



## แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

### สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ ..... *Ornthicha* .....

ชื่อ-สกุล *นางอรนทิชา ศิลปวิศวกุล* .....

ตำแหน่ง *ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ* .....

วันที่ *7* / *มี.ค.* / *2566*

#### ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล *นางสาวอรนทิชา ศิลปวิศวกุล*

ตำแหน่ง *นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ*

โทรศัพท์/โทรสาร *022985880*

อีเมล *ornthicha\_s@sepo.go.th*

# ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

## การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

ไม่มี

### 2. โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1	พัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพในรัฐวิสาหกิจมีคุณภาพและสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน	นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ ภายใต้โครงการพัฒนานักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ
ประเด็นที่ 2	พัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้ตามเป้าหมายและมีคุณภาพ	บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตร Innovation with Data Analytics and Visualization และหลักสูตร Presentation Advantage เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านข้อมูล และทักษะด้านการนำเสนองานแบบมืออาชีพ
ประเด็นที่ 3	พัฒนากระบวนการทำงานสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจให้สามารถสนับสนุนการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกมีประสิทธิภาพ	สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ได้จัดให้บุคลากรเข้าร่วม โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ 1. หลักสูตรการถ่ายทอดยุทธศาสตร์องค์กรสู่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ 2. หลักสูตรการปรับตัวในการทำงานยุค 4.0 3. หลักสูตรการจัดทำแผนงาน/โครงการภายใต้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และยุทธศาสตร์องค์กร

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ	✓				

### การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	✓				
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม	✓				
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓				
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน	✓				
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	✓				

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้	✓				
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น					
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

## การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	✓				
18. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา	✓				
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น	✓				

---

\* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

---

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

## คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

## ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

### นวัตกรรม

#### การจัดทำฐานข้อมูลรายละเอียดผลงานทางวิชาการ

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการตรวจสอบความซ้ำซ้อนของหัวข้อผลงานทางวิชาการ
3. เพื่อเพิ่มช่องทางการเข้าถึงผลงานทางวิชาการ
4. เพื่อส่งเสริมการค้นคว้าข้อมูลผลงานทางวิชาการในรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัล
5. เพื่อลดข้อจำกัดในเรื่องของพื้นที่การจัดเก็บผลงานทางวิชาการ

#### การดำเนินงาน

1. ผู้ขอรับการประเมินส่งเค้าโครงผลงานทางวิชาการ
2. จัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกพร้อมชื่อผลงาน กำหนดให้หักท้วงได้ภายใน 30 วัน และแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ ให้จัดทำผลงานส่งภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันประกาศ
3. คณะกรรมการประเมินผลงานฯ ประชุมพิจารณาผลงาน
4. กรณีผ่าน ดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนข้าราชการ
5. แจ้งข้าราชการผู้ได้รับการเลื่อน Scan ผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินแล้ว
6. จัดทำรูปแบบฐานข้อมูลรายละเอียดผลงาน
  - การระบุคำสำคัญ (keyword)
  - วันที่ประกาศผลงาน
  - ชื่อผลงาน
  - รายละเอียดเบื้องต้น
  - เอกสารผลงานรูปแบบ PDF
7. ดำเนินการสร้างช่องทางการเข้าถึงในระบบ e-filing ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ผลที่คาดว่าจะได้รับ
  1. มีเครื่องมือตรวจสอบข้อมูลผลงานทางวิชาการ เพื่อสะดวกต่อการตรวจสอบความซ้ำซ้อนของผลงานทางวิชาการ
  2. พัฒนาช่องทางการเข้าถึงเอกสารทางวิชาการในรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัล
  3. สะดวกในการค้นหาเอกสาร ลดข้อจำกัดในการจัดเก็บผลงานทางวิชาการ
  4. ตอบสนองการเข้าถึงผลงานทางวิชาการได้หลากหลาย หากบุคลากรต้องการศึกษาผลงานในเรื่องเดียวกันหลายคน



## 25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจสามารถจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการถ่ายทอดยุทธศาสตร์องค์กรสู่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร ตลอดจนภารกิจในแต่ละด้านขององค์กรที่จะก้าวต่อไปในอนาคต

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

## ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

#### 1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ\*\*

##### 1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	6	85.71
รับโอน	1	14.29
บรรจุกลับ	0	0
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	7	100

##### 2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	2	25
ให้โอน	6	75
เกษียณอายุ	0	0
เสียชีวิต	0	0
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	8	100

\*\*ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

## 1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	1	20	5

\*\*\*กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

ไม่มี

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

มี

ระดับทรงคุณวุฒิที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

2

## 1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	155
2. พนักงานราชการ	28
รวม	183

## 2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	4124082.99
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	229
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	18,009.10
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	5158103.74
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	32061
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	160.88

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	69.85
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	30
คะแนนรวม	99.85

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	10	120	0
ดีมาก	0	0	18	0
ดี	0	0	0	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	10	114	0
ดีมาก	0	0	23	0
ดี	0	0	1	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากรทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
<b>4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)****</b> (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	229	229	100
<b>4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)****</b> (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	55	229	24.02
<b>4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</b>	4	229	1.75

\*\*\*\*ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

## 5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

-

## 6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

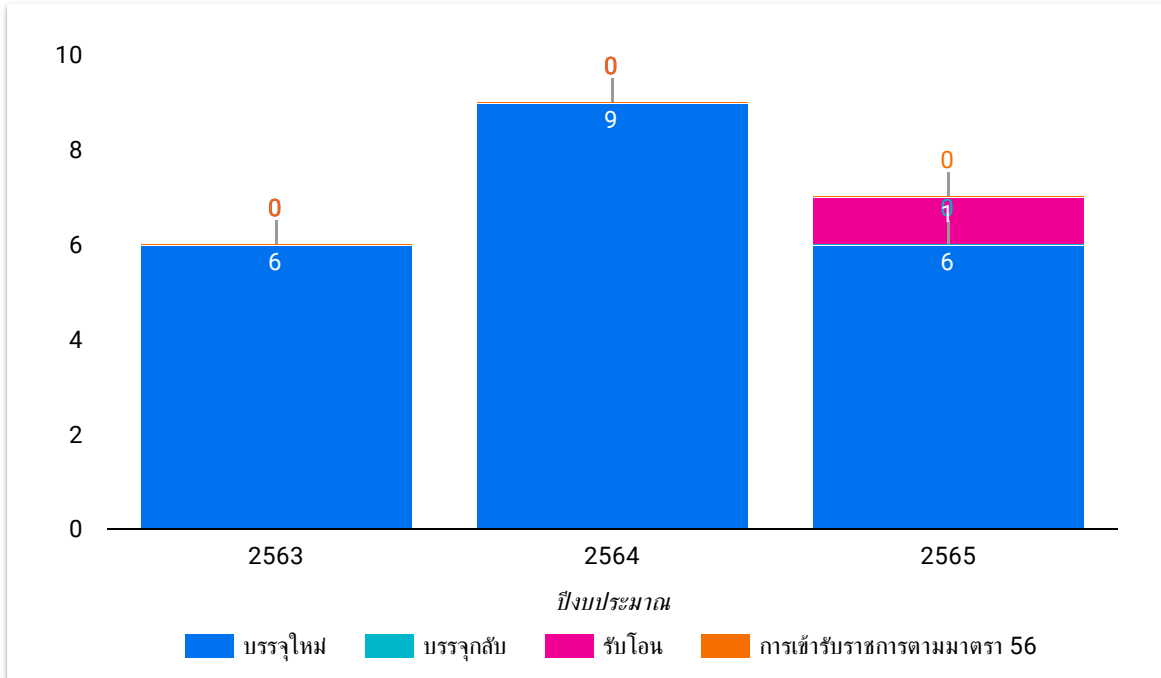
-

**คำชี้แจง** โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

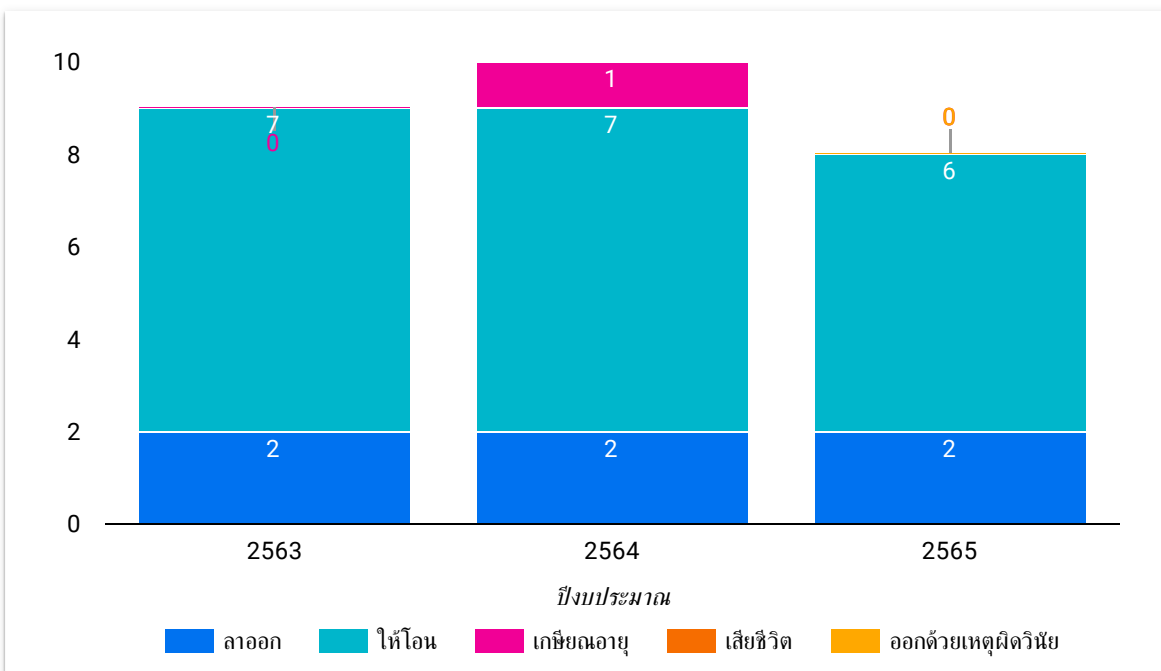
## 1. ข้อมูลข้าราชการ

### 1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

#### แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



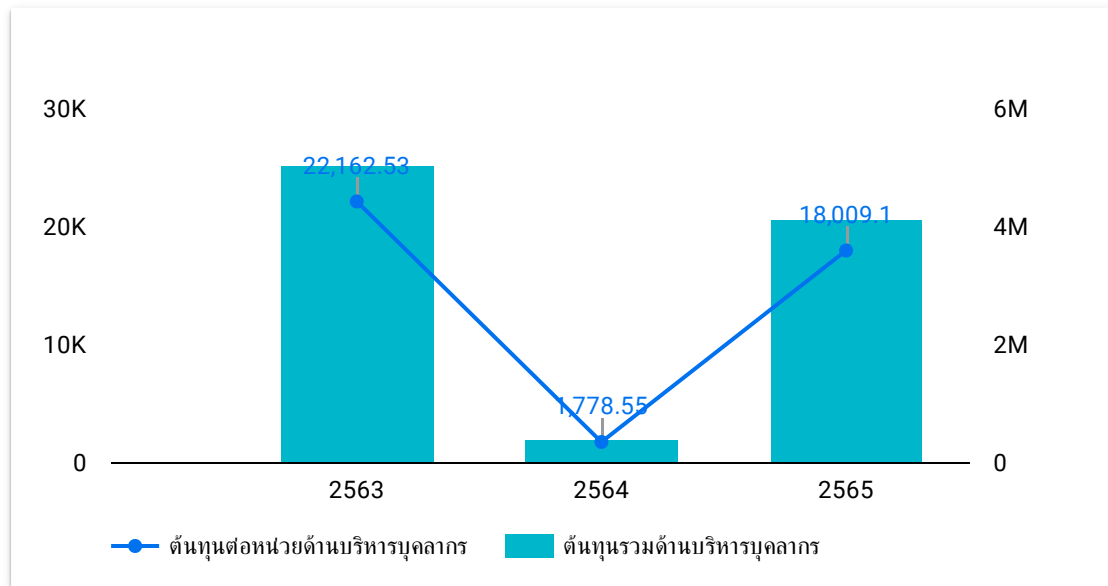
#### แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



## 2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

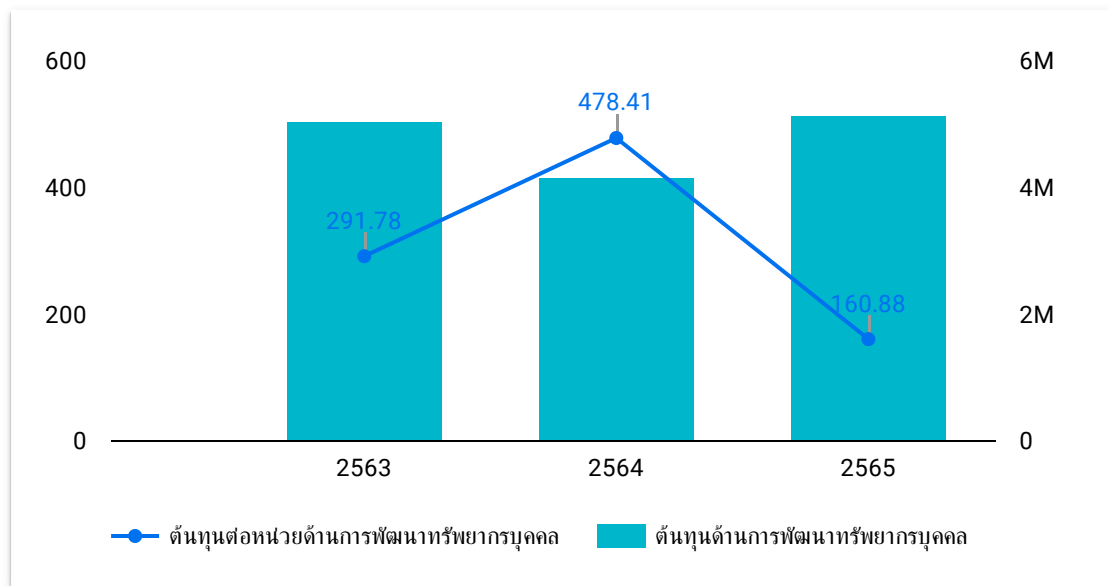
## 2.1 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

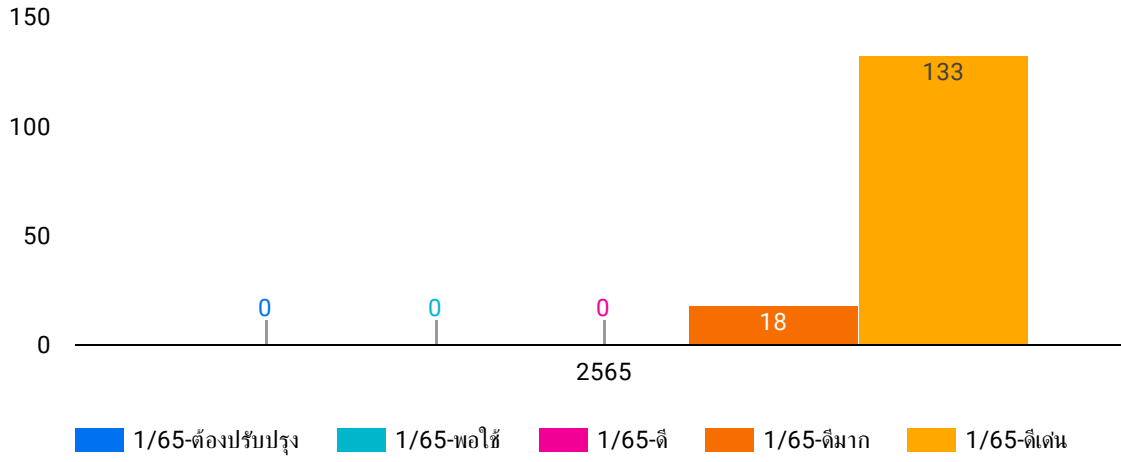
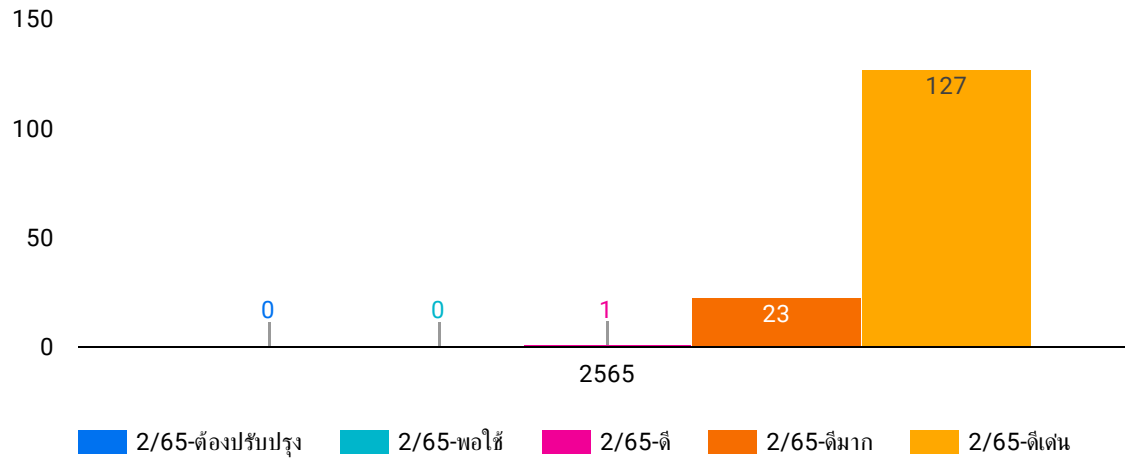


## 2.2 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



## 3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
รอบการประเมิน 1/2565แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
รอบการประเมิน 2/2565

**สรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**  
**ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ**

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน นั้น สคร. ได้มีการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

สคร. ขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สรุปได้ ดังนี้

นโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย
<p><b>นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง</b></p>	<p>สคร. ได้การกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานภายใน สคร. เพื่อให้มีหน่วยงานระดับ “กอง” รับผิดชอบภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามพระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังได้การเกลี่ยอัตรากำลังของบุคลากรประเภทต่างๆ ทั้งในส่วนของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป ในกรณีนี้ สคร. ได้มีการประชุมหารือร่วมกันทั้งในระดับคณะกรรมการบริหารระดับสูง สคร. ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สคร. ที่ปรึกษาด้านพัฒนารัฐวิสาหกิจ ที่ปรึกษาด้านการประเมินผลรัฐวิสาหกิจ และรองผู้อำนวยการ สคร. ทั้ง ๒ ท่าน เพื่อกำหนดทิศทางในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ยังได้มีการหารือในระดับผู้บริหารระดับกลาง (โซ่ข้อกลาง) ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดโครงสร้างองค์กรรวมทั้งวิเคราะห์อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไปและเพื่อให้มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป สคร. จึงได้มีการขอรับการจัดสรรอัตรากำลัง ดังนี้</p> <p>(๑) ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังตั้งใหม่จากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)</p> <p>(๒) ขอเกลี่ยอัตรากำลังจากส่วนราชการต่างๆ ภายในกระทรวงการคลัง</p> <p>โดยปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>
<p><b>นโยบายการสรรหาและคัดเลือก</b></p>	<p><b>การสรรหาบุคลากรในระดับแรกบรรจุ</b></p> <p>สคร. ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยมีการเปิดรับสมัครบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดเข้ารับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ทั้งส่วนของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง</p>

นโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย
<p>นโยบายการสรรหาและคัดเลือก</p>	<p><u>การสรรหาบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</u>                      สคร. ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรภายในเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. สคร. กำหนด</p> <p><u>การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน</u>                      สคร. มีการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๓ ราย เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงานที่หลากหลายเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต</p>
<p>นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ</p>	<p>สคร. ได้ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมทั้งยังได้มีการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการ นอกเหนือจากที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้เกิดความโปร่งใส สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่ง สคร. ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ จำนวน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่</p> <p>(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐                      (๒) สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๑๐                      (๓) สมรรถนะประจำสายงาน ร้อยละ ๑๐ และ                      (๔) การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ร้อยละ ๑๐</p>
<p>นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สคร. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ หลักสูตร โดยแบ่งเป็นการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน จำนวน ๒ หลักสูตร และการฝึกอบรม/การศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน จำนวน ๑๗ หลักสูตร</p>
<p>นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน</p>	<p>สคร. ได้ดำเนินการจัดกิจกรรม ดังนี้</p> <p>(๑) กิจกรรม Happy Workplace ในช่วงเทศกาลสำคัญต่างๆ อาทิ กิจกรรมงานปีใหม่ กิจกรรมสงกรานต์ เทศกาลพระสงกรานต์                      (๒) กิจกรรม Birthday Party ซึ่งเป็นการร่วมอวยพรวันเกิดบุคลากร สคร. ที่เกิดในแต่ละเดือน ซึ่งดำเนินการเป็นประจำทุกเดือน                      (๓) ดำเนินการช่วยเหลือบุคลากร สคร. ด้านฌาปนกิจศพ กรณีบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต</p>

นโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย
นโยบายสร้างความผูกพันในองค์กร	สคร. มีการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สคร. จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดสรรอัตรากำลังภายในส่วนราชการ (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร สคร. (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการภายในส่วนราชการ

### ปัญหาและอุปสรรค

จากการดำเนินการทางด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าว แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ได้เริ่มคลี่คลายลงบ้างแล้ว แต่การดำเนินการของ สคร. ที่เกี่ยวข้องการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สคร. ในหลายโครงการ/กิจกรรม ยังคงมีข้อจำกัดอยู่อีกมาก เนื่องจากมาตรการป้องกันและเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคฯ ที่ยังจำกัดการดำเนินงานบางอย่าง อาทิ การจำกัดจำนวนในการรวมตัวกันของกลุ่มคนส่งผลให้การดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ หรือการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ หรือไม่สามารรถดำเนินการจัดฝึกอบรมภายในห้องเรียนได้ อย่างไรก็ตาม จากข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น ทำให้ สคร. ต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการดำเนินการทางด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของ สคร. ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกที่ตลอดเวลาผ่านระบบอินเทอร์เน็ต อีกทั้งยังมีการเปิดรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการ ผ่านอินเทอร์เน็ต การดำเนินการสอบสัมภาษณ์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการจัดหลักสูตรฝึกอบรมแบบออนไลน์ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ

ในการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อให้สามารถปรับตัว และรองรับต่อสถานการณ์หรือภัยคุกคามต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การเตรียมความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีของหน่วยงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเป็นหนึ่งในแนวทางหลักในการดำเนินการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้องค์กรให้สามารถดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมการต่างๆ ตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงหรือภัยคุกคามในด้านต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ได้อย่างเป็นระบบ และทันท่วงที

## สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

สรุปการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

หลักสูตร	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
ภายในหน่วยงาน	2
ภายนอกหน่วยงาน	17
<b>รวม (จำนวนหลักสูตร)</b>	<b>19</b>

### หลักสูตรฝึกอบรมภายในหน่วยงาน

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ชื่อหลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การถ่ายทอดยุทธศาสตร์องค์กรสู่ปฏิบัติงานทุกระดับ	การถ่ายทอดยุทธศาสตร์องค์กรสู่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ	บุคลากร สคร.
2	โครงการพัฒนานักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ	“การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)”	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการที่ปฏิบัติราชการในสังกัด กพส. 1 -

### หลักสูตรฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	หน่วยงาน	สคร. ส่ง
1	หลักสูตร “นักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง” (นยปส.) รุ่นที่ 13	สำนักงาน ป.ป.ช.	นายสุธารักษ์ อีร์จันติก
2	หลักสูตร การกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกำกับดูแล (Regulators) รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน ประจำปี พ.ศ. 2565 รุ่นที่ 24	สถาบันพระปกเกล้า	นายจิรวัดน์ หงสกุล
3	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รุ่นที่ 95	สำนักงาน ก.พ.	นายพิทย อุทัยสง
4	โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2) รุ่นที่ 14 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	สำนักงาน ก.พ.	นางวชิรญา เพิ่มภูศรี
5	หลักสูตร “เศรษฐกิจดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร” Digital Economy For Management (DE4M) รุ่นที่ ๑๕	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP)	นายพงศ์พัฒน์ บูรณะนนท์
6	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร APAC Energy Transition Leadership Program (A-ETLP)	บริษัท General Electric ประเทศไทย (บริษัทฯ)	นายพิทย อุทัยสง
7	หลักสูตร การกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกำกับดูแล (Regulators) รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน ประจำปี พ.ศ. 2565 รุ่นที่ 25	สถาบันพระปกเกล้า	นายพลจักร นิมวัฒนา
8	หลักสูตรนักรับมืออาชีพ (นคอ.) รุ่นที่ 12	มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง	1.นางสาววิชชาวี ศรีณย์วงศ์ 2.นางสาวตยาเมล เกลยผล
9	หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้นำยุคใหม่ในระบอบประชาธิปไตย รุ่นที่ 12	สถาบันพระปกเกล้า	นางสาวณัฐพัชร์ ทวีวรรณบุลย์
10	หลักสูตรที่ปรึกษาทางการเงิน	ชมรมวาณิชธนกิจ สมาคมบริษัทหลักทรัพย์ไทย	1.นายชวเจต สุนทรวิทย์ 2.นายอโนชา คลังทวีคุณสุข 3.นายชยกุล ลิมมนรัตน์ 4.นายจริยวัตร เจริญช่าง

11	หลักสูตร “หลักกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง”	มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครองและสำนักงานศาลปกครอง	1.นายวัชรพงษ์ วรรณตุง 2.นางพรภวิชัย รัชตสุวรรณ 3.นายกัญจนบุรณ์ รัชตสุวรรณ
12	หลักสูตรระดับบริหารวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย รุ่นที่ 3	สถาบันพระปกเกล้า	1.นายวัชรพงษ์ วรรณตุง 2.นางสาววริมล จันทรวง
13	การอบรมออนไลน์ หลักสูตร Understanding Best Value – Procurement Assistance Program for Thailand	องค์การการค้าและการพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา (USTDA)	1. นางสาวนันทนิษฐ์ วงศ์ภักดี 2. นางสาวอภิญา เสรีวัฒน์ 3. นางสาวศยามล เฉลยผล 4. นางสาวปิยฉัตร รัตโนภาส 5. นายสัจจวัฒน์ จันทร์หอม
14	โครงการอบรมหลักสูตร “หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ”	มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครองและสำนักงานศาลปกครอง	นางสาวพิมพ์วิไล เก่งงาน
15	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน รุ่นที่ 2	กรมบัญชีกลาง	นางสาวดารินทร์ พุ่มเกษม
16	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับหัวหน้างาน รุ่นที่ 2	กรมบัญชีกลาง	นางสาวเจนจิรา แดงปรก
17	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การใช้งานระบบการบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐ (GFMS)	กระทรวงการคลัง	นางสาวภัทรกร จงมีสุข นางสาวกรรณิการ์ เกตทอง นางสาวปรีญา จันทรเทศ นางสาวชนิษฐนา สำเร็จดี

ที่มา สำนักงานเลขาธิการกรม ฝ่ายการเจ้าหน้าที่

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖