

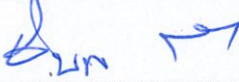
รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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. 2567 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 

ชื่อ-สกุล (นายचित วัฒนกุล)

ผู้บัญชาการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

วันที่ ๒๗ พ.ย. ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวอรธิดา ศิลปวิศกุล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 022985880 ต่อ 61624

มือถือ

อีเมล ornthicha_s@sepo.go.th

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2566

ถึงปี พ.ศ.

2570

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [แผนพัฒนา... .pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรณียกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุนายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

- การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุนายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มีระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ใช้งานมากกว่า 15 ปี จึงจำเป็นต้องปรับปรุงประสิทธิภาพให้มีความทันสมัย รองรับเทคโนโลยีใหม่ สามารถใช้งานได้บนอุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobile Device) สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมใช้งานอยู่เสมอ และปรับปรุงประสิทธิภาพระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Saraban) เพื่อให้รองรับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 และเพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ (New normal) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และเนื่องจากการกิจของ สคร. เป็นภารกิจด้านนโยบาย โดยให้คำปรึกษา เสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการของการบริหารและพัฒนาองค์กรแก่รัฐวิสาหกิจ ดังนั้น เพื่อให้การทำงานของ สคร. เป็นไปด้วยความรวดเร็ว สะดวก และถูกต้อง จึงได้มีการจัดทำระบบหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ (E-Form) เพื่อลดเวลาในการปฏิบัติงาน และตอบสนองนโยบายของ สคร. ในด้านการประหยัดพลังงานและลดการใช้กระดาษภายใน สคร.

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2567 สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้บรรจุข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวเป็นจำนวนมาก โดยอัตราการบรรจุของบุคลากรใหม่คิดเป็นร้อยละ 10 ของบุคลากรทั้งหมดของ สคร. ต่อปีงบประมาณ เพื่อเป็นการปูพื้นฐานให้กับบุคลากรใหม่ ผ่านหลักสูตรภายใต้การโครงการโรงเรียน สคร. ประกอบด้วย

- หลักสูตรการเสริมสร้างทักษะการเขียนหนังสือราชการ
 - ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
- นอกจากนั้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การเข้าถึงข่าวสารต่างๆ ผ่านทางเทคโนโลยีง่าย และสะดวกสบายมากขึ้น สคร. จึงได้มีการจัดอบรมหลักสูตรการเผยแพร่ข่าวสารและผลงานผ่านแอปพลิเคชัน Tiktok เพื่อเพิ่มช่องทางเผยแพร่ข่าวสารให้ประชาชนอีกหนึ่งช่องทาง

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาครัฐได้กำหนดนโยบายนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพลิกโฉมหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 ภายใต้แนวคิดหลัก 3 ประการ ได้แก่

1. ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน

2. ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

3. หน่วยงานของรัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

โดยการนำกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการเข้าใจความต้องการและปัญหาของกลุ่มเป้าหมายหรือลูกค้าอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของภาครัฐที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เข้ามาใช้

ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และโปร่งใส ดังนั้น เพื่อให้ สคร. มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส และไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนข้าราชการ สคร. สามารถนำกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ไปใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงเห็นควรจัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรของ สคร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้หัวข้อ “การพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)” ผ่านการระดมความคิดเห็นไปสู่ความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของ สคร. ภายใต้โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การถ่ายทอดยุทธศาสตร์องค์กรสู่แผนปฏิบัติการ” เพื่อให้บุคลากร สคร. ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทัศนคติ และประสบการณ์ เพื่อมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการขององค์กร และทุกคนในองค์กรได้รับรู้ทิศทาง ความตั้งใจ และความคาดหวังขององค์กร อีกทั้งช่วยสนับสนุนการสื่อสารองค์กร และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

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 เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓				
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 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)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

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

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน 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/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับพื้นฐาน (มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาคือหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วน ราชการมีการพัฒนาหรือ นำมาใช้ในการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการ บริหารจัดการเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่น ใบลาออนไลน์ เป็นต้น	✓	การยื่นใบลาออนไลน์
นวัตกรรมด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนสำนักงานคณะ กรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับ บุคลากร สดร.
นวัตกรรมด้านการ พัฒนาคุณภาพชีวิต	✓	ระบบ Cloud Computing
นวัตกรรมด้านการ พัฒนาองค์กร	✓	การถ่ายทอดยุทธศาสตร์องค์กรสู่แผนปฏิบัติการ

25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เพื่อทบทวนพัฒนา และกำหนดหลักสูตรโรงเรียน สคร. ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของ สคร. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร ได้กำหนดเป้าประสงค์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตรงตามเป้าหมายการปฏิบัติงานจริงและมีความต่อเนื่อง และบุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

- งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนจำกัด
- วิทยากรผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชามีจำนวนจำกัด และมีอัตราค่าบริการที่สูงเกินกว่าอัตราที่ระเบียบกำหนด

ข้อเสนอแนะ

- จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน
- สำนักงาน ก.พ. จัดให้มีรายชื่อวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกกับส่วนราชการ

การโอนเงินเดือน

ปัญหาอุปสรรค

เนื่องจาก สคร. เป็นส่วนราชการขนาดเล็ก มีจำนวนอัตราข้าราชการจำกัด และเป็นหน่วยงานที่ไม่มีเงินเพิ่มพิเศษในส่วนอื่น ประกอบกับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ สคร. มีอัตราเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ดังนั้น วงเงินในการโอนเงินเดือนจึงมีไม่มาก

ข้อเสนอแนะ

ก.พ. พิจารณาเงินเพิ่มพิเศษให้กรมขนาดเล็ก หรืออาจจะพิจารณาปรับอัตราร้อยละของวงเงินสำหรับใช้โอนเงินเดือน ข้าราชการ เพื่อดึงดูด และรักษาบุคลากร

ปัญหาอุปสรรค

- กฎ ระเบียบบางอย่างอาจไม่สอดคล้องกับขนาดของส่วนราชการ เช่น บางหลักเกณฑ์ไม่สามารถปฏิบัติในส่วนราชการขนาดเล็ก เป็นต้น
- ควรพิจารณาถึง กฎ ระเบียบให้ครอบคลุม และกระชับสิทธิบุคลากรให้น้อยที่สุด และคำนึงถึงปัญหา และอุปสรรคเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

- ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับขนาดของส่วนราชการ
- ควรกำหนดให้ครอบคลุมถึงปัญหาและอุปสรรคของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร

	จำนวนวันรวม**ในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร
ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร	93	10	9.30

** จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาแต่ละครั้งคูณด้วยจำนวนผู้ที่ได้รับการบรรจุ ในการสรรหาครั้งนั้น โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันบรรจุ

2. ร้อยละของบุคลากร***ที่ได้รับการพัฒนา

	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	216	216	100

*** รวมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกประเภท

3. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา

	จำนวนชั่วโมง****ที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา	17733	216	82.10

**** จำนวนชั่วโมง หมายถึง ผลรวมของจำนวนชั่วโมงต่อหลักสูตรคูณด้วยจำนวนคนที่เข้าร่วม

4. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับความก้าวหน้า (หมายถึง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนระดับ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อำนวยการ บริหาร)

	จำนวนข้าราชการที่ได้รับ ความก้าวหน้า	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่ได้ รับ ความก้าวหน้า
ร้อยละของข้าราชการที่ได้ รับความก้าวหน้า	13	155	8.39

5. ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยในการเลื่อนระดับข้าราชการ

	จำนวนวันรวม*****ในการ สรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การเลื่อนระดับ	ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย ในการเลื่อนระดับ ข้าราชการ
ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย ในการเลื่อนระดับ ข้าราชการ	58	11	5.27

***** จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละครั้งคูณด้วยจำนวนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับ โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก

6. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย (หมายถึง เฉพาะการย้ายในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันภายในกรม)

	จำนวนข้าราชการที่มีการ ย้าย	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่มี การย้าย
ร้อยละของข้าราชการที่มี การย้าย	21	155	13.55

7. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ*****

	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ
ร้อยละของกำลังคน คุณภาพ	1	155	0.65

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

8. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในงบประมาณ	อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ)
อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	0	1	0
อายุราชการ 5 - 10 ปี	2	27	7.41

9. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการใหม่ที่ยังอยู่ในส่วนราชการในงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่ทั้งหมดในงบประมาณ	อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (ร้อยละ)
อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี	7	10	70
อายุราชการ 1 - 5 ปี	23	10	230

10. ความผูกพันของข้าราชการ (คะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการปี 2567 เท่ากับ 78.59)

	คะแนนความผูกพันของส่วนราชการปี 2567*****	ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ
ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ	76.68	-1.91

***** คะแนนความผูกพันของข้าราชการ อ้างอิงจากข้อมูลรายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ งบประมาณ พ.ศ. 2567 ของส่วนราชการ โดยสำนักงาน ก.พ.

11. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในงบประมาณ

	จำนวนวันลาป่วยทั้งหมดของข้าราชการ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในงบประมาณ	จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในงบประมาณ
จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในงบประมาณ	851	155	5.49

12. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น

	จำนวนข้าราชการที่มีผล การปฏิบัติราชการระดับ ดีเด่น	จำนวนข้าราชการ ทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้ที่มี ผลการปฏิบัติราชการระดับ ดีเด่น
รอบการประเมินที่ 1/2567	111	155	71.61
รอบการประเมินที่ 2/2567	116	155	74.84

ข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ข้าราชการ

ประเภทข้าราชการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		
	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	๑๔๑	๑๔
๓.๑ นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ	๙๑	๘๓	๘
๓.๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๓	๑๙	๔
๓.๓ นิติกร	๑๙	๑๘	๑
๓.๔ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๔	๔	๐
๓.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี	๓	๓	๐
๓.๖ นักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๐
๓.๗ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒	๑	๑
๓.๘ นักทรัพยากรบุคคล	๗	๗	๐
๓.๙ นักวิชาการพัสดุ	๓	๓	๐
๓.๑๐ นักบัญชี	๑	๑	๐
๔. ทวีไป	๐	๐	๐
รวม	๑๖๘	๑๕๔	๑๔

๒. พนักงานราชการ

ประเภทพนักงานราชการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. กลุ่มงานบริการ	๑๖	๑๕	๑
๑.๑ เจ้าพนักงานธุรการ	๑๖	๑๕	๐
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. ๒๕๖๗		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๒.๔ นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๐
๒.๕ นักวิชาการพัสดุ	๔	๔	๐
๒.๖ นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ	๑	๑	๐
๓. กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	๒	๒	๐
๓.๑ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๒	๐
รวม	๓๐	๓๐	๑

๓. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

ประเภทลูกจ้างชั่วคราว	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	๕๐	๒๙	๒๑
๓.๑ นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ (วุฒิปริญญาโท)	๑๓	๖	๗
๓.๒ นักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ	๖	๕	๑
๓.๓ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๐	๑
๓.๔ นักจัดการงานทั่วไป	๑๕	๑๑	๔
๓.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๐	๑
๓.๖ นักประชาสัมพันธ์	๑	๐	๑
๓.๗ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๑	๑
๓.๘ นิติกร	๒	๑	๑
๓.๙ เจ้าพนักงานธุรการ (วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)	๒	๑	๑
๓.๑๐ พนักงานขับรถยนต์ (วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)	๗	๔	๓
รวม	๕๐	๒๙	๒๑

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
	จำนวน	สัดส่วน
๑. อัตรากำลังคน		
๑.๑ ข้าราชการ	๑๕๔	๗๒.๓๑
๑.๒ ลูกจ้างชั่วคราว	๒๙	๑๓.๖๑
๑.๓ พนักงานราชการ	๓๐	๑๔.๐๘
ผลรวมกำลังคน	๒๑๓	๑๐๐.๐๐
๒. การเคลื่อนไหวของข้าราชการ		
๒.๑ การเข้ารับราชการ	๑๐	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๑๐	๑๐๐.๐๐
- รับโอน	๐	๐.๐๐
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐
๒.๒ การสูญเสียข้าราชการ	๗	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๔	๕๗.๑๔
- ให้ออก	๐	๐.๐๐
- เกษียณอายุ	๑	๑๔.๒๙
- โอนไปส่วนราชการอื่น	๒	๒๘.๕๗

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ประเด็น	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง	การสรรหาพนักงานราชการ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ วุฒิศึกษาประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) มีผู้สนใจและ สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวนน้อยกว่าปริมาณ ความต้องการของส่วนราชการ ทำให้ส่วนราชการขาดบุคลากร และทำให้ต้องดำเนินการ เปิดรับสมัครในตำแหน่ง ดังกล่าวหลายครั้ง	การปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (วุฒิปประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ให้เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป (วุฒิปริญญาตรี) เพื่อให้ส่วนราชการสามารถ สรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ได้จากผู้ที่มีความวุฒิปริญญาตรี
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เนื่องจากงบประมาณ ในด้านการจัดฝึกอบรมของ ส่วนราชการมีจำนวนจำกัด ประกอบกับวิทยาการที่มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชา ที่ส่วนราชการต้องการ จัดฝึกอบรมมีจำนวนน้อย และมีอัตราค่าบริการสูง	- จัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ ให้กับส่วนราชการเพื่อ ส่วนราชการสามารถพัฒนา ทรัพยากรบุคคลได้ ครอบคลุมทุกด้าน - สำนักงาน ก.พ. จัดให้มี บัญชีรายชื่อวิทยาการ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ ส่วนราชการ
การบริหารกำลังคนคุณภาพ	กระบวนการในการสรรหา บุคคลผู้เป็นกำลังคนคุณภาพ มีความซับซ้อน และใช้ ระยะเวลาดำเนินการมากขึ้น	สำนักงาน ก.พ. ทบทวน กระบวนการในแต่ละขั้นตอน เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ในการดำเนินการสรรหา บุคคลผู้เป็นกำลังคนคุณภาพ ของส่วนราชการ

๑. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้มีการกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน นั้น สคร. ได้มีการดำเนินการตามแผนดังกล่าวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ดังนี้

รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล		ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละรายการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
๑.๑ การสรรหาบุคลากรในระดับแรกบรรจุ	การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ	ครั้งที่ ๑ ๑๑ มกราคม - ๕ เมษายน ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ ๒๓ กรกฎาคม - ๓ ตุลาคม ๒๕๖๗	การสรรหาข้าราชการใหม่ โดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สคร. ได้ดำเนินการรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๖ อัตรา ได้แก่ - ตำแหน่งนักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจปฏิบัติการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑๑ อัตรา - ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๔ อัตรา	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล		ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละรายการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
๑.๒ การสรรหาบุคลากรในระดับแรกบรรจุ	(๑) การรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ	ครั้งที่ ๑ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ - ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ ๑๙ สิงหาคม - ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗	สคร. ได้ดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ) รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓ อัตรา	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
	(๒) การรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	๙ สิงหาคม - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	สคร. ได้ดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๖ อัตรา ได้แก่ - ตำแหน่งนักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ (วุฒิปริญญาโท) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ (วุฒิปริญญาตรี) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่งพนักงานขับรถ (วุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป) จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๑.๒ การสรรหาบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	(๑) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (๒) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (๓) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (๔) การสรรหาบุคคลในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (๕) การสรรหาบุคคลในตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สคร. มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรภายในเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง และ อ.ก.พ. สคร. กำหนด ดังนี้ ๑) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๖ ราย ๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๗ ราย ๓) ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ราย ๔) ประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๑ ราย ๕) ประเภทบริหาร ระดับต้น จำนวน ๑ ราย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล		ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละรายการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
๑.๓ การจัดสรร อัตรากำลังภายใน ส่วนราชการ	การทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานของแต่ละสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม	๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗	ดำเนินการทบทวนอัตรากำลังปัจจุบันให้มีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละ สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการขอรับ การจัดสรรอัตรากำลัง	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๑.๔ การสร้างความ ผูกพันในองค์กร	(๑) กิจกรรม Birthday Party	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สคร. ได้เนิมนการจัดกิจกรรม Birthday Party อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน โดยบุคลากร สคร. ทุกระดับร่วมกันอวยพรบุคลากรที่เกิดในเดือนต่าง ๆ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
	(๒) กิจกรรมพัฒนาจัดระเบียบสถานที่ ในการทำงานโดยใช้หลัก ๕ส	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สคร. ได้นำเทคโนโลยีแบบคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) มาใช้ ในการให้บริการแก่บุคลากรในรูปแบบของคลาวด์ส่วนตัว (Private Cloud) และระบบบริหารจัดการภายใน (Web Portal) เช่น ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-filing) การติดตาม เอกสาร (Tracking) การลา ยืม-คืนพัสดุ และจองห้องประชุมผ่านทางระบบ ออนไลน์ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทั้งภายใน และนอกสถานที่ตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล		ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละรายการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้
๑.๕ การสร้างความผูกพันในองค์กร	กิจกรรมเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	สคร. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์แนวทาง SEPO VIBES และมีการทรูดแทรกค่านิยมดังกล่าวในด้านต่าง ๆ ลงในกิจกรรม หรือการฝึกอบรมภายในที่ได้จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบ เข้าใจ ยึดถือ และประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมดังกล่าว ซึ่ง สคร. ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง <u>SEPO VIBES</u> ได้แก่ ๑) V (Visionary Leadership) ก้าวนำรัฐวิสาหกิจอย่างมีวิสัยทัศน์ ๒) I (Innovative) การสร้างสรรค์นวัตกรรม ๓) B (Best People) การให้ความสำคัญกับบุคลากร ๔) E (Emphasis on Success) การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์และความสำเร็จ ๕) S (Society Benefit) การคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคม	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

๒. รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้มีการกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน นั้น สคร. ได้มีการดำเนินการตามแผนดังกล่าวด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ได้ดำเนินการจัดโครงการ/หลักสูตร ฝึกอบรมภายในหน่วยงาน และได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/การศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน ภายใต้โครงการการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ครอบคลุมทั้ง ๘ ด้าน ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์/ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์
๒.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการระดับสูง	เงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน ๔๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ข้าราชการระดับสูงของ สคร. ได้เข้ารับการฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน จากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จำนวนกว่า ๑๐ หลักสูตร	ข้าราชการระดับสูงของ สคร. สามารถ ขับเคลื่อนบทบาทและภารกิจ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างผลกระทบทางด้านบวก ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ
	เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕๗๒,๔๗๕			
๒.๒ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรใน สคร.	เงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน ๑๔๑,๕๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนาทางด้านจริยธรรมที่สอดแทรกภายใต้ โครงการฝึกอบรม อาทิ หลักสูตรโรงเรียน สคร. การสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร และหลักสูตรจากหน่วยงานภายนอก	บุคลากร สคร. เป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๒.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรตาม ภารกิจของ สคร.	เงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน ๒๘๔,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	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. ๒๕๖๗ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๗๒๐,๐๐๐			
๒.๔ โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนา องค์กรของ สคร.	เงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน ๕๒๕,๙๐๐	ครั้งที่ ๑ ๑๑ - ๑๓ มกราคม ๒๕๖๗	บุคลากรระดับหัวหน้างาน จำนวน ๖๗ ราย เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา และออกแบบกระบวนการทำงานในรูปแบบที่สร้างสรรค์ ภายใต้แนวคิด การคิดเชิงออกแบบ (Design-Thinking) เพื่อพัฒนากระบวนการสอนงาน และกำกับดูแลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบ จะสามารถช่วย ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ให้สามารถ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
	เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑,๓๐๐,๐๐๐	ครั้งที่ ๒ ๑๓ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗	บุคลากร จำนวน ๑๘๕ ราย ร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กร ในด้านต่างๆ ร่วมกัน อาทิ การบริหารจัดการภายในองค์กร การปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติที่ส่งเสริมวิถีชีวิตในยุคปัจจุบัน (New Normal)	

โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์/ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์
๒.๕ โครงการโรงเรียน สคร.	เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕๐๐,๐๐๐	ครั้งที่ ๑ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๓ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักสูตรต่างๆ อาทิ หลักสูตรการเผยแพร่ข่าวสารและผลงานผ่าน แอปพลิเคชัน TikTok หลักสูตรการเสริมสร้างทักษะการเขียนหนังสือราชการ และหลักสูตรความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒	บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนา อย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับภารกิจ ที่รับผิดชอบซึ่งจะช่วยให้บุคลากร มีความรู้และมีความพร้อมสำหรับ การขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร และสามารถรองรับภารกิจที่ท้าทาย ในอนาคต
๒.๖ โครงการสร้างผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านของ สคร.	เงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ งบดำเนินงาน รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน ๑๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของ สคร. ได้เข้ารับการฝึกอบรม/การศึกษาดูงาน ภายใต้หลักสูตรจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนาเพื่อ รองรับภารกิจ ในด้านต่างๆ ของ สคร. ซึ่งจะช่วยให้ บุคลากรของ สคร. มีความพร้อมต่อการ โยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ในอนาคต
๒.๗ โครงการขับเคลื่อน สคร. สู่อันดับคุณธรรม	เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๘๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	บุคลากร สคร. ได้รับการพัฒนาทางด้านจริยธรรมที่สอดแทรกภายใต้ โครงการฝึกอบรม อาทิ หลักสูตรโรงเรียน สคร. การสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร และหลักสูตรจากหน่วยงานภายนอก	สคร. สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ภายใต้การดำเนินงาน ตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๒.๘ โครงการสร้างความเข้าใจ และการให้คำปรึกษาสำหรับ บุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ กุมภาพันธ์ - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗	การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจและให้คำปรึกษาสำหรับบุคลากร ที่ต้องการศึกษาต่อ โดยได้มีการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการ เพื่อรับการทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโททั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สคร. ได้ส่งบุคลากร จำนวน ๒ ราย เข้ารับการศึกษาคือในต่างประเทศ	บุคลากร สคร. มีความรู้ความเข้าใจแนว ทางการขอรับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น

รายละเอียดหลักสูตร/โครงการ จำนวนผู้เข้าร่วม และระยะเวลาดำเนินการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายใน สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			
ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ภายใต้หัวข้อ “การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ”	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน ๖๗ ราย	๑๑ - ๑๓ มกราคม ๒๕๖๗
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สคร.	บุคลากร สคร. จำนวน ๑๑ ราย	๒๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗
๓	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรการเผยแพร่ข่าวสารและผลงานผ่านแอปพลิเคชัน Tiktok	บุคลากร สคร. จำนวน ๕๐ ราย	๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๔	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรการเสริมสร้างทักษะการเขียนหนังสือราชการ	บุคลากร สคร. จำนวน ๓๐ ราย	๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗
๕	โครงการโรงเรียน สคร. หลักสูตรความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒	บุคลากร สคร. จำนวน ๓๐ ราย	๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๖	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การถ่ายทอดยุทธศาสตร์องค์กรสู่แผนปฏิบัติการ”	บุคลากร สคร. จำนวน ๑๘๕ ราย	๑๓ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมเพื่อรองรับมาตรการจำกัดเวลาจราจรทุกเข้าพื้นที่เขตเมืองให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ณ จังหวัดระยอง	สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร	บุคลากร สคร. จำนวน ๒ ราย	๑๐ - ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒	หลักสูตร Strategic Resilience Program รุ่นที่ ๑	มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP)	ข้าราชการ ระดับอำนาจการสูง จำนวน ๑ ราย	๕ ตุลาคม - ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๓	โครงการประชุมชี้แจงและฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการปรับเงื่อนไขวิธีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ สำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนราชการผู้เบิก (ส่วนกลาง) และสำหรับ เจ้าหน้าที่ส่วนราชการผู้เบิก (หน่วยประเมินผลย่อย) รุ่นที่ ๑	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ จำนวน ๒ ราย	๗ - ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๔	โครงการยกระดับศักยภาพการตรวจสอบภายในภาครัฐอย่างมืออาชีพ	สมาคมผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	วันที่ ๒๐ - ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๕	โครงการ Young Southeast Asian Leaders Initiative Academy	รัฐบาลสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of State)	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๒๐ - ๒๒ พฤศจิกายน และ ๒๖ - ๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๖	หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	กรมบัญชีกลาง	พนักงานราชการ จำนวน ๑ ราย	๘ - ๑๖ มกราคม ๒๕๖๗
๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) หลักสูตร B๑ หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับต้น	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย	๑๓ กุมภาพันธ์ - ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๘	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) หลักสูตร C๒ หลักสูตรหัวหน้าเจ้าหน้าที่ระดับกลาง	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๑๔ กุมภาพันธ์ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗
๙	หลักสูตร นยปส. รุ่นที่ ๑๕	สำนักงาน ปปช.	ข้าราชการ ระดับอำนวยการสูง จำนวน ๑ ราย	๑๘ มกราคม - ๖ กันยายน ๒๕๖๗
๑๐	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน รุ่น ๑๙ (วพน. ๑๙)	สถาบันวิทยาการพลังงาน	ข้าราชการ ระดับอำนวยการสูง จำนวน ๑ ราย	๑๑ มกราคม - ๖ มิถุนายน ๒๕๖๗
๑๑	หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ ๑๐	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล	ข้าราชการ ระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ราย	๑๔ กุมภาพันธ์ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗
๑๒	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๙๙	สำนักงาน ก.พ.	ข้าราชการ ระดับอำนวยการสูง จำนวน ๑ ราย	๔ มีนาคม - ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๑๓	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension) ของกรมบัญชีกลาง สำหรับส่วนราชการ รุ่นที่ ๒	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ จำนวน ๒ ราย	๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๑๔	การฝึกอบรมและศึกษาแนวทางการออกแบบอาคาร และสถาปัตยกรรมอาคารหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ประกอบอาคาร ณ สาธารณรัฐเกาหลี	การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๒๓ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๗
๑๕	หลักสูตรสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	กรมบัญชีกลาง	พนักงานราชการ จำนวน ๒ ราย	๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๑๖	หลักสูตร The Cullinan: The Making of the Digital Board รุ่น ๓	สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	ข้าราชการ ระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑ ราย	๒ กุมภาพันธ์ - ๔ เมษายน ๒๕๖๗

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๑๗	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๑๙ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗
๑๘	หลักสูตรโครงการจ่ายเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ รุ่นที่ ๕	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ จำนวน ๒ ราย	๑๒ - ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗
๑๙	หลักสูตร ETF Certification ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์	บริษัทจัดการการลงทุน BlackRock	ข้าราชการ จำนวน ๓ ราย	๔ - ๖ มีนาคม ๒๕๖๗
๒๐	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการค้าและการพาณิชย์ (TEPCoT) รุ่นที่ ๑๖	สถาบันวิทยาการการค้า มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	ข้าราชการ ระดับทรงคุณวุฒิ และระดับอำนวยการสูง จำนวน ๒ ราย	๑๔ มีนาคม - ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗
๒๑	หลักสูตร การบริหารทุนมนุษย์ยุคดิจิทัล(Digital Transformation for Human Capital Management HCM) รุ่นที่ ๘	มูลนิธิสถาบันวิจัยและ พัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP)	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๒ เมษายน - ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๒๒	หลักสูตรนักรการคลังมืออาชีพ (นคอ.) รุ่นที่ ๑๔	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๑๓ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๒๓	หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหาร รุ่นใหม่ รุ่น ๑๐ (วพม.๑๐)	สถาบันวิทยาการพลังงาน	ข้าราชการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ราย	๑๔ พฤษภาคม - ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗
๒๔	การเข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หลักสูตร “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเงินการคลังและการเบิกจ่ายเงินสำหรับบุคลากรภาครัฐ”	มหาวิทยาลัยศิลปากร	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๓๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗
๒๕	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗หลักสูตร “พัฒนาทักษะการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง การจ่ายคืนเงินยืมทดรองราชการ การเบิกจ่ายเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง บำเหน็จ บำนาญ	สำนักงานบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๑๕ - ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗
๒๖	หลักสูตรการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการ รักษาพยาบาล (Digital Pension) ของนายทะเบียนสวัสดิการรักษายาบาล รุ่นที่ ๒	กรมบัญชีกลาง	บุคลากร สคร. จำนวน ๒ ราย	๓๐ เมษายน ๒๕๖๗
๒๗	หลักสูตร LEAD : Transformational Leadership with Big Data & AI	สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน)	ข้าราชการ ระดับอำนวยการสูง จำนวน ๑ ราย	๕ กรกฎาคม - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๒๘	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณสำหรับ หน่วยงานภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	สำนักงบประมาณ	ข้าราชการ จำนวน ๓ ราย	๒ - ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๒๙	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตรการทำงานกันเป็นทีมด้วย Asana	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๑๗ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗
๓๐	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตรการสร้าง Dashboard เพื่อนำเสนอข้อมูลด้วย Power BI	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๒๔ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗
๓๑	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตรMicrosoft Excel กับการทำงานด้านข้อมูล	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๑ - ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๓๒	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตรExcel Smart & Techniques	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๑๓ - ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๗
๓๓	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตรProject Management	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒ ราย	๑๕ - ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๗
๓๔	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตรInfographics with Canva	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๑๙ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗
๓๕	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตรถ่ายภาพและแต่งภาพแบบมืออาชีพ ด้วยสมาร์ทโฟน	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๒๑ - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๗
๓๖	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตรตัดต่อวิดีโอแบบมืออาชีพด้วยสมาร์ทโฟน	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๒๖ - ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๗
๓๗	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ IT ของกระทรวงการคลัง หลักสูตรถ่ายทอดสดออนไลน์ด้วย OBS	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๒๙ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗
๓๘	โครงการเสริมสร้างพัฒนาขีดสมรรถนะและรับรองมาตรฐานวิชาชีพที่ปรึกษา ทางการบริหารในภาคราชการ	สำนักงาน ก.พ.ร.	ข้าราชการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ราย	๒๒ เมษายน - ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๓๙	โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคลในสังกัด กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กระทรวงการคลัง	บุคลากร สคร. จำนวน ๔ ราย	๒๙ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๔๐	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดทางการบัญชี รุ่นที่ ๑	กรมบัญชีกลาง	พนักงานราชการ จำนวน ๑ ราย	๒๐ - ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗
๔๑	โครงการฝึกอบรมระยะสั้น หลักสูตร “ออกแบบสื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ Online อย่างมืออาชีพด้วย Canva” รุ่นที่ ๖	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	บุคลากร สคร. จำนวน ๒ ราย	๑๑ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗
๔๒	โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒) รุ่นที่ ๑๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	สำนักงาน ก.พ.	ข้าราชการ ระดับบริหารต้น จำนวน ๑ ราย	๒๙ พฤษภาคม - ๖ กันยายน ๒๕๖๗
๔๓	หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์	กรมบัญชีกลาง	บุคลากร สคร. จำนวน ๒ ราย	๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗
๔๔	หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่๑/๒๕๖๗	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๔ ราย	๑๐ มิถุนายน - ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๔๕	หลักสูตรนักบริหารระดับต้นกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๗ (กรมสรรพสามิต)	กรมสรรพสามิต	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๑๒ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗
๔๖	หลักสูตรนักบริหารระดับต้นกลาง (นบก.) รุ่นที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๗ (กรมสรรพสามิต)	กรมสรรพสามิต	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๓ - ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๔๗	โครงการฝึกอบรมวิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กระทรวงการคลัง	บุคลากร สคร. จำนวน ๓ ราย	๘ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๔๘	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	กระทรวงการคลัง	บุคลากร สคร. จำนวน ๒ ราย	๑๐ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๔๙	หลักสูตร การเสริมสร้างแนวคิดเพื่อปรับชีวิตสู่จุดหมาย สุขเกษม วยเกษียณ	กระทรวงการคลัง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๒๘ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗
๕๐	โครงการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและเอกชน ในกิจการของรัฐอย่างมี ธรรมาภิบาล รุ่นที่ ๑	กระทรวงคมนาคม	ข้าราชการ ระดับบริหารต้น และระดับอำนวยการสูง จำนวน ๒ ราย	๒๘ มิถุนายน - ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๗
๕๑	หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ เงินนอกงบประมาณ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน รุ่นที่ ๒	กรมบัญชีกลาง	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย	๒๔ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอก สคร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้จัด	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๕๒	หลักสูตร “การปฏิบัติงานสารบรรณอย่างมืออาชีพ”	สำนักงานบริการวิชาการ	บุคลากร สคร. จำนวน ๒ ราย	๕ - ๖ กันยายน ๒๕๖๗
๕๓	หลักสูตร EDPx : Sustainable Leadership for the Ever-changing World	มูลนิธิ สวค.	ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย	๒๖ สิงหาคม - ๖ กันยายน ๒๕๖๗
๕๔	หลักสูตรการวิเคราะห์งบการเงิน ๓ มิติและฝึกปฏิบัติ	ศูนย์ให้คำปรึกษาและ พัฒนาผู้บริหารทางธุรกิจ แห่งมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒ ราย	๒๘ - ๒๙ ตุลาคม และ ๔ - ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗
๕๕	หลักสูตรนักบริหารระดับกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กรมสรรพากร	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย	๑๕ กรกฎาคม - ๒ สิงหาคม ๒๕๖๗
๕๖	นักบริหารระดับกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมสรรพากร รุ่นที่ ๒	กรมสรรพากร	ข้าราชการ ระดับชำนาญการและ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย	๕ - ๒๔ กันยายน ๒๕๖๗
๕๗	โครงการพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	กพร. สคร.	ข้าราชการระดับชำนาญการลงมา จำนวน ๖๐ ราย	๑๐ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗
๕๘	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับชำนาญการขึ้นไป รุ่นที่ ๓๕	สำนักงานกฤษฎีกา	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๒ ราย	๑๘ มิถุนายน - ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗
๕๙	โครงการพัฒนาทักษะการนำเสนอที่มีประสิทธิผลสูง (Presentation Advantage®) รุ่นที่ ๑	บริษัท แพคริม สิตเตอร์ชิป เซ็นเตอร์ จำกัด	ข้าราชการ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒๐ ราย	๒๓ กันยายน ๒๕๖๗ และ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๗