



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ-สกุล

(นายธิปดี วัฒนกุล)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงการคลัง รักษาราชการแทน

ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

วันที่

๓๐ ต.ค. ๒๕๖๖

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวอรธิชา ศิลปวิศวกุล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 022985880 ต่อ 2104

มือถือ

อีเมล ornthicha_s@sepo.go.th

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

ไม่มี

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรรณาลือเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง ได้มีมติอนุมัติให้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักกฎหมาย จากเดิม 2 ส่วนงาน เป็น 3 ส่วนงาน และกำหนดตำแหน่งลงตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในใหม่

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ ภายใต้หัวข้อ "การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ" เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน ช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ปัญหาของงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรขององค์กรสามารถพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ

รายละเอียดของประเด็นที่ 3
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ได้ดำเนินการ ดังนี้

- บรรจุข้าราชการแล้ว จำนวน 6 ราย และพนักงานราชการ จำนวน 2 ราย
- เลื่อนข้าราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 18 ราย

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

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

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

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

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

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

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 และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด 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)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

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

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

- 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

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน 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	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. กรุณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่นใบลาออนไลน์ เป็นต้น	✓	การยื่นใบลาผ่านระบบออนไลน์
นวัตกรรมด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง	✓	การทำ Exit Interview สำหรับผู้ประสงค์จะลาออก/โอนไปส่วนราชการอื่น
นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	มีการอบรมผ่านระบบออนไลน์

25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ โดย อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง ได้มีมติอนุมัติให้ สคร. ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักกฎหมาย จากเดิม 2 ส่วนงาน ได้แก่

- ส่วนกฎหมาย 1
- ส่วนกฎหมาย 2

ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักกฎหมายเป็น 3 ส่วน และกำหนดตำแหน่งลงตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในใหม่ ดังนี้

- ส่วนวิชาการและพัฒนากฎหมาย (5 ตำแหน่ง)
- ส่วนให้คำปรึกษาและคดี (5 ตำแหน่ง)
- ส่วนนิติกรรมสัญญาและคำตอบแทน (4 ตำแหน่ง)

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง พนักงานราชการ

ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

มีผู้สนใจและสมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวนน้อยกว่าปริมาณความต้องการของส่วนราชการ ทำให้ส่วนราชการขาดบุคลากร และส่วนราชการต้องเปิดรับสมัครพนักงานราชการในตำแหน่งดังกล่าว หลายครั้ง ส่งผลให้ส่วนราชการต้องใช้งบประมาณในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ให้เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป (วุฒิปริญญาตรี) เพื่อให้ส่วนราชการสามารถสรรหาบุคคลเข้ารับราชการได้จากผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

- งบประมาณในด้านการจัดฝึกอบรมมีจำนวนจำกัด
- วิทยากรในบางสาขาวิชาที่ส่วนราชการต้องการจัดฝึกอบรมมีจำนวนจำกัด และมีอัตราค่าบริการในราคาสูง

ข้อเสนอแนะ

- จัดสรรงบประมาณให้ส่วนราชการสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ครบทุกด้าน
- สำนักงาน ก.พ. จัดให้มีรายชื่อวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ส่วนราชการ

การบริหารกำลังคนคุณภาพ

ปัญหาอุปสรรค

ขั้นตอนการดำเนินการในการสรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคคลผู้เป็นกำลังคนคุณภาพมีความซับซ้อนขึ้น จากเดิมที่ส่วนราชการดำเนินการแล้วเสร็จสามารถส่งข้อมูลไปที่สำนักงาน ก.พ. แต่ปัจจุบันส่วนราชการเมื่อดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว ต้องส่งผลการดำเนินการดังกล่าวไปที่สำนักงานปลัดของแต่ละกระทรวง เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป เมื่อแล้วเสร็จจึงรวบรวมข้อมูลของส่วนราชการในสังกัดส่งสำนักงาน ก.พ. ซึ่งระยะเวลาในการดำเนินการเท่าเดิม

ข้อเสนอแนะ

สำนัก ก.พ. ทบทวนกระบวนการในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนใหม่ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	2	16	12.50

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

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

ไม่มี

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

มี

ระดับทรงคุณวุฒิที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

1

4. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	6
2. พนักงานราชการ	2
รวม	8

5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2566
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	2834733.79
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	223
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	12,711.81
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	3543417.23
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง)	13961
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	253.81

6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ 1/2566

	จำนวนข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	10	113	0
ดีมาก	0	0	24	0
ดี	0	0	0	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2566

	จำนวนข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	10	105	0
ดีมาก	0	0	27	0
ดี	0	0	0	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ในยุค Digital Transformation ที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ในช่วงที่ผ่านมาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักในการกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กรเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรได้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและรูปแบบการทำงานวิถีใหม่ (New Normal) ด้วยเหตุดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางประกอบในการบริหารจัดการให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสามารถนำไปปรับใช้ได้กับทั้งสถานการณ์ในภาวะปกติและไม่ปกติ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแนวทางดังกล่าวตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้ทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สามารถดึงดูด รักษา และใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สคร. กำหนดให้มีการสำรวจความต้องการในแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อทบทวนและเสนอขอการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม ในปัจจุบัน

นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

สคร. ได้ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของ สคร. นอกจากนี้ สคร. ได้กำหนดตัวชี้วัดร่วมที่บุคลากร สคร. ทุกระดับจะได้รับประเมินภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน โดยการนำหลักเกณฑ์มาตรฐานในการพัฒนาภาครัฐในด้านต่างๆ อาทิ การพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0) การพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัลที่เน้นการเปิดเผยข้อมูล (Open Data) คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) รวมถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นตามยุทธศาสตร์อย่างแท้จริง

นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เพื่อดึงดูด รักษา และเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สคร. ได้จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐกำหนดให้แก่บุคลากร โดยมีกองทุนสวัสดิการของ สคร. เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เดือดร้อน และเพื่อใช้เป็นทุนสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของ สคร. นอกจากนี้ สคร. ได้มีการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สคร. ได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ โดยการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ตลอดจนองค์ความรู้ในยุคดิจิทัล อาทิ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร Innovation with Data Analytics and Visualization โดย Government Big Data Institute (GBDI) หลักสูตรการพูดในที่สาธารณะและการนำเสนอ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

สคร. ได้ให้ความสำคัญในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกลางทางการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดอย่างเคร่งครัด และได้มีการนำเครื่องมือ เทคนิค และวิธีการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในยุคดิจิทัลที่มีความทันสมัยมาประยุกต์ใช้เพื่อเกิดความรวดเร็วและความคล่องตัวในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน อาทิ การเปิดรับสมัครงานผ่านเว็บไซต์ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการสัมภาษณ์งานเป็นรูปแบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

นโยบายสร้างความผูกพันในองค์กร

เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด สคร. จึงได้กำหนดมาตรการให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (สถานที่ที่หน่วยงานจัดไว้หรือที่พักของเจ้าหน้าที่) และเพื่อให้เกิดความคล่องตัว สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จคล่อง แม้ปฏิบัติงานภายนอกสถานที่ตั้ง สคร. ได้นำเทคโนโลยีแบบคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) มาใช้ในการให้บริการแก่บุคลากรในรูปแบบของคลาวด์ส่วนตัว (Private Cloud) ประกอบกับได้นำระบบคอมพิวเตอร์เครื่องลูกข่ายเสมือน (Virtual Desktop Infrastructure : VDI) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใช้งานผ่านอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobile Device) ได้ทุกที่และตลอดเวลา รวมถึงมีระบบบริหารจัดการภายใน (Web Portal) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-filing) การติดตามเอกสาร (Tracking) การลา ยืม-คืนพัสดุ และจองห้องประชุม ผ่านทางระบบออนไลน์ได้ อีกทั้ง สคร. ได้ปรับเปลี่ยนการจัดประชุมจากรูปแบบปกติเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Video Conference) หรือรูปแบบผสมผสาน นอกจากนี้ สคร. ยังดำเนินกิจกรรม Happy Work Place และการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง SEPO VIBES ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ผอ. สคร.

เลขที่รับ..... 1959.....

วันที่..... 28 ธ.ค. 2565.....

รอนับที่วรรณฯ

เลขที่รับ..... 1170.....

วันที่..... 23 ธ.ค. 2565.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โทร. ๒๑๐๕

ที่ กค ๐๘๐๑.๓/๑๕๗๐

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความเห็นชอบในการทบทวนการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

เรียน ผอ. สคร. (ผ่านรอง ผอ. สคร. (นางนันทิวรรณฯ))

28/12/65

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
รับวันที่ 23 ม.ค. 2566

ตามที่สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ได้มีหนังสือ ที่ กค ๐๘๐๑.๓/๐๐๙ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ เสนอผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สคร. ซึ่งผู้อำนวยการ สคร. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑ นั้น

สล. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ขอเรียน ดังนี้

๑. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และเป็นการแสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๒

๒. เพื่อให้ สคร. มีนโยบายทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมทั้งเป็นไปตามกรอบการประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ตามข้อ ๑ สล. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ จึงได้ดำเนินการทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สคร. ข้างต้น รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบด้วย สำนักงานเลขาธิการกรม ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ จะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เห็นชอบ

นางปานทิพย์ ศรีพิมล)

ผอ. สคร

อุษณีย์ มหากิจศิริ

(นางสาวอุษณีย์ มหากิจศิริ)

เลขาธิการกรม

กนกฤษ

3/1/66

20/12/65
นางนันทิวรรณ

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน นั้น สคร. ได้มีการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
นโยบาย การวิเคราะห์ อัตรากำลัง	การเกลี่ยอัตรากำลังของบุคลากรประเภทต่างๆ ทั้งในส่วน ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพของงาน โดยได้มีการประชุมหารือร่วมกันทั้งในระดับคณะกรรมการ บริหารระดับสูง สคร. และในระดับผู้บริหารระดับกลาง (ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม) เพื่อกำหนดทิศทาง ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร รวมทั้งวิเคราะห์ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน	๑ ต.ค. – ๓๐ พ.ย. ๖๕	สคร. ได้ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมเพื่อรองรับ ภารกิจ ที่เพิ่มขึ้น โดยขอเกลี่ยอัตรากำลังจากผลของ การเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงการคลัง จำนวน ๑๗ อัตรากำลัง โดยปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณา ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
นโยบายการ สรรหาและ คัดเลือก	การสรรหาบุคลากรในระดับแรกบรรจุ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตลอดจนจรรยาบรรณในยุคนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวใน การดำเนินการสรรหาบุคลากร ทั้งยังเป็นการประเมินทักษะ สมรรถนะทางด้านดิจิทัลของผู้สมัคร	การสรรหาข้าราชการ ครั้งที่ ๑ ๑ ต.ค. – ๕ ม.ค. ๖๖ ครั้งที่ ๒ ๑๖ ก.พ. – ๑๙ พ.ค. ๖๖ ครั้งที่ ๓ ๒๐ ก.ค. – ๓๐ ก.ย. ๖๖ การสรรหาพนักงาน ราชการ ๒๕ ก.ค. – ๑๗ ต.ค. ๖๖	สคร. ได้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้ารับราชการ โดยมีการรับสมัครผ่านระบบ Online และมี การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Microsoft Team ซึ่งได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้ ข้าราชการ ๑) นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจปฏิบัติการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๕ ราย ๒) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ ราย ๓) นิติกรปฏิบัติการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ ราย	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
นโยบายการ สรรหาและ คัดเลือก		การสรรหาลูกจ้าง ชั่วคราวรายเดือน ครั้งที่ ๑ ๖ ก.พ. – ๓๐ เม.ย. ๖๖ ครั้งที่ ๒ ๑๗ ส.ค. – ๓๐ ต.ค. ๖๖	๔) การประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๒ ราย และนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๒ ราย พนักงานราชการ ๑) นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย ๒) เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓ ราย ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ๑) นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ (วุฒิปริญญาโท) จำนวน ๑ ราย ๒) นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๒ ราย ๓) นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๓ ราย ๔) นักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ ราย	
	การสรรหาบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น สคร. มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรภายในเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่องค์กร หรือคณะกรรมการกลางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกำหนด	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	สคร. มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรภายในเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. สคร. กำหนด ดังนี้ ๑) เลื่อนและแต่งตั้งในระดับชำนาญการ จำนวน ๗ ราย ๒) เลื่อนและแต่งตั้งในระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย ๓) เลื่อนและแต่งตั้งในระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๔ ราย ๔) อยู่ระหว่างการเลื่อนและแต่งตั้งในระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ราย	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
นโยบายการ สรรหาและ คัดเลือก	<p>การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน</p> <p>สคร. ได้มีการวางแผนการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และสั่งสมประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย และเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต</p>	<p>ครั้งที่ ๑ ระดับชำนาญการ ๑ - ๒๗ ก.พ. ๖๖</p> <p>ครั้งที่ ๒ ระดับชำนาญการพิเศษ ๑ - ๒๖ ก.ย. ๖๖</p>	<p>สคร. ได้ดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒๐ ราย และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๑ ราย</p>	<p>ไม่ได้ใช้ งบประมาณ</p>
นโยบาย ด้านบริหาร ผลการปฏิบัติ ราชการ	<p>สคร. ได้ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมทั้งยังได้มีการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒) สมรรถนะหลัก ๓) สมรรถนะประจำสายงาน และ ๔) การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ รวมทั้งได้มีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมที่บุคลากร สคร. ทุกระดับจะได้รับการประเมินภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน โดยการนำหลักเกณฑ์มาตรฐานในการพัฒนาภาครัฐในด้านต่าง ๆ ได้แก่</p> <p>๑) การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐</p> <p>๒) การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม</p> <p>๓) การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล โดยการพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)</p>	<p>รอบครึ่งปีแรก ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖</p> <p>รอบครึ่งปีหลัง ๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๖๖</p>	<p>ผลคะแนนตัวชี้วัดร่วมระดับบุคคลของ สคร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖</p> <p>รอบครึ่งปีแรก (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖)</p> <p>๑) ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ได้ ๒๘๖.๖๗ คะแนน</p> <p>๒) ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม ระดับที่ ๕ (ค่าคะแนนสูงสุด)</p> <p>๓) ผลการประเมินการพัฒนางานองค์การสู่ดิจิทัล โดยการพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ระดับที่ ๕ (ค่าคะแนนสูงสุด)</p> <p>๔) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับที่ ๕ (ค่าคะแนนสูงสุด)</p>	<p>ไม่ได้ใช้ งบประมาณ</p>

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
<p>นโยบาย ด้านบริหาร ผลการปฏิบัติ ราชการ</p>	<p>๔) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)</p>	<p>๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย. ๖๖</p>	<p>รอบครึ่งปีหลัง (๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย. ๖๖) ในแต่ละด้าน ดังนี้</p> <p>๑) ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบ ราชการ ๔.๐ ได้รับ ๔๕๓.๑๓ คะแนน</p> <p>๒) ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม ระดับที่ ๕ (ค่าคะแนนสูงสุด)</p> <p>๓) ผลการประเมินการพัฒนาระบบการสู่ดิจิทัล โดยการพัฒนา ระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผย ข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ระดับที่ ๕ (ค่าคะแนนสูงสุด)</p> <p>๔) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เท่ากับ ๙๑.๓๖ คะแนน เทียบเท่า ระดับที่ ๕ (ค่าคะแนนสูงสุด)</p>	<p>ไม่ได้ใช้ งบประมาณ</p>
<p>นโยบาย สวัสดิการและ ค่าตอบแทน</p>	<p>สวัสดิการ การจัดสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากที่ทางราชการ กำหนด ผ่านกองทุนสวัสดิการของ สคร. เพื่อเป็น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน</p>	<p>ดำเนินการ ในทุก ๆ วันพฤหัสบดี สุดท้ายของแต่ละเดือน</p>	<p>สคร. ได้เนิมนการจัดกิจกรรม Birthday Party อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน โดยบุคลากร สคร. ทุกระดับร่วมกันอวยพรบุคลากรที่เกิดในเดือนต่าง ๆ</p>	<p>ไม่ได้ใช้ งบประมาณ</p>
	<p>ค่าตอบแทน สคร. มีการบริหารผลการปฏิบัติงานและพิจารณา ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง</p>	<p>รอบครึ่งปีแรก ๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๑ มี.ค. ๖๖ รอบครึ่งปีหลัง ๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย. ๖๖</p>	<p>ผลประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคลเพื่อใช้ประกอบ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน</p>	<p>ไม่ได้ใช้ งบประมาณ</p>

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
นโยบายสร้าง ความผูกพัน ในองค์กร	การกำหนดมาตรการให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน นอกสถานที่ตั้ง (สถานที่ที่หน่วยงานจัดไว้หรือที่พักของ เจ้าหน้าที่) และจัดหาเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	สคร. ได้นำเทคโนโลยีแบบคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) มาใช้ในการให้บริการแก่บุคลากรในรูปแบบ ของคลาวด์ส่วนตัว (Private Cloud) และระบบบริหาร จัดการภายใน (Web Portal) เช่น ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-filing) การติดตามเอกสาร (Tracking) การลา ยืม-คืนพัสดุ และห้องประชุมผ่านทางระบบออนไลน์ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทั้งภายใน และนอกสถานที่ตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ
	การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง SEPO VIBES ได้แก่ ๑) V (Visionary Leadership) ก้าวนำรัฐวิสาหกิจอย่างมี วิสัยทัศน์ ๒) I (Innovative) การสรรสร้างนวัตกรรม ๓) B (Best People) การให้ความสำคัญกับบุคลากร ๔) E (Emphasis on Success) การให้ความสำคัญกับ ผลลัพธ์และความสำเร็จ ๕) S (Society Benefit) การคำนึงถึงผลประโยชน์ของ สังคม	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	สคร. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์แนวทาง SEPO VIBES และมีการถอดแตรกค่านิยมดังกล่าวในด้านต่าง ๆ ลงในกิจกรรม หรือการฝึกอบรมภายในที่ได้จัดขึ้น เพื่อให้ บุคลากรทุกระดับได้รับทราบ เข้าใจ ยึดถือ และประพฤติ ปฏิบัติตามค่านิยมดังกล่าว ซึ่ง สคร. ได้ดำเนินการมา อย่างต่อเนื่อง	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
<p>นโยบาย การพัฒนา ทรัพยากร บุคคล</p>	<p>การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ โดยการดำเนินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ตลอดจนองค์ความรู้ในยุคดิจิทัลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สคร. ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจ จำนวน ๗๒๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สคร. ได้ดำเนินการจัดโครงการ/หลักสูตร ฝึกอบรมภายในหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๖ หลักสูตร และได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ การศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น ๔๘ หลักสูตร โดยรายละเอียดหลักสูตร/โครงการ จำนวนผู้เข้าร่วม และระยะเวลาดำเนินการฝึกอบรม ปรากฏตามเอกสารแนบท้าย</p>	<p><u>งบที่ได้รับการจัดสรร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ในการสัมมนา/ ฝึกอบรม จำนวน ๑,๔๕๑,๔๐๐ บาท - เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของ กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท <p><u>งบประมาณที่ใช้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้จ่าย ในการสัมมนา/ ฝึกอบรม จำนวน ๑,๔๑๒,๐๕๐ บาท - เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของ กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓,๔๖๑,๘๖๙ บาท

เอกสารแนบท้าย รายละเอียดหลักสูตร/โครงการ จำนวนผู้เข้าร่วม และระยะเวลาดำเนินการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายใน สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖			
ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้รับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การพูดในที่สาธารณะและการนำเสนอ	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ๕๗ ราย	๑๓ - ๑๕ ม.ค. ๖๖
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สคร.	บุคลากร สคร. ๑๑ ราย	๒๔ และ ๒๗ ก.พ. ๖๖
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ภายใต้วงเล็บ “การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ”	บุคลากร สคร. ๒๐๑ ราย	๔ - ๖ ส.ค. ๖๖
๔	หลักสูตร The Executive Leader	ข้าราชการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ๒๐ ราย	๑๐,๑๒,๑๕ ก.ย. ๖๖
๕	โครงการพัฒนาทักษะการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพสูง (Presentation Advantage)	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญการ ๔๔ ราย	รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๔,๑๘ ก.ย.๖๖ /รุ่นที่ ๒ วันที่ ๒๕ ก.ย. กับ ๒ ต.ค. ๖๖
๖	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สคร.	บุคลากร สคร. ๙ ราย	๒๔ - ๒๕ ก.ย. ๖๖

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้รับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน	มูลนิธิวิจัยและพัฒนา การเงิน การคลัง	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ๑ ราย	๙ พ.ย. ๖๕
๒	การเสริมสร้างความรู้ในการเบิกจ่ายของส่วนราชการ รุ่นที่ ๑	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ข้าราชการระดับชำนาญการ ๑ ราย	๑๗ - ๑๘ ธ.ค. ๖๕
๓	หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (มาตรา ๗๗) รุ่นที่ ๔	สถาบันพระปกเกล้า	ข้าราชการระดับชำนาญการ ๑ ราย	๘ ก.พ. - ๕ เม.ย. ๖๖
๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทฯ	กระทรวงการคลัง	บุคลากร สคร. ๓ ราย	๖ - ๙ ธ.ค. ๒๕๖๕
๕	นักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) รุ่นที่ ๑๔	สำนักงาน ป.ป.ช.	ข้าราชการระดับบริหารต้น ๑ ราย	๒๐ ม.ค. - ๗ ก.ย. ๖๖
๖	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน รุ่น ๑๗ (วพน. ๑๗)	สถาบันวิทยาการพลังงาน	ข้าราชการระดับอำนวยการสูง ๑ ราย	๑๒ ม.ค. - ๒๒ มี.ย. ๖๖
๗	การอบรมสร้างวิทยากรตัวคูณในการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม	สำนักงาน ป.ป.ช.	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒ ราย	๗ ธ.ค. ๖๕
๘	หลักสูตรเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ รุ่นที่ ๒	สำนักงานพัฒนารัฐบาล ดิจิทัล (องค์การมหาชน)	บุคลากร สคร. ๓ ราย	๑๘ พ.ค. - ๒๒ มี.ย. ๖๖
๙	หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ ๙	สำนักงานพัฒนารัฐบาล ดิจิทัล	ข้าราชการระดับบริหารสูง ๑ ราย	๓ มี.ค. - ๒๓ มี.ย. ๖๖

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ/โครงการหลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๑๐	หลักสูตร พ.ต.ท. ปก.	สำนักงานกฤษฎีกา	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ๑ ราย	๒๓ มี.ค. - ๑๕ ก.พ. ๖๖
๑๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP)	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ๒ ราย	๒๗ เม.ย. - ๒๖ มิ.ย. ๖๖
๑๒	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) รุ่นที่ ๙๗	สำนักงาน ก.พ.	ข้าราชการระดับอำนวยการสูง ๑ ราย	๒๐ มี.ค. - ๓๐ พ.ค. ๖๖
๑๓	หลักสูตรเศรษฐกิจดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร Digital Economy For Management (DE๔M) รุ่นที่ ๑๖	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์ภาครัฐ (IRDP)	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ๑ ราย	๙ มี.ค. - ๓ พ.ค. ๖๖
๑๔	การอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสำหรับผู้ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอม	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	บุคลากร สคร. ๙ ราย	๒ ก.พ. ๖๖
๑๕	การฝึกอบรม “Government Finance Statistics”	สำนักงานให้ความช่วยเหลือทางวิชาการของกองทุนการเงินระหว่างประเทศในประเทศไทย	ข้าราชการระดับชำนาญการ ๑ ราย	๒๐ - ๒๓ มี.ค. ๒๕๖๖
๑๖	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการค้าและการพาณิชย์ (TEPCoT) รุ่นที่ ๑๕	สถาบันวิทยาการการค้า มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	ข้าราชการระดับทรงคุณวุฒิ ๑ ราย	๑๖ มี.ค. - ๑๙ ต.ค. ๖๖
๑๗	หลักสูตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขั้นสูง (Advanced HR : Thriving Now and Tomorrow) รุ่นที่ ๑๐	กระทรวงการคลัง/คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ข้าราชการระดับชำนาญการ ๑ ราย	๑๘ มี.ค. - ๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๖
๑๘	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การมองอนาคตกระทรวงการคลังเชิงยุทธศาสตร์ (MOF Strategic foresight)	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ๒ ราย	๒ มี.ค. ๒๕๖๖
๑๙	การอบรมในหัวข้อ “การแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. กบข. ด้านสมาชิก”	กบข.	บุคลากร สคร. ๓ ราย	๒๓ ก.พ. ๒๕๖๖
๒๐	หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย รุ่นที่ ๒๘	สำนักงาน ก.พ.	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ๒ ราย	๒๐ ก.พ. - ๑๙ พ.ค. ๖๖
๒๑	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension) ของกรมบัญชีกลาง สำหรับส่วนราชการ รุ่นที่ ๒	กรมบัญชีกลาง	บุคลากร สคร. ๔ ราย	๓๐ มี.ค. ๖๖

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ/โครงการหลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๒๒	โครงการสัมมนาชี้แจงแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ ๑	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ๑ ราย	๓ เม.ย. ๖๖
๒๓	หลักสูตรนักรการคลังมืออาชีพ (นคอ.) รุ่นที่ ๑๓	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ๒ ราย	๙ - ๒๖ พ.ค. ๒๕๖๖
๒๔	หลักสูตรการกำกับดูแลกิจการสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกำกับดูแล (Regulators) รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๒๖	สถาบันพระปกเกล้า	ข้าราชการระดับอำนวยการสูง ๑ ราย	๒๖ พ.ค. - ๑๕ ก.ค. ๒๕๖๖
๒๕	โครงการจัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์รางวัลองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ๔ ราย	๓ เม.ย. ๒๕๖๖
๒๖	หลักสูตร Role of the Chairman Program (RCP ๕๓/๒๐๒๓)	สถาบันกรรมการบริษัทไทย	ข้าราชการระดับอำนวยการสูง ๑ ราย	๓๐ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖
๒๗	การบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล (Digital Transformation for Human Capital Management)	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์การภาครัฐ (IRDP)	ข้าราชการระดับอำนวยการสูง ๑ ราย	๔ เม.ย. - ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๖
๒๘	การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning for Business Development)	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์การภาครัฐ (IRDP)	ข้าราชการระดับอำนวยการสูง ๑ ราย	๓ พ.ค. - ๒๑ มิ.ย. ๒๕๖๖
๒๙	หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ รุ่น ๙ (วพม. ๙)	สถาบันวิทยาการพลังงาน	ข้าราชการระดับเชี่ยวชาญ ๑ ราย	๑๖ พ.ค. - ๑๕ ส.ค. ๒๕๖๖
๓๐	หลักสูตร “Best value Procurement”	องค์การการค้าและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา	ข้าราชการ ๓ ราย	๑๙ - ๒๑ เม.ย. ๒๕๖๖
๓๑	หลักสูตรที่ปรึกษาทางการเงิน	ชมรมวาณิชธนกิจ สมาคมบริษัทหลักทรัพย์ไทย	ข้าราชการ ๒ ราย	๑๖ - ๑๗, ๒๓ - ๒๔ และ ๓๐ - ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๖
๓๒	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ รุ่นที่ ๙	สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ	ข้าราชการ ๑ ราย	๑๙ - ๒๑ เม.ย. ๒๕๖๖
๓๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณ สำหรับหน่วยงานภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	สำนักงบประมาณ	ข้าราชการ ๒ ราย	๒ - ๓ พ.ค. ๒๕๖๖

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ/โครงการหลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๓๔	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในลักษณะ Intensive Course ค่าจ้างศึกษาจัดการองค์ความรู้ในการพัฒนาโครงการให้เอกชนร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐด้านคมนาคมและโลจิสติกส์	สำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร	ข้าราชการ ๔ ราย	๒๗ - ๒๘ เม.ย. ๒๕๖๖ และ ๑๑ - ๑๒ พ.ค. ๒๕๖๖
๓๕	โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคล	กระทรวงการคลัง	บุคลากร สคร. ๔ ราย	๑๙ - ๒๑ พ.ค. ๒๕๖๖
๓๖	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน รุ่น ๑๘ (วพน. ๑๘)	สถาบันวิทยาการพลังงาน	ข้าราชการระดับอำนวยการสูง ๑ ราย	๒๐ ก.ค. - ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๖
๓๗	กิจกรรมเผยแพร่องค์ความรู้การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐในพื้นที่และการสร้างโอกาสทางการตลาดในพื้นที่ให้กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (Thai SME-GP สัญจร กรุงเทพมหานคร)	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	บุคลากร สคร. ๓ ราย	๑๒ พ.ค. ๒๕๖๖
๓๘	กิจกรรม Thai SME GP Roadshow : อุตสาหกรรมการแพทย์และดิจิทัล ครั้งที่ ๓	สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	บุคลากร สคร. ๓ ราย	๑๖ พ.ค. ๒๕๖๖
๓๙	หลักสูตรการบริหารการท่องเที่ยวสำหรับผู้บริหารระดับสูง (Tourism Management Program for Executives : TME) รุ่นที่ ๔ ประจำปี ๒๕๖๖	การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	ข้าราชการระดับบริหารต้น ๑ ราย	๑๔ มิ.ย. - ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖
๔๐	หลักสูตร TEN X รุ่นที่ ๒	หอการค้าไทย	ข้าราชการระดับอำนวยการสูง ๑ ราย	๖ มิ.ย. - ๒๐ ต.ค. ๒๕๖๖
๔๑	หลักสูตรนักบริหารระดับต้น กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ๒ ราย	๑๒ - ๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๖
๔๒	หลักสูตร Singapore - Thailand Leadership Development Programme รุ่นที่ ๘ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	สำนักงาน ก.พ.	ข้าราชการระดับชำนาญการ ๑ ราย	๑๒ มิ.ย. - ๘ ก.ค. ๖๖
๔๓	หลักสูตร พ.ต.ท. ปก.	สำนักงานกฤษฎีกา	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ๑ ราย	๑๔ มิ.ย. - ๗ ก.ค. ๖๖
๔๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ๓ ราย	๒๐ - ๒๒ ก.ค. ๒๕๖๖
๔๕	ขออนุมัติบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖)	สำนักงาน ก.พ.	บุคลากร สคร. ๒ ราย	๒๐ ก.ค. ๒๕๖๖
๔๖	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การจัดทำรายงานการเงินรวม ภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ ๕	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ๒ ราย	๑๑ ส.ค. ๒๕๖๖

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ/โครงการหลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๔๗	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการติดตั้งและใช้งานแพลตฟอร์มภาครัฐฯ ภายใต้โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มภาครัฐเพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	บุคลากร สคร. ๑๕ ราย	๗ - ๙ ส.ค. ๒๕๖๖
๔๘	การสัมมนา เรื่อง คลายปมปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	คณะกรรมการธิการการบริหารราชการแผ่นดิน วุฒิสภา	ข้าราชการ ๒ ราย	๒๘ ส.ค. ๒๕๖๖

ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
	จำนวน	สัดส่วน
๑. อัตรากำลังคน		
๑.๑ ข้าราชการ	๑๕๓	๖๙.๒๓
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	๐.๔๕
๑.๓ ลูกจ้างชั่วคราว	๔๐	๑๘.๑๐
๑.๔ พนักงานราชการ	๒๗	๑๒.๒๒
ผลรวมกำลังคน	๒๒๑	๑๐๐.๐๐
๒. การเคลื่อนไหวของข้าราชการ		
๒.๑ การเข้ารับราชการ	๙	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๖	๖๖.๖๗
- รับโอน	๓	๓๓.๓๓
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐
๒.๒ การสูญเสียข้าราชการ	๑๑	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๕	๔๕.๔๕
- ให้ออก	๕	๔๕.๔๕
- เกษียณอายุ	๐	๐.๐๐
- อื่นๆ	๑	๙.๑

ข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ข้าราชการ

ประเภทข้าราชการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๓	๓	๐
๑.๑ ผอ. สคร.	๑	๑	๐
๑.๒ รอง ผอ. สคร.	๒	๒	๐
๒. อำนวยการ	๑๐	๑๐	๐
๒.๑ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง	๑๐	๑๐	๐
๓. วิชาการ	๑๕๕	๑๔๐	๑๕
๓.๑ นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ	๙๑	๘๒	๙
๓.๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๓	๒๐	๓
๓.๓ นิติกร	๑๙	๑๘	๑
๓.๔ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๔	๔	๐
๓.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี	๓	๒	๑
๓.๖ นักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๐
๓.๗ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒	๒	๐
๓.๘ นักทรัพยากรบุคคล	๗	๗	๐
๓.๙ นักวิชาการพัสดุ	๓	๒	๑
๓.๑๐ นักบัญชี	๑	๑	๐
๔. ทั่วไป	๐	๐	๐
รวม	๑๖๘	๑๕๓	๑๕

๒. พนักงานราชการ

ประเภทพนักงานราชการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. กลุ่มงานบริการ	๑๕	๑๒	๓
๑.๑ เจ้าพนักงานธุรการ	๑๕	๑๒	๓
๒. กลุ่มงานบริหารทั่วไป	๑๓	๑๓	๐
๒.๑ บรรณารักษ์	๑	๑	๐
๒.๒ นักบัญชี	๓	๓	๐
๒.๓ นักทรัพยากรบุคคล	๒	๒	๐
๒.๔ นิติกร	๑	๑	๐

ประเภทพนักงานราชการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๒.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๐
๒.๖ นักวิชาการพัสดุ	๔	๔	๐
๒.๗ นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ	๑	๑	๐
๓. กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	๒	๒	๐
๓.๑ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๒	๐
รวม	๓๐	๒๗	๓

๓. ลูกจ้างประจำ

ประเภทลูกจ้างประจำ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๐
พนักงานพิมพ์ ระดับ ๔	๑	๑	๐
รวม	๑	๑	๐

๔. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

ประเภทลูกจ้างชั่วคราว	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	๕๐	๔๐	๑๐
๔.๑ นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ (วุฒิปริญญาโท)	๑๓	๘	๕
๔.๒ นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ	๖	๖	๐
๔.๓ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๐	๑
๔.๔ นักจัดการงานทั่วไป	๑๕	๑๔	๑
๔.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๐
๔.๖ นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๐
๔.๗ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๒	๐
๔.๘ นิติกร	๒	๑	๑
๔.๙ เจ้าพนักงานธุรการ (วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)	๒	๒	๑
๔.๑๐ พนักงานขับรถยนต์ (วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)	๗	๖	๑
รวม	๕๐	๔๐	๑๐

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็น	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	การสรรหาพนักงานราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีผู้สนใจและสมัครเข้ารับการคัดเลือกจำนวนน้อยกว่าปริมาณความต้องการของส่วนราชการทำให้ส่วนราชการขาดบุคลากรและทำให้ต้องดำเนินการเปิดรับสมัครในตำแหน่งดังกล่าวหลายครั้ง	การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ให้เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป (วุฒิปริญญาตรี) เพื่อให้ส่วนราชการสามารถสรรหาบุคคลเข้ารับราชการได้จากผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เนื่องจากงบประมาณในด้านการจัดฝึกอบรมของส่วนราชการมีจำนวนจำกัด ประกอบกับวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่ส่วนราชการต้องการจัดฝึกอบรมมีจำนวนน้อย และมีอัตราค่าบริการในราคาสูง	<ul style="list-style-type: none"> - จัดสรรงบประมาณให้ส่วนราชการเพื่อส่วนราชการสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ครอบคลุมทุกด้าน - สำนักงาน ก.พ. จัดให้มีบัญชีรายชื่อวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ส่วนราชการ
การบริหารกำลังคนคุณภาพ	กระบวนการในการสรรหาบุคคลผู้เป็นกำลังคนคุณภาพมีความซับซ้อน และใช้ระยะเวลาดำเนินการมากขึ้น	สำนักงาน ก.พ. ทบทวนกระบวนการในแต่ละขั้นตอนเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินการสรรหาบุคคลผู้เป็นกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ