแพร่ให้กับผู้สนใจต่อไป ตลอดจนบุคคลภายนอกสามารถสืบค้นผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้อีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งการส่งเสริมความรู้และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อีกประการหนึ่ง
๕. สำนักงานจะดำเนินหลักสูตรการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้กับเจ้าหน้าที่สอบสวนเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงาน และส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยนาระบบพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากการจัดฝึกอบรมมาใช้ในสำนักงาน เช่น ระบบการสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นต้น

๒.๔ มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดเน้นนโยบาย
มุ่งเน้นให้การดำเนินการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม การดำเนินการและการตัดสินใจต้องมีความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ
การดำเนินการหรือแผนการดำเนินการ
๑. การดำเนินการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานตัดสินใจบนพื้นฐานของระเบียบต่าง ๆ ซึ่งได้รับความเห็นชอบของผู้ตรวจการแผ่นดินที่คำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการร้องทุกข์และอุทธรณ์ โดยกรณีเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบหรือแบบธรรมเนียมของสำนักงานหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือเห็นว่าการลงโทษ ไม่เหมาะสมกับความผิด ซึ่งสอดคล้องกับหลักความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ
๒. สำนักงานมีการจัดระบบการมอบอำนาจการบริหารให้ผู้บริหารระดับรอง และมีระบบติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานของผู้บริหารระดับรอง รวมถึงให้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานเพื่อการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยรับตรวจทั้งจากหน่วยตรวจสอบภายในและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
๔. เลขาธิการสำนักงานกำหนดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือรับเรื่องร้องเรียนจากพนักงานและลูกจ้าง โดยมีจำนวนทั้งสิ้น ๔ ตู้ ตลอดจนกำหนดให้สามารถแสดงความคิดเห็นหรือรับเรื่องร้องเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยข้อความดังกล่าวจะมีการเข้ารหัสในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย และเลขาธิการสามารถอ่านข้อความได้เท่านั้น

๒.๕ มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จุดเน้นนโยบาย
มุ่งเน้นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในทุกระดับ มุ่งเน้นสิทธิและสวัสดิการให้มั่นคงยิ่งขึ้น มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับความต้องการและสภาพของสำนักงาน ตลอดจนการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy work place)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (ต่อ)

การดำเนินการหรือแผนการดำเนินการ
๑. สำนักงานยังจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี จัดให้มีห้องสันทนาการและออกกำลังกาย ห้องพยาบาลที่สามารถเข้าไปใช้บริการได้ และยังสามารถจัดให้มีกองทุนสวัสดิการของสำนักงานเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ สงเคราะห์ อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและลูกจ้างในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตของพนักงานลูกจ้าง โดยการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับจากเงินงบประมาณ ให้บริการหรือจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์และอำนวยความสะดวกแก่สมาชิก ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อความสามัคคีและสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิกหรือระหว่างสำนักงานกับหน่วยงานอื่นและอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด
๒. สำนักงานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้พนักงานและลูกจ้างทุกปีงบประมาณ
๓. สำนักงานกำหนดให้การพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน โดยปรับปรุงการจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง ตลอดจนการปรับเปลี่ยนรูปแบบกองทุนที่กำหนดให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนของตนเองมากขึ้น โดยปรับเปลี่ยนจากเดิมเป็นระบบ M-Choice
๔. สำนักงานกำหนดให้มีรางวัลพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๕. สำนักงานกำหนดให้มีกิจกรรมปรึกษาดูแลจิตใจบุคลากรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
๖. สำนักงานจัดให้มีโครงการจัดสวัสดิการเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลให้แก่พนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลต่าง ๆ โดยไม่ต้องสำรองจ่ายล่วงหน้าแต่อย่างใด

ส่วนที่ ๓ แผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอแผนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นชอบแล้ว รายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาและบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการงานของสำนักงาน

กลยุทธ์ที่ 3.3 เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและบริหารจัดการองค์ความรู้ของสำนักงาน ระดับ 4
- ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการและการยกระดับองค์กร ระดับ 4
- ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพที่ผ่านเกณฑ์ตามที่สำนักงานกำหนด ร้อยละ 95

หน่วย : บาท

แผนงบประมาณ กิจกรรมหลัก/โครงการ/กิจกรรมย่อย	หน่วยนับ	แผนปฏิบัติงาน		ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. - ธ.ค. 64)		ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. - มี.ค. 65)		ไตรมาสที่ 3 (เม.ย. - มิ.ย. 65)		ไตรมาสที่ 4 (ก.ค. - ก.ย. 65)		หมายเหตุ
		รวม 4 ไตรมาส		เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	
		เป้าหมาย	งบประมาณ									
แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ												
1 งานประจำ			684,900.00		162,350.00		222,300.00		175,300.00		124,950.00	
กิจกรรมหลัก												
1.1 งานบริหารทรัพยากรมนุษย์			684,900.00		162,350.00		222,300.00		175,300.00		124,950.00	
กิจกรรมย่อย												
1.1.1 สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	ครั้ง	2	65,600.00	-	-	1	47,000.00	-	-	1	18,600.00	
1.1.2 ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่	ครั้ง	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
1.1.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี	ครั้ง	2	-	1	-	-	-	1	-	-	-	
1.1.4 ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	ครั้ง	12	246,000.00	3	61,500.00	3	61,500.00	3	61,500.00	3	61,500.00	
1.1.5 ทะเบียนประวัติพนักงานและลูกจ้าง	ครั้ง	12	-	3	-	3	-	3	-	3	-	
1.1.6 บัตรประจำตัวพนักงานของรัฐ และ บัตรเข้า-ออกอาคาร	ใบ	25	56,000.00	10	56,000.00	5	-	5	-	5	-	ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อบัตรเข้า-ออกประตู จำนวน 200 ใบ ๆ ละ 280 บาท เนื่องจากมีจำนวนพนักงานที่จะบรรจุใหม่ และพนักงานจ้างเหมาบริการเพิ่มขึ้น
1.1.7 หนังสือรับรอง	ใบ	80	-	20	-	20	-	20	-	20	-	
1.1.8 สถิติการปฏิบัติงาน และการลาประเภทต่างๆ	ครั้ง	12	-	3	-	3	-	3	-	3	-	
1.1.9 การเกษียณอายุ	คน	4	-	-	-	-	-	-	-	4	-	
1.1.10 การลาออก	คน	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1.1.11 จัดประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล	ครั้ง	14	209,300.00	3	44,850.00	4	59,800.00	4	59,800.00	3	44,850.00	

แผนงบประมาณ กิจกรรมหลัก/โครงการ/กิจกรรมย่อย	หน่วยนับ	แผนปฏิบัติงาน		ไตรมาสที่ 1		ไตรมาสที่ 2		ไตรมาสที่ 3		ไตรมาสที่ 4		หมายเหตุ
		รวม 4 ไตรมาส		(ต.ค. - ธ.ค. 64)		(ม.ค. - มี.ค. 65)		(เม.ย. - มิ.ย. 65)		(ก.ค. - ก.ย. 65)		
		เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	
1.1.12 นักศึกษาฝึกงาน	คน	6	108,000.00	-	-	6	54,000.00	-	54,000.00	-	-	
1.1.13 แผนและงบประมาณของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	ครั้ง	12	-	3	-	3	-	3	-	3	-	
1.1.14 รายงานการควบคุมภายในของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	ครั้ง	1	-	1	-		-		-		-	
กิจกรรมหลัก												
1.2 งานสวัสดิการ			-		-		-		-		-	
กิจกรรมย่อย												
1.2.1 การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ครั้ง	1	-	0	-	0	-	1	-	0	-	งบประมาณตั้งไว้ที่ค่าใช้จ่ายบุคลากร
1.2.2 กองทุนสวัสดิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ครั้ง	12	-	3	-	3	-	3	-	3	-	
1.2.3 สหกรณ์ออมทรัพย์องค์กรอิสระ	ครั้ง	12	-	3	-	3	-	3	-	3	-	
1.2.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ครั้ง	12	-	3	-	3	-	3	-	3	-	
1.2.5 เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ครั้ง	1	-	0	-	0	-	1	-	0	-	
1.2.6 บำเหน็จ	คน	4	-	0	-	0	-	0	-	4	-	งบประมาณตั้งไว้ที่ค่าใช้จ่ายบุคลากร
โครงการ			3,000,000.00		245,000.00		2,155,000.00		600,000.00		-	
2 โครงการ (สนับสนุนกิจกรรมหลัก)			-		-		-		-		-	
กิจกรรมหลัก												
2.1 โครงการจ้างเหมาบริการรายบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565			-		-		-		-		-	
กิจกรรมย่อย												
2.1.1 การจ้างเหมาบริการรายบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนกสนปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	อัตรา	33	-	33	-	38	-	38	-	38	-	แผนเงินเหลือจ่าย 7,308,600 บาท
3 โครงการ (ตามยุทธศาสตร์ที่ 3)			3,000,000.00		245,000.00		2,155,000.00		600,000.00		-	
กิจกรรมหลัก (กลยุทธ์ที่ 3.2)												
3.1 โครงการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบระบบบริหารจัดการงานขององค์กรผู้ตรวจการแผ่นดิน			-		-		-		-		-	
กิจกรรมย่อย												
3.1.1 การจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการพัฒนาโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานและกรอบอัตราค่าจ้างของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	โครงการ	1	-		-		-	1	-		-	แผนเงินเหลือจ่าย 2,500,000 บาท
3.1.2 โครงการจัดสวัสดิการเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลให้แก่พนักงานและลูกจ้างประจำของ สผ.	โครงการ	1	-	1	-		-		-		-	แผนเงินเหลือจ่าย 250,000 บาท
3.1.3 การจัดประชุมคณะกรรมการตามคำสั่งของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ครั้ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

แผนงบประมาณ กิจกรรมหลัก/โครงการ/กิจกรรมย่อย	หน่วยนับ	แผนปฏิบัติงาน		ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. - ธ.ค. 64)		ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. - มี.ค. 65)		ไตรมาสที่ 3 (เม.ย. - มิ.ย. 65)		ไตรมาสที่ 4 (ก.ค. - ก.ย. 65)		หมายเหตุ
		รวม 4 ไตรมาส		เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	
		เป้าหมาย	งบประมาณ									
กิจกรรมหลัก (กลยุทธ์ที่ 3.3)												
3.2 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงานและระดับ ตำแหน่งเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และรองรับ เทคโนโลยีดิจิทัล ตามนโยบาย 4.0			3,000,000.00		245,000.00		2,155,000.00		600,000.00		-	
กิจกรรมย่อย												
3.2.1 กิจกรรมการฝึกอบรมภายใน			3,000,000.00		245,000.00		2,155,000.00		600,000.00		-	
3.2.1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมและเพิ่ม ประสิทธิภาพในด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน			-									
- หลักสูตรพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่สอบสวนและนิติกร ระดับต้น	รุ่น/คน	1/49	600,000.00	-				1/49	600,000.00			
- หลักสูตรพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่สอบสวนและนิติกร ระดับกลาง	รุ่น/คน	2/52	620,000.00	2/52	100,000.00	-	520,000.00	-	-	-	-	
- หลักสูตรพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายงานสนับสนุน	รุ่น/คน	2/40	1,200,000.00	-	-	2/40	1,200,000.00	-	-	-	-	
- หลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานของ สำนักงาน (POWER BI)	รุ่น/คน	4/60	580,000.00	1/60	145,000.00	3/60	435,000.00					
3.2.2 กิจกรรมการฝึกอบรมภายนอก	-		-	-	-		-		-		-	แผนเงินเหลือจ่าย 1,000,000 บาท
รวม (เฉพาะงบประมาณ)			3,684,900.00		407,350.00		2,377,300.00		775,300.00		124,950.00	
รวมทุกผลผลิต			3,684,900.00		407,350.00		2,377,300.00		775,300.00		124,950.00	

แผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (เงินเหลือจ่าย)

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาและบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการงานของสำนักงาน

กลยุทธ์ที่ 3.3 เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและบริหารจัดการองค์ความรู้ของสำนักงาน ระดับ 4
- ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการและการยกระดับองค์กร ระดับ 4
- ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพที่ผ่านเกณฑ์ตามที่สำนักงานกำหนด ร้อยละ 95

หน่วย : บาท

แผนงบประมาณ กิจกรรมหลัก/โครงการ/กิจกรรมย่อย	หน่วยนับ	แผนปฏิบัติงาน		ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. - ธ.ค. 64)		ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. - มี.ค. 65)		ไตรมาสที่ 3 (เม.ย. - มิ.ย. 65)		ไตรมาสที่ 4 (ก.ค. - ก.ย. 65)		หมายเหตุ
		รวม 4 ไตรมาส										
		เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ			
แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ												
โครงการ			11,058,600.00		1,393,500.00		3,898,900.00		3,258,100.00		2,508,100.00	
2 โครงการ (สนับสนุนกิจกรรมหลัก)			7,308,600.00		643,500.00		2,148,900.00		2,258,100.00		2,258,100.00	
กิจกรรมหลัก												
2.1 โครงการจ้างเหมาบริการรายบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565			7,308,600.00		643,500.00		2,148,900.00		2,258,100.00		2,258,100.00	
กิจกรรมย่อย												
2.1.1 การจ้างเหมาบริการรายบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนกสนปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	อัตรา	33	7,308,600.00	33	643,500.00	38	2,148,900.00	38	2,258,100.00	38	2,258,100.00	
3 โครงการ (ตามยุทธศาสตร์ที่ 3)			3,750,000.00		750,000.00		1,750,000.00		1,000,000.00		250,000.00	
กิจกรรมหลัก (กลยุทธ์ที่ 3.2)												
3.1 โครงการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบระบบบริหารจัดการงานขององค์กรผู้ตรวจการแผ่นดิน			2,750,000.00		500,000.00		1,500,000.00		750,000.00		-	โครงการตามแผนยุทธศาสตร์
กิจกรรมย่อย												
3.1.1 การจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการพัฒนาโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	โครงการ	1	2,500,000.00		250,000.00		1,500,000.00	1	750,000.00		-	

แผนงบประมาณ กิจกรรมหลัก/โครงการ/กิจกรรมย่อย	หน่วยนับ	แผนปฏิบัติงาน		ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. - ธ.ค. 64)		ไตรมาสที่ 2 (ม.ค. - มี.ค. 65)		ไตรมาสที่ 3 (เม.ย. - มิ.ย. 65)		ไตรมาสที่ 4 (ก.ค. - ก.ย. 65)		หมายเหตุ
		รวม 4 ไตรมาส		เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	
		เป้าหมาย	งบประมาณ									
3.1.2 โครงการจัดสวัสดิการเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลให้แก่พนักงานและลูกจ้างประจำของ สผผ.	โครงการ	1	250,000.00	1	250,000.00							
3.1.3 การจัดประชุมคณะกรรมการตามคำสั่งของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ครั้ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กิจกรรมหลัก (กลยุทธ์ที่ 3.3)												
3.2 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงานและระดับตำแหน่งเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และรองรับเทคโนโลยีดิจิทัล ตามนโยบาย 4.0			1,000,000.00		250,000.00		250,000.00		250,000.00		250,000.00	โครงการตามแผนยุทธศาสตร์
กิจกรรมย่อย												
3.2.2 กิจกรรมการฝึกอบรมภายนอก	-		1,000,000.00	-	250,000.00		250,000.00		250,000.00		250,000.00	
รวม (เฉพาะงบประมาณ)			11,058,600.00		1,393,500.00		3,898,900.00		3,258,100.00		2,508,100.00	
รวมทุกผลผลิต			11,058,600.00		1,393,500.00		3,898,900.00		3,258,100.00		2,508,100.00	

ภาคผนวก

ประกาศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน



ประกาศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ด้วยผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นชอบให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินนำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ใช้เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงานของสำนักงาน โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียจากทุกภาคส่วน ตลอดจนคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อความสำเร็จต่อแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ เลขานุการโดยความเห็นชอบของผู้ตรวจการแผ่นดิน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้

ข้อ ๑ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์และความยั่งยืนขององค์กร และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ กล่าวคือ จะทำให้ผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นกลไกหลักในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเพื่อความเป็นธรรมของแผ่นดิน

ข้อ ๒ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้มิติต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ โดยจะมุ่งเน้นการกำหนดให้มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน กำหนดให้มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดให้มีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง กำหนดให้มีการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนแผนการสืบทอดตำแหน่ง และให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

(๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น สัดส่วนของค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ

(๓) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

(๔) ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม การดำเนินการและการตัดสินใจต้องมีความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ

(๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในทุกระดับ มุ่งเน้นสิทธิและสวัสดิการให้มั่นคงยิ่งขึ้น มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับความต้องการและสภาพของสำนักงาน ตลอดจนการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy work place)

ข้อ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักถึงค่านิยมสุจริต ไม่ยอมรับต่อการทุจริต และประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ ข้อกำหนดทางจริยธรรมและวินัยขององค์กร และประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักขององค์กร (FAIRS) ดังนี้

(๑) Fair (เป็นธรรม) : เป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผล ถูกต้องและเป็นกลาง ยึดมั่นในหลักการและธรรมาภิบาล ถือความถูกต้อง เสมอภาค และเที่ยงธรรม

(๒) Accountability (ความรับผิดชอบ) : ความเอาใจใส่ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่และองค์กรด้วยความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน ส่วนรวมและประเทศชาติ

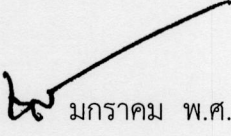
(๓) Integrity (ความถูกต้องชอบธรรม) : การเป็นผู้มีความสง่างาม ตั้งมั่นในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง เที่ยงธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และไม่ยอมนิ่งเฉยต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้อง

(๔) Respectability (การยอมรับนับถือ) : ความเคารพน่าเชื่อถือในการทำงานอย่างมีอาชีพ มีประสิทธิภาพอย่างถูกต้อง เหมาะสม ไม่ผิดพลาดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

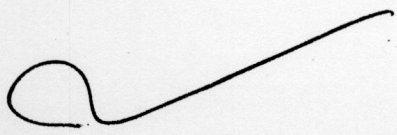
(๕) Service Mind (จิตบริการ) : การมีจิตใจพร้อมให้บริการ ช่วยเหลือ และประสานงานกับผู้มีส่วนได้เสียให้ได้รับสิ่งอันพึงประสงค์ และเกิดความประทับใจในการปฏิบัติงานขององค์กร

ข้อ ๔ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม พัฒนาตนเองให้สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ภายในประเทศและระดับสากล ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้และพัฒนาการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ข้อ ๕ ให้บุคลากรทุกระดับร่วมมือและปฏิบัติตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเคร่งครัด การดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมใด ๆ จะต้องสอดคล้องกับนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย

ประกาศ ณ วันที่  มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พันตำรวจโท


(กิริป กฤตธีรานนท์)

เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน