



## ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

---

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.  
2566

ถึงปี พ.ศ.  
2570

วางลิงก์สำหรับการเข้าถึงเอกสาร (Share link) หรืออัปโหลดไฟล์ด้านล่าง  
<https://www.sepo.go.th/document/preview/5861>

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

แผนพัฒนานาบุคลากร... .pdf

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุนายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมาในข้อ 2.2)

- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
- ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุนายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มีการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรมอย่างเข้มข้น โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีองค์ความรู้ ทักษะ

และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ดิจิทัล และการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ มีการจัดการฝึกอบรมในหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรมเชิงวิชาการ การอบรมเสริมสมรรถนะ ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

การอบรมด้านการกำกับดูแล ความโปร่งใส และธรรมาภิบาล การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ

นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ศึกษาดูงาน และหลักสูตรพัฒนาตามสายงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญกับการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับพันธกิจและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

รวมถึงประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถจัดสรรและพัฒนาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างเหมาะสม เช่น ศึกษาแนวโน้มกำลังคน เช่น การเกษียณอายุ การโยกย้าย และความต้องการตำแหน่งใหม่ เพื่อวางแผนทดแทน

อย่างต่อเนื่อง กำหนดสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และวิเคราะห์ช่องว่างเพื่อจัดเตรียมแผนพัฒนาบุคลากรที่ตรงจุด

### รายละเอียดของประเด็นที่ 3

ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญต่อการยกระดับ

การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานด้านความโปร่งใสและธรรมาภิบาล โดยกำหนดแนวปฏิบัติที่คำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม

และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส และเคารพกฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณขององค์กร จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงและทบทวนกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันและลดโอกาสการทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อน นำผลการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและการประพฤติชอบมาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผล และการให้รางวัลด้านคุณธรรมแก่บุคลากรที่เป็นแบบอย่าง

**คำชี้แจง** สำหรับข้อ 3 - 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด
- 2 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
3. ทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
4. วิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งหลักในส่วนราชการ (Succession Plan) โดยมีการกำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องมีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็น และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งหลัก	✓				

### การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
6. มีแผนการสรรหาและสามารถดำเนินการทดแทนตำแหน่งว่างได้ตามแผน	✓				
7. มีมาตรการรองรับตำแหน่งว่าง เพื่อลดผลกระทบต่องาน	✓				

	5 = มีกา รตำ เนินกา รอย่างเป ็นระบบ มีผลลัษ ฐที่ชัด เจน โดยมี การติด ตามผล	4 = มีกา รตำ เนินกา รอย่างเป ็นระบบ	3 = มีกา รตำ เนินการ แต่ยัง ไม่เป็ นระบบ หรือมี ข้อ จำกัด	2 = ไม่ มีกา รตำเน ินการแต่ มีแผนจะ ตำเน ินการ	1 = ไม่ มีกา รตำเน ินการ
8. มีกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งที่ทำให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ	✓				
9. มีกระบวนการหรือกลไกในการติดตามสาเหตุการลาออกของบุคลากร	✓				

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด
- 2 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
10. มีกลไกในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเอง ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ เป็นต้น	✓				
11. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้แก่บุคลากรตามที่กำหนดใน HRD Plan ของส่วนราชการ (กรณีที่ไม่มี HRD Plan ให้เลือกไม่มีการดำเนินการ)	✓				
12. มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ	✓				

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
13. มีกลไกการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	✓				
14. มีมาตรการในการจัดการบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ	✓				
15. มีการสื่อสารให้ผู้ประเมินให้ Feedback แก่บุคลากรในแต่ละรอบการประเมินฯ	✓				

	5 = มีกา รตำ เนินกา รอย่างเป็ นระบบ มีผลลัพท์ ที่ชัดเจน โดยมี การติด ตามผล	4 = มีกา รตำ เนินกา รอย่างเ เป็นระบบ	3 = มีกา รตำ เนินการ แต่ยัง ไม่เป็ นระบบ หรือมีข้อ จำกัด	2 = ไม่ มีกา รตำเนิ นการ แต่มี แผนจะ ดำเนิน การ	1 = ไม่ มีกา รตำเนิ นการ
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้					
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา (Gap) เป็นต้น	✓				
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/ กอง/องค์กร	✓				

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด

## การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	✓				
18. มีการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	✓				
19. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาระยะยาว สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งมอบประสบการณ์และการพัฒนา	✓				
20. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น	✓				

\* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด

### คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
21. มีการจัดสภาพแวดล้อมอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่สนับสนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	✓				
22. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัล หรือนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดทรัพยากรมากขึ้น	✓				
23. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ	✓				
24. มีการจัดสวัสดิการภายในที่ส่งเสริมชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของบุคลากร	✓				

### ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

25. การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางแผนกำลังคน	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงานวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น
การวางแผนสรรหา	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงานวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น
การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงานวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงานวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น

26. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาใน 1 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2568) และนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร	✓	<p>นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กรสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดข้อจำกัดด้านสถานที่และ เวลา รวมถึงสร้างรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทการทำงานยุคใหม่ โดยเฉพาะการนำระบบและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรและการปฏิบัติงาน เช่น การปรับใช้ระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work Arrangement) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานจากสถานที่อื่นนอกจากสำนักงาน เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home: WFH) ซึ่งช่วยเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน รวมทั้งลดค่าใช้จ่ายด้านการเดินทาง การลดเวลาปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ นำระบบบริหารเวลาทำงานอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ เช่น การลดเวลาเข้า-ออกงานผ่านมือถือหรือคอมพิวเตอร์ เพื่อความสะดวก โปร่งใส และสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ พร้อมเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการประเมินผล การใช้เทคโนโลยีคลาวด์ และระบบสื่อสารออนไลน์ สนับสนุนการประชุม การทำงานร่วมกัน และการจัดเก็บเอกสารบนแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น ระบบวีดีโอคอนเฟอเรนซ์ และเทคโนโลยีจัดการเอกสารเพื่อลดขั้นตอนงานเอกสารและเพิ่มความรวดเร็วในการประสานงาน</p>

27. โปรรตระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มีภารกิจสำคัญในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของประเทศ การพัฒนาบุคลากรภายในจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ สคร. สามารถขับเคลื่อนนโยบายได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อสร้างระบบการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างยั่งยืน สคร. จึงได้จัดทำ “โครงการโรงเรียน สคร.” ขึ้น เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการทุกระดับ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีทักษะการวิเคราะห์เชิงนโยบาย และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจอย่างมีธรรมาภิบาล

29. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะ  
ในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ปัญหาอุปสรรค**

ปัญหาและอุปสรรคด้านกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการจากกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับ ซึ่งส่งผลต่อความคล่องตัวในการจัดการกำลังคน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างนวัตกรรมในการบริหารงาน เช่น ความล่าช้าและความซับซ้อนของระเบียบบริหารงานบุคคล การแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง และปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน ทำให้การตอบสนองต่อสถานการณ์เร่งด่วนหรือบทบาทใหม่ขององค์กรทำได้อย่างจำกัด ข้อจำกัดด้านงบประมาณและหลักเกณฑ์การพัฒนา HR การอบรมและพัฒนาบุคลากรมักขึ้นกับงบประมาณที่จำกัด รวมทั้งข้อกำหนดของหลักสูตรหรือเกณฑ์พัฒนาที่ทำให้ไม่สามารถออกแบบได้อย่างคล่องตัวตามความต้องการจำเพาะของหน่วยงาน

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะ**

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- 1 เร่งปรับปรุงกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ให้ทันสมัยทบทวนกระบวนการบริหารบุคคลให้มีความยืดหยุ่น ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และรองรับแนวคิดบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มากขึ้น
- 2 ส่งเสริมการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบใช้เทคโนโลยีและข้อมูลวิเคราะห์ (HR Analytics) ในการคาดการณ์กำลังคนทดแทน ตำแหน่งสำคัญ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 3 พัฒนาทักษะดิจิทัลและสมรรถนะใหม่ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การกำกับดูแล และนวัตกรรม เพื่อรองรับบทบาทที่เพิ่มขึ้นในการกำกับรัฐวิสาหกิจ

## ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation)

	จำนวนข้าราชการจำแนกตามช่วงอายุ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation)
Boomer	0	160	0
Gen X	44	160	27.50
Gen Y	91	160	56.88
Gen Z	24	160	15

### 2. อัตราส่วนของบุคลากรหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร

	จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	อัตราส่วนของบุคลากรหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร
ข้าราชการ	7	160	22.86
พนักงานราชการ	2	27	13.50
ลูกจ้างประจำ	0	0	0
ลูกจ้างชั่วคราว	0	33	0
อื่นๆ	0	2	0
รวม	9	160	17.78

### 3. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร

	จำนวนวันรวมในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร
ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร	93	10	9.30

4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	222	222	100

5. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา

	จำนวนชั่วโมงที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด ยกเว้น E-learning)	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา	5066	222	22.82

6. ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จำนวนชั่วโมง/คนฝึกอบรม	ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4951400	222	22303.60

7. ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับ

	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์คุณสมบัติที่สามารถเลื่อนระดับในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับ
ผู้ได้เลื่อนเป็นชำนาญการ	4	10	40
ผู้ได้เลื่อนเป็นชำนาญการพิเศษ	4	29	13.79
ผู้ได้เลื่อนเป็นเชี่ยวชาญ	1	35	2.86

8. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

	จำนวนข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	จำนวนข้าราชการที่มีคุณสมบัติ/อยู่ในเกณฑ์แต่งตั้งตำแหน่งอำนวยการ	ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	0	21	0

9. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย

	จำนวนข้าราชการที่มีการย้ายในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย
ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย	9	160	5.63

10. จำนวนกำลังคนคุณภาพแยกตามประเภท

	จำนวนกำลังคนคุณภาพ
นักเรียนทุนรัฐบาล	16
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS	21
ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader)	7
ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)	3

11. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ
ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ	47	160	29.38

12. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในปีงบประมาณ	อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ
อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	0	47	0
อายุราชการ 5 - 10 ปี	0	47	0

13. เหตุผลในการออกจากองค์กรของกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ
อยากเปลี่ยนสายงาน/เปลี่ยนอาชีพ	0
ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา	0
วางแผนในการเรียนต่อ	0
ปัญหาสุขภาพ	0
ต้องใช้เวลาดูแลครอบครัว	0
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	0

14. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการที่ยังอยู่ในส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งหมด	อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ
14.1 อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี (ผู้ที่บรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)	16	16	100

14. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการที่ยังอยู่ในส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567 ทั้งหมด	อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ
14.2 อายุราชการ 1 - 5 ปี (ผู้ที่บรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567)	27	27	100

15. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

	จำนวนวันลาป่วยทั้งหมดของข้าราชการ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ
จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ	1253.5	160	7.83

16. จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

	จำนวนวันลาทั้งหมดของข้าราชการ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ
จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ	1740.5	160	10.88

17. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่าง ๆ รอบ 1/2568

	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป
ดีเด่น	2.00-4.00	3	10	128	-
ดีมาก	2.00-3.15	-	-	15	-
ดี	-	-	-	-	-
พอใช้	-	-	-	-	-
ต้องปรับปรุง	-	-	-	-	-

17. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่าง ๆ รอบ 2/2568

	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	จำนวนข้าราชการ ประเภททั่วไป
ดีเด่น	0	0	0	0	-
ดีมาก	0	0	0	0	-
ดี	-	-	-	-	-
พอใช้	-	-	-	-	-
ต้องปรับปรุง	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : กรณีที่ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการยังไม่สมบูรณ์ (ถ้ามี)

ผลการประเมินรอบ 2/2568 อยู่ระหว่างประเมินผลการปฏิบัติราชการ ขอส่งข้อมูลตามหลัง

18. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น

	จำนวนข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น
รอบการประเมินที่ 1/2568	144	158	91.14
รอบการประเมินที่ 2/2568	0	0	

หมายเหตุ : กรณีที่ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการยังไม่สมบูรณ์ (ถ้ามี)  
ผลการประเมินรอบ2/2568 อยู่ระหว่างประเมินผลการปฏิบัติราชการ ขอส่งข้อมูลตามหลัง

๑. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้มีการกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน นั้น สคร. ได้มีการดำเนินการตามแผนดังกล่าวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ดังนี้

รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละรายการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
๑.๑ การสรรหาบุคลากรในระดับแรกบรรจุ	(๑) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ	ครั้งที่ ๑ ๓ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ๗ - ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘	การสรรหาข้าราชการใหม่ โดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สคร. ได้ดำเนินการรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๖ อัตรา ได้แก่ - ตำแหน่งนักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจปฏิบัติการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๓ อัตรา - ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๒ อัตรา - ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละรายการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
๑.๑ การสรรหาบุคลากรในระดับแรกบรรจุ	(๒) การรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ	๑ - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘  สคร. ได้ดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓ อัตรา	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
	(๓) การรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	<b>ครั้งที่ ๑</b> ๑๓ มกราคม - ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘  สคร. ได้ดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนรวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ได้แก่ - ตำแหน่งนักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ (วุฒิปริญญาโท) จำนวน ๖ อัตรา - ตำแหน่งนักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนิติกร (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๒ อัตรา - ตำแหน่งนักโสตทัศนศึกษา (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๒ อัตรา - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๒ อัตรา - ตำแหน่งพนักงานขับรถ (วุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป) จำนวน ๒ อัตรา	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
		<b>ครั้งที่ ๒</b> ๕ กันยายน - ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๘  สคร. ได้ดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนรวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ได้แก่ - ตำแหน่งนักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ (วุฒิปริญญาโท) จำนวน ๔ อัตรา - ตำแหน่งนักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๒ อัตรา - ตำแหน่งนิติกร (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๒ อัตรา - ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักโสตทัศนศึกษา (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๒ อัตรา - ตำแหน่งพนักงานขับรถ (วุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป) จำนวน ๒ อัตรา	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละรายการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
<p><b>๑.๒ การสรรหาบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</b></p>	<p>(๑) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ</p> <p>(๒) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>(๓) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ</p> <p>(๔) การสรรหาบุคคลในตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับสูง</p> <p>(๕) การสรรหาบุคคลในตำแหน่งประเภท บริหาร ระดับต้น</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>สคร. มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรภายในเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง และ อ.ก.พ. สคร. กำหนด ดังนี้</p> <p>๑) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๓ ราย</p> <p>๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔ ราย</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>
<p><b>๑.๓ การจัดสรรอัตรากำลังภายในส่วนราชการ</b></p>	<p>การทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม</p>	<p>๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘</p> <p>ดำเนินการทบทวนอัตรากำลังปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการขอรับการจัดสรรอัตรากำลัง</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>
<p><b>๑.๔ การสร้างความผูกพันในองค์กร</b></p>	<p>(๑) กิจกรรม Birthday Party</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>สคร. ได้เนิการจัดกิจกรรม Birthday Party อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน โดยบุคลากร สคร. ทุกระดับร่วมกันอวยพรบุคลากรที่เกิดในเดือนต่าง ๆ</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>
	<p>(๒) กิจกรรมพัฒนาจัดระเบียบสถานที่ในการทำงานโดยใช้หลัก ๕ส</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>สคร. ได้นำเทคโนโลยีแบบคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) มาใช้ในการให้บริการแก่บุคลากรในรูปแบบของคลาวด์ส่วนตัว (Private Cloud) และระบบบริหารจัดการภายใน (Web Portal) เช่น ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-filing) การติดตามเอกสาร (Tracking) การลา ยืม-คืนพัสดุ และจองห้องประชุมผ่านทางระบบออนไลน์ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทั้งภายในและนอกสถานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>

รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละรายการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
<p>๑.๕ การสร้างความผูกพันในองค์กร</p>	<p>กิจกรรมเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘</p> <p>สคร. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์แนวทาง SEPO VIBES และมีการสอดแทรกค่านิยมดังกล่าวในด้านต่าง ๆ ลงในกิจกรรม หรือการฝึกอบรมภายในที่ได้จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบ เข้าใจ ยึดถือ และประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมดังกล่าว ซึ่ง สคร. ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง <u>SEPO VIBES</u> ได้แก่</p> <p>๑) V (Visionary Leadership) ก้าวนำรัฐวิสาหกิจอย่างมีวิสัยทัศน์</p> <p>๒) I (Innovative) การสรรสร้างนวัตกรรม</p> <p>๓) B (Best People) การให้ความสำคัญกับบุคลากร</p> <p>๔) E (Emphasis on Success) การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์และความสำเร็จ</p> <p>๕) S (Society Benefit) การคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคม</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>

ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	
	จำนวน	สัดส่วน
<b>๑. อัตรากำลังคน</b>		
๑.๑ ข้าราชการ	๑๖๐	๗๓.๐๖
๑.๒ ลูกจ้างชั่วคราว	๓๓	๑๕.๐๗
๑.๓ พนักงานราชการ	๒๖	๑๑.๘๗
<b>ผลรวมกำลังคน</b>	<b>๒๑๙</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
<b>๒. การเคลื่อนไหวของข้าราชการ</b>		
๒.๑ การเข้ารับราชการ	๑๕	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๑๕	๑๐๐.๐๐
- รับโอน	๐	๐.๐๐
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐
๒.๒ การสูญเสียข้าราชการ	๑๑	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๔	๓๖.๓๖
- ให้ออก	๐	๐.๐๐
- เกษียณอายุ	๑	๙.๐๙
- โอนไปส่วนราชการอื่น	๖	๕๔.๕๕

ข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ข้าราชการ

ประเภทข้าราชการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘			
	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
<b>๑. บริหาร</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๒</b>	<b>๑</b>
๑.๑ ผอ. สคร.	๑	๑	๑	๐
๑.๒ รอง ผอ. สคร.	๒	๒	๑	๑
<b>๒. อำนวยการ</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๐</b>
๒.๑ ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง	๑๐	๑๐	๑๐	๐
<b>๓. วิชาการ</b>	<b>๑๕๕</b>	<b>๑๕๕</b>	<b>๑๔๘</b>	<b>๗</b>
๓.๑ นักวิเคราะห์ รัฐวิสาหกิจ	๙๑	๙๑	๘๙	๒
๓.๒ นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๒๓	๒๓	๒๐	๓
๓.๓ นิติกร	๑๙	๑๙	๑๘	๑
๓.๔ นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	๔	๔	๔	๐
๓.๕ นักวิชาการเงินและ บัญชี	๓	๓	๓	๐
๓.๖ นักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๐
๓.๗ นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๒	๒	๒	๐
๓.๘ นักทรัพยากรบุคคล	๗	๗	๖	๑
๓.๙ นักวิชาการพัสดุ	๓	๓	๓	๐
๓.๑๐ นักบัญชี	๑	๑	๑	๐
<b>๔. ทั่วไป</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>
<b>รวม</b>	<b>๑๖๘</b>	<b>๑๖๘</b>	<b>๑๖๐</b>	<b>๘</b>

๒. พนักงานราชการ

ประเภทพนักงานราชการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘			
	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคน ครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
<b>๑. กลุ่มงานบริการ</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑</b>
๑.๑ เจ้าพนักงานธุรการ	๑๖	๑๖	๑๕	๑
<b>๒. กลุ่มงานบริหารทั่วไป</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๐</b>
๒.๑ บรรณารักษ์	๑	๑	๑	๐
๒.๒ นักบัญชี	๓	๓	๓	๐
๒.๓ นักทรัพยากรบุคคล	๒	๒	๒	๐
๒.๔ นิติกร	๑	๑	๑	๐
๒.๔ นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๐
๒.๕ นักวิชาการพัสดุ	๔	๔	๔	๐
๒.๖ นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ	๑	๑	๑	๐
<b>๓. กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๐</b>
๓.๑ นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	๒	๒	๒	๐
<b>รวม</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๐</b>	<b>๑</b>

### ๓. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

ประเภทลูกจ้างชั่วคราว	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘			
	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคน ครอง	อัตรารว่าง (ตามงบ)
<b>ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๐</b>	<b>๓๓</b>	<b>๑๗</b>
๓.๑ นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ (วุฒิปริญญาโท)	๑๓	๑๓	๕	๘
๓.๒ นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ	๖	๖	๕	๑
๓.๓ นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๑	๑	๑	๐
๓.๔ นักจัดการงานทั่วไป	๑๓	๑๓	๑๓	๐
๓.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๐	๑
๓.๖ นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๐
๓.๗ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๒	๒	๐
๓.๘ นิติกร	๒	๒	๐	๒
๓.๙ นักโสตทัศนศึกษา	๒	๒	๑	๑
๓.๙ เจ้าพนักงานธุรการ (วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)	๒	๒	๐	๒
๓.๑๐ พนักงานขับรถยนต์ (วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)	๗	๗	๕	๒
<b>รวม</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๐</b>	<b>๓๓</b>	<b>๑๗</b>

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

## ๒. รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้มีการกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน นั้น สคร. ได้มีการดำเนินการตามแผนดังกล่าวด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ได้ดำเนินการจัดโครงการ/หลักสูตร ฝึกอบรมภายในหน่วยงาน และได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/การศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน ภายใต้โครงการการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ครอบคลุมทั้ง ๘ ด้าน ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์/ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์
๒.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการระดับสูง	เงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน ๔๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ข้าราชการระดับสูงของ สคร. ได้เข้ารับการฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน จากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จำนวนกว่า ๑๐ หลักสูตร	ข้าราชการระดับสูงของ สคร. สามารถ ขับเคลื่อนบทบาทและภารกิจ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างผลกระทบทางด้านบวก ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ
	เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๖๘,๕๗๐			
๒.๒ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรใน สคร.	เงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน ๑๔๑,๕๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนาทางด้านจริยธรรมที่สอดแทรกภายใต้ โครงการฝึกอบรม อาทิ หลักสูตรโรงเรียน สคร. การสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร และหลักสูตรจากหน่วยงานภายนอก	บุคลากร สคร. เป็นแบบอย่างที่ดีในด้ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๒.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรตาม ภารกิจของ สคร.	เงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน ๒๗๖,๖๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากร สคร. ได้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ จำนวนรวมกว่า ๔๐ หลักสูตร ซึ่งเป็นการพัฒนาตามบทบาท และภารกิจที่หลากหลายของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม	บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนาเพื่อ รองรับภารกิจในด้านต่างๆ ของ สคร. ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรของ สคร. มีความพร้อมต่อการโยกย้ายสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานในอนาคต
	เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๖๘๕,๕๐๐			
๒.๔ โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนา องค์กรของ สคร.	เงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน ๕๒๕,๘๐๐	<b>ครั้งที่ ๑</b> ๒๓ - ๒๕ มกราคม ๒๕๖๘	บุคลากรระดับหัวหน้างาน จำนวน ๖๐ ราย เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา กลยุทธ์สู่ความยั่งยืนขององค์กร	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบ จะสามารถช่วย ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ให้สามารถ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
	เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑,๓๐๐,๐๐๐	<b>ครั้งที่ ๒</b> ๑๘ - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากร จำนวน ๑๙๔ ราย ได้รับการพัฒนาทักษะทางอารมณ์เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน	

โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์/ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์
๒.๕ โครงการโรงเรียน สคร.	เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๔๓๙,๑๘๐	เมษายน. - สิงหาคม ๒๕๖๘	บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน สามารถนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและ การปฏิบัติงาน	บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนา อย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับการกิจ ที่รับผิดชอบซึ่งจะช่วยให้บุคลากร มีความรู้และมีความพร้อมสำหรับ การขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร และสามารถรองรับภารกิจที่ท้าทาย ในอนาคต
๒.๖ โครงการสร้างผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านของ สคร.	เงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ งบดำเนินงาน รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน ๑๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของ สคร. ได้เข้ารับการฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน ภายใต้หลักสูตรจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนาเพื่อ รองรับภารกิจ ในด้านต่างๆ ของ สคร. ซึ่งจะช่วยให้ บุคลากรของ สคร. มีความพร้อมต่อการ โยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ในอนาคต
๒.๗ โครงการขับเคลื่อน สคร. สู่องค์กรคุณธรรม	เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๙๘,๕๖๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนาทางด้านจริยธรรมที่สอดแทรกภายใต้ โครงการฝึกอบรม อาทิ หลักสูตรโรงเรียน สคร. การสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร และหลักสูตรจากหน่วยงานภายนอก	สคร. สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ภายใต้การดำเนินงาน ตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๒.๘ โครงการสร้างความเข้าใจ และการให้คำปรึกษาสำหรับ บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ กุมภาพันธ์ - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘	การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและให้คำปรึกษาสำหรับบุคลากร ที่ต้องการศึกษาต่อ โดยได้มีการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการ เพื่อรับทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโททั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สคร. ได้ส่งบุคลากร จำนวน ๑ ราย เข้ารับการศึกษาคือในต่างประเทศ	บุคลากร สคร. มีความรู้ความเข้าใจแนว ทางการขอรับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น

รายละเอียดหลักสูตร/โครงการ จำนวนผู้เข้าร่วม และระยะเวลาดำเนินการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายใน สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘			
ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรของ สคร. หลักสูตรการพัฒนากลยุทธ์สู่ความยั่งยืนขององค์กร	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน ๖๐ ราย	๒๓ - ๒๕ มกราคม ๒๕๖๘
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สคร.	บุคลากร สคร. จำนวน ๓๒ ราย	๓๐ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ และ ๑๒ - ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘
๓	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากร สคร. จำนวน ๑๖๙ ราย	๒๒ เมษายน ๒๕๖๘
๔	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับการปฏิบัติงาน	บุคลากร สคร. จำนวน ๑๔๓ ราย	๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๕	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรเทคนิคการวิเคราะห์งบการเงิน (FINANCIAL ACCOUNTING ANALYSIS & DECISIONS PROGRAM)	บุคลากร สคร. จำนวน ๑๓๑ ราย	๑๓ และ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๘
๖	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรภาพรวมสถานะ และนโยบายการเงินการคลังของประเทศ	บุคลากร สคร. จำนวน ๕๑ ราย	๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๘
๗	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรการนำเทคโนโลยีดิจิทัลปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	บุคลากร สคร. จำนวน ๓๖ ราย	๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๘	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการพัฒนากำกั้ดูแล .และบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒/ระเบียบภายใน/การมอบอำนาจ	บุคลากร สคร. จำนวน ๓๔ ราย	๒๙ เมษายน ๒๕๖๘
๙	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรการจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากร สคร. จำนวน ๓๕ ราย	๔ มิถุนายน ๒๕๖๘
๑๐	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายปกครอง/กฎหมายมหาชน/และกฎหมายภาครัฐ	บุคลากร สคร. จำนวน ๔๔ ราย	๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๑๑	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ	บุคลากร สคร. จำนวน ๔๔ ราย	๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘
๑๒	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรการสอนงาน (Coaching)	บุคลากร สคร. จำนวน ๔๐ ราย	๖ - ๗ สิงหาคม ๒๕๖๘
๑๓	โครงการโรงเรียน สคร. วิเคราะห์เชิงพื้นฐาน (Fundamental)	บุคลากร สคร. จำนวน ๒๗ ราย	๒๒, ๒๙ พฤษภาคม และ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๘
๑๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนาทักษะทางอารมณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	บุคลากร สคร. จำนวน ๑๙๔ ราย	๑๘ - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างฯ หลักสูตรเตรียมความพร้อม (PC : Preparation Course) รุ่นที่ ๒	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ จำนวน ๑ ราย	๑๕ มกราคม - ๑ มีนาคม ๒๕๖๘
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างฯ หลักสูตรระดับต้น (FC : Fundamental Course)	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ จำนวน ๒ ราย	๑๕ มกราคม - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๘
๓	โครงการยกระดับคุณภาพการตรวจสอบภายในและสมรรถนะผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ	สมาคมผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ	ข้าราชการ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๑๘ - ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗
๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ” รุ่นที่ ๑๘ ณ ประเทศแคนาดา (เมืองโตรอนโตและเมืองแวนคูเวอร์)	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP)	ข้าราชการ ระดับอำนวยการสูง ๑ ราย ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๒ - ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗
๕	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับบุคลากรของหน่วยงานของรัฐ รุ่นที่ ๑	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗
๖	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับบุคลากรของหน่วยงานของรัฐ รุ่นที่ ๔	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ จำนวน ๑ ราย	๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๗
๗	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน รุ่น ๒๑	สถาบันวิทยาการพลังงาน	ข้าราชการ ระดับอำนวยการสูง จำนวน ๑ ราย	๙ มกราคม - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๘
๘	หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ ๑๑	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)	ข้าราชการ ระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ราย	๓๐ มกราคม - ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๙	หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย รุ่นที่ ๖ ประจำปี ๒๕๖๘	สถาบันพระปกเกล้า	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒ ราย	๕ กุมภาพันธ์ - ๓ เมษายน ๒๕๖๘
๑๐	หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๙-๑๓,๑๖-๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๑๑	หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement :e-Gp) สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ ๑	กรมบัญชีกลาง	บุคลากร จำนวน ๒ ราย	๘ มกราคม ๒๕๖๘
๑๒	กิจกรรมการอบรม/สัมมนาการบริหารงานเครือข่ายวายุภักษ์ และกิจกรรมให้ความรู้และกระชับความสัมพันธ์เครือข่ายสื่อมวลชนสัมพันธ์ ภายใต้โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนการขยายฐานรายได้ภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย บุคลากร จำนวน ๒ ราย	๑๑ - ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗
๑๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณสำหรับหน่วยงานภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	สำนักงบประมาณ	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย	๑๘ - ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗
๑๔	การฝึกอบรมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลัง	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๒๐ มกราคม ๒๕๖๘
๑๕	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Team Leader Workshop : Mastering Coaching & Giving Feedback	สำนักงาน ก.พ.	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๒๑ มกราคม ๒๕๖๘ และ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
๑๖	หลักสูตรนักรับราชการระดับกลางกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รุ่นที่ ๒/๒๕๖๘	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๓ ราย	๓ - ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๘
๑๗	หลักสูตร การบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล (Digital Transformation for Human Capital Management : HCM) รุ่นที่ ๑๐	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๒๒ เมษายน - ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
๑๘	การอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสำหรับผู้ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอมภายใต้การดำเนินงานของศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม (Anti fake news Center: AFNC) ประจำปี ๒๕๖๘	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	บุคลากร จำนวน ๒ ราย	๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
๑๙	โครงการหลักสูตรนักรับราชการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ ๑๒	สำนักงบประมาณ	ข้าราชการ ระดับบริหารสูง จำนวน ๑ ราย	๒๖ กุมภาพันธ์ - ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๘
๒๐	การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพที่ปรึกษาด้านการบริหารสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นฐาน รุ่นที่ ๑๓ (Certified Management Consultant - Fundamental: CMC ๑๓)	สำนักงาน ก.พ.ร.	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๒๕ กุมภาพันธ์ - ๒๕ เมษายน ๒๕๖๘
๒๑	หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักรับราชการรุ่นใหม่ รุ่น ๑๑ (วพม. ๑๑)	สถาบันวิทยาการพลังงาน	ข้าราชการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ราย	๑๓ พฤษภาคม - ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๒๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาขีดสมรรถนะการพัฒนาระบบบริหารและการสร้างเครือข่ายกลุ่มพัฒนาระบบบริหารของกระทรวงการคลัง	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ราย ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย	๓ - ๔ เมษายน ๒๕๖๘
๒๓	หลักสูตรพัฒนานักบริหารยุคดิจิทัล (Management Training for Digital Era: MTD)	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ราย	๒๑ พฤษภาคม - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๘
๒๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รุ่นที่ ๓๐	สำนักงาน ก.พ.	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๔ กุมภาพันธ์ - ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘
๒๕	หลักสูตรวุฒิบัตรการบริหารจัดการโครงการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชนในกิจการของรัฐอย่างมีธรรมาภิบาล รุ่นที่ ๒ (๑/๒๕๖๘)	สถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง (องค์การมหาชน)	ข้าราชการ ระดับอำนวยการสูง จำนวน ๑ ราย ข้าราชการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ราย	๙ เมษายน - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๒๖	หลักสูตร “ทำความเข้าใจกับ IFRS S1 and IFRS S2”	สภาวิชาชีพบัญชี	ข้าราชการ ระดับอำนวยการสูง จำนวน ๑ ราย ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย	๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๒๗	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน เพื่อเตรียมความพร้อมการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๒๑ - ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘
๒๘	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน รุ่น ๒๒ (วพน. ๒๒)	สถาบันวิทยาการพลังงาน	ข้าราชการ ระดับอำนวยการสูง จำนวน ๑ ราย	๓ กรกฎาคม - ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
๒๙	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร Microsoft Excel Tips & Tricks	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย	๒๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๘
๓๐	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร การออกแบบและสร้างสื่อ Infographic ในยุคดิจิทัลด้วย Powerpoint	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย	๑ - ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๓๑	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร ถ่ายภาพและแต่งภาพแบบมืออาชีพด้วยสมาร์ทโฟน	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๑๓ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๓๒	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร Infographic with Canva	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒ ราย	๑๙ - ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๓๓	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร การใช้โปรแกรมเว็บออนไลน์ในการสร้างสรรค์สื่ออินโฟกราฟิกส์	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย บุคลากร จำนวน ๑ ราย	๒๒ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๓๔	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร ตัดต่อวิดีโอแบบมีอาชีพด้วยสมาร์ทโฟน	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย บุคลากร จำนวน ๒ ราย	๒๖ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๓๕	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร พัฒนา Application บน Line Platform	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย	๙ - ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘
๓๖	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร เรียนรู้การทำงานร่วมกัน ด้วย Microsoft 365	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย	๑๖ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
๓๗	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร Google tools เพื่อการพัฒนางานของข้าราชการยุคดิจิทัล	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ ราย	๒๓ - ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘
๓๘	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร การบริหารจัดการโครงการด้วย ोजล์ Agile Project Management	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย	๗ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๓๙	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร การพัฒนาฐานข้อมูล Big Data & AI	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ ราย	๑๔ - ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๔๐	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร AI สำหรับการออกแบบงานนำเสนอ	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย บุคลากร จำนวน ๑ ราย	๒๑ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๔๑	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร สร้างสรรค์สื่อออนไลน์ ด้วย Capcut	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย บุคลากร จำนวน ๑ ราย	๒๑ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๔๒	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร Excel กับการทำงานด้านข้อมูล	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒ ราย	๓๐ กรกฎาคม - ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘
๔๓	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร Word Smart & Techniques	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย	๒๕ - ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘
๔๔	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร AI & Chatbot	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย บุคลากร จำนวน ๓ ราย	๑ - ๕ กันยายน ๒๕๖๘

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๔๕	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร สร้างรายงานออนไลน์ด้วยโปรแกรม Looker Studio	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ ราย	๘ - ๙ กันยายน ๒๕๖๘
๔๖	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตร การใช้งาน Application และ AI ด้วยสมาร์ทโฟน	กระทรวงการคลัง	บุคลากร จำนวน ๓ ราย	๑๐ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๘
๔๗	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ศักยภาพและแนวโน้ม AI กับการพัฒนา คุณภาพงานภาครัฐ	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับอำนวยการสูง จำนวน ๑ ราย ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ ราย	๖ มิถุนายน ๒๕๖๘
๔๘	การอบรมเชิงปฏิบัติการ Masterclass on “Thailand’s Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Accession” ณ ประเทศออสเตรเลีย	สถานทูตออสเตรเลียและ University of Queensland	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๑๔ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และ ๗ - ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘
๔๙	โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคลในสังกัด กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	กรมตุลาการ	บุคลากร จำนวน ๑ ราย	๒๘ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘
๕๐	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร กฎหมายดิจิทัล ประเด็นสำคัญและผลกระทบที่ บุคลากรภาครัฐควรทราบ	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒ ราย	๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘
๕๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสอบทานและแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาด ทางบัญชี รุ่นที่ ๑	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๑๘ - ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘
๕๒	โครงการหลักสูตรนักรับราชการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) รุ่นที่ ๗	สำนักงานงบประมาณ	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๑๑ มิถุนายน - ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘
๕๓	หลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของบุคลากร ภาครัฐ”	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ข้าราชการ จำนวน ๕ ราย บุคลากร จำนวน ๑ ราย	๑๔ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๘
๕๔	โครงการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงานด้านการ ตรวจสอบภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย บุคลากร ๑ ราย	๒๒ - ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๘
๕๕	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการจัดทำรายงาน การเงินของส่วนราชการ	กรมบัญชีกลาง	บุคลากร จำนวน ๑ ราย	๑ - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๕๖	โครงการพัฒนาความรู้ต่อเนืองทางวิชาชีพบัญชีของผู้ทำบัญชีของหน่วยงานของรัฐ รุ่นที่ ๑	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ระดับอำนาจการสูงและ ชำนาญการ จำนวน ๒ ราย	๗ - ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๕๗	โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai สำหรับ หน่วยงานผู้เบิก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย บุคลากร จำนวน ๑ ราย	๒๓ - ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๕๘	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง สถาบันวิทยาการตลาดทุน รุ่นที่ ๓๖	สถาบันวิทยาการตลาดทุน	ข้าราชการ ระดับอำนาจการสูง จำนวน ๑ ราย	๑๙ กรกฎาคม - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๘
๕๙	โครงการฝึกอบรมราคากลางการจ้างที่ปรึกษา (ฉบับใหม่) และขั้นตอน กระบวนการจ้างที่ปรึกษา ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ	ข้าราชการ จำนวน ๓ ราย บุคลากร จำนวน ๒ ราย	๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๖๐	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และการสร้างเครือข่ายในสังกัดกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย	๒๑ - ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๖๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย บุคลากร จำนวน ๑ ราย	๒๐- ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๖๒	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร Smart Team Management: บริหารทีมยุค ใหม่ด้วยพลังดิจิทัล	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ ราย บุคลากร จำนวน ๑ ราย	๘ - ๙ กันยายน ๒๕๖๘
๖๓	หลักสูตรนักรการคลังมืออาชีพ (นคอ.) รุ่นที่ ๑๕	มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบาย เศรษฐกิจการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๒๒ กรกฎาคม - ๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็น	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง</p>	<p>การสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มีผู้สนใจ และสมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวนน้อย ประกอบกับเมื่อถึงวันสอบวัดความรู้ ความสามารถที่ใช้ เฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) มีผู้สมัครสอบที่ขาดสอบ ส่งผลให้จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกมีน้อย บางครั้งไม่เพียงพอต่อจำนวนอัตราว่าง ทำให้ส่วนราชการขาดบุคลากร และทำให้ต้องดำเนินการ เปิดรับสมัครสอบคัดเลือก หลายครั้ง</p>	<p>เพิ่มช่องทางการ ประชาสัมพันธ์การเปิดรับ สมัครสอบแข่งขันให้มากขึ้น จากเดิมมีการประชาสัมพันธ์ ประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ผ่านช่องทางบอร์ด ประชาสัมพันธ์ของ สคร. ระบบอินทราเน็ตของ สคร. เว็บไซต์ สคร. และเว็บไซต์ สำนักงาน ก.พ. แต่เนื่องจาก ปัจจุบันสื่อโซเชียลมีเดียเป็น ช่องทางที่มีการเข้าถึงง่าย และรวดเร็ว จึงเพิ่มช่อง ทางการประชาสัมพันธ์ ประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ผ่านสื่อโซเชียลมีเดียต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังมีการทำ หนังสือประทับตราถึง สถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ประชาสัมพันธ์ประกาศ รับสมัครสอบแข่งขันอีกหนึ่ง ช่องทาง ซึ่งจะช่วยขยายการ เข้าถึงกลุ่มนักศึกษา ศิษย์เก่า และผู้ที่สนใจ ได้มากขึ้น</p>

ประเด็น	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เนื่องจากงบประมาณ ในด้านการจัดฝึกอบรมของ ส่วนราชการมีจำนวนจำกัด ประกอบกับวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชา ที่ส่วนราชการต้องการ จัดฝึกอบรมมีจำนวนน้อย และมีอัตราค่าบริการสูง	- จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ ให้กับส่วนราชการเพื่อ ส่วนราชการสามารถพัฒนา ทรัพยากรบุคคลได้ ครอบคลุมทุกด้าน - สำนักงาน ก.พ. จัดให้มี บัญชีรายชื่อวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ ส่วนราชการ
การบริหารกำลังคนคุณภาพ	กระบวนการในการสรรหา บุคคลผู้เป็นกำลังคนคุณภาพ มีความซับซ้อน และใช้ ระยะเวลาดำเนินการมากขึ้น	สำนักงาน ก.พ. ทบทวน กระบวนการในแต่ละขั้นตอน เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ในการดำเนินการสรรหา บุคคลผู้เป็นกำลังคนคุณภาพ ของส่วนราชการ