


การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม - ๙ เมษายน ๒๕๖๔

นโยบาย	แผนงาน	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดโครงการวิเคราะห์อัตรากำลัง สป.กค. และ สร.กค. ในแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน ๒. ศึกษานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ ๓. ทบทวนและวิเคราะห์บทบาทภารกิจ รวมทั้งทิศทางของหน่วยงานในอนาคต ๔. ขออนุมัติและจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้เรื่องการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๕. เก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริงของทุกหน่วยในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ๖. วิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคน ๗. สรุปประเด็นหลักเสนอคณะกรรมการ/ฝ่ายบริหาร ๘. ทบทวนและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๙. เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๑๐. ประชาสัมพันธ์แผนฯ <p>ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริงของทุกหน่วยงาน ในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ทั้งนี้ได้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาสตามแผนปฏิบัติการ สป.กค. แล้ว</p>

นโยบาย	แผนงาน	ผลการดำเนินงาน
	<p>๑.๒ การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ มีการสรรหาบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง จัดจ้างพนักงานราชการราชการ จำนวน ๘๖ ราย และจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว ๒๐๔ ราย โดยมีการสรรหาบุคลากรที่ยึดระบบคุณธรรม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ - ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ <p>รวมถึงข้อกฎหมายและหนังสือเวียนที่ สำนักงาน ก.พ. กรมบัญชีกลาง คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ และกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด</p>
<p>๒. การพัฒนาบุคคล</p>	<p>๒.๑ การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้อนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังเรียบร้อยแล้ว และขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการตามแผนฯ โดยปัจจุบันกำลังจัดทำร่างโครงการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการปรับ Mindset และเสริมสร้างคุณธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการตามสายงานในหน้าที่หรือมีความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายผู้บริหารระดับสูง หรือโครงการ สัมมนาประจำปีของหน่วยงาน

นโยบาย	แผนงาน	ผลการดำเนินงาน										
	๒.๒ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หน่วยงานในสังกัด สป.กค. และ สร.กค. อยู่ในระหว่างพิจารณาเสนอโครงการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย										
๓. การรักษาไว้ และการจูงใจ	๓.๑ สร้างคุณภาพชีวิต และระบบการทำงานที่ดี	<p>ปัจจุบัน สป.กค. มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่บุคลากร อาทิ น้ำดื่ม รถ รับ-ส่งบุคลากรตามจุดบริการรถไฟฟ้า เสื้อแจ็กเก็ต เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการวางระบบการทำงานในสภาวะวิกฤตที่คำนึงถึงบุคลากรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างรวดเร็ว อาทิ การกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน Work From Home ในช่วงการระบาด Covid 19</p> <div style="text-align: center;">  <p>กรมการงานบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงาน ก.ค. ถนนวิภาวดีรังสิต เขตจตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐</p> <p>๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔</p> </div> <p>เรื่อง: การกำหนดเกณฑ์รางวัลพัฒนาบุคลากรดีเด่น เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามโครงการบริหารกิจการกษัตริย์ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)</p> <p>เรียน: ปลัดกระทรวงการคลัง</p> <p>อ้างถึง: หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ ศค ๐๒๐๔.๒(ก.ค.ก.) ๖๐๔ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ สืบค้นด้วย: ระเบียบข้าราชการ กษ.ร. ๒๕๖๒ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>ตามที่สืบที่อ้างถึง กรมการงานได้เฝ้าระวังการขาดความสอดคล้องกัน นโยบาย และมาตรการปฏิบัติของกรมการงานกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ ของข้าราชการที่ประกอบในวงราชการ ตามมาตรการบริหารกิจการกษัตริย์ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ซึ่งได้ดำเนินการพิจารณาถึงความสอดคล้องของ ก.ค.ร. กรมการงานฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑๖๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ แล้ว โดยกรมการงานฯ ได้มีมติว่า การพิจารณาบุคลากรดีเด่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งสิ้น ๕๐๐ อัตรา จึง ก.ค.ร. กรมการงานฯ ได้พิจารณาแล้วไม่มีความเห็นคัดค้านการพิจารณาบุคลากรดีเด่นตามเกณฑ์รางวัลพัฒนาบุคลากรดีเด่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.ค.ร. ๒๕๖๒ และไม่มีข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้งใด ๆ ที่จำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติม</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>กรมการงาน</td> <td>จำนวน ๓ อัตรา</td> </tr> <tr> <td>กรมบัญชีกลาง</td> <td>จำนวน ๕ อัตรา</td> </tr> <tr> <td>กรมศุลกากร</td> <td>จำนวน ๑๔ อัตรา</td> </tr> <tr> <td>กรมสรรพสามิต</td> <td>จำนวน ๑๔ อัตรา</td> </tr> <tr> <td>กรมสรรพากร</td> <td>จำนวน ๕๖ อัตรา</td> </tr> </table> <p>ความละเอียดเพิ่มเติม: ๖๖</p> <p>กรมการงานบริหารและพัฒนาบุคลากร (ศคบ) ได้พิจารณาแล้วเห็นชอบ ก.ค.ร. กรมการงานฯ ดังกล่าวแล้ว เห็นว่าสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับการลดขนาดตัวจากผลการประเมินของข้าราชการที่ดำเนินการตามโครงการบริหารกิจการกษัตริย์ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ซึ่งมีผลผูกพันการดำเนินงานของหน่วยงานราชการอื่น ๆ ในสังกัดกรมการงานฯ ดังเดิม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งสิ้น ๕๐๐ อัตรา โดยกำหนดให้มีระยะเวลาการพิจารณาผู้สมควรได้รับรางวัลพัฒนาบุคลากรดีเด่นที่ ๕ (ปี) งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๗ ที่ ศท.ร. ๒๒๖๖ และไม่มีข้อสงสัยหรือข้อขัดแย้งใด ๆ ที่จำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p style="text-align: right;">/รศ.ที่ ๕...</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;"> <p>๒- ๒. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของกรมการงานฯ ให้มีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรของกรมการงานฯ ให้ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานของผู้ที่รับผิดชอบให้ชัดเจน ทั้งนี้ การดำเนินการตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการเป็นอย่างอื่น จึงเรียนมาเพื่อโปรดเกล้าฯ ให้ทราบและนอกราชการ</p> <p style="text-align: center;">(นายสมศักดิ์ ศรีโสดิตถิกุล) ผ.ส.ก.</p> <p>เห็นชอบ ๒๒/๓ นายสุพชา ใจนวิระกุล ปลัดกระทรวงการคลัง</p> <p style="text-align: right;">๒๒/๓ ๒๒/๓</p> </div>	กรมการงาน	จำนวน ๓ อัตรา	กรมบัญชีกลาง	จำนวน ๕ อัตรา	กรมศุลกากร	จำนวน ๑๔ อัตรา	กรมสรรพสามิต	จำนวน ๑๔ อัตรา	กรมสรรพากร	จำนวน ๕๖ อัตรา
กรมการงาน	จำนวน ๓ อัตรา											
กรมบัญชีกลาง	จำนวน ๕ อัตรา											
กรมศุลกากร	จำนวน ๑๔ อัตรา											
กรมสรรพสามิต	จำนวน ๑๔ อัตรา											
กรมสรรพากร	จำนวน ๕๖ อัตรา											

นโยบาย	แผนงาน	ผลการดำเนินงาน
	๓.๒ การบริหารจัดการ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง โดย อ.ก.พ. สป.กค. ได้กำหนดผู้ที่สมควรเข้ารับการคัดเลือกเป็นระดับชำนาญการพิเศษ และระดับอาวุโส จะต้องเป็นข้าราชการใน สป.กค. เป็นลำดับแรก นอกจากนี้ยังมีการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยส่งบุคลากรระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน อาทิลัทธิศาสตร์นักบริหาร ระดับกลาง (นักการคลัง)
	๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ	มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กค. และ สร.กค. เพื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามรอบการประเมิน และเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้แก่บุคลากรตามรอบการประเมิน (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม)
๔. การใช้ประโยชน์	มอบหมายงาน พัฒนาศักยภาพ บุคลากร และบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนด Job Description ของหัวหน้างาน ในการควบคุม การกำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา - ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการการกำหนด แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้หัวหน้างานเป็นผู้พิจารณา - การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่โดยหัวหน้างาน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตั้งแต่วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

นโยบาย	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดโครงการวิเคราะห์อัตรากำลัง สป.กค. และ สร.กค. ในแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน ๒. ศึกษานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ ๓. ทบทวนและวิเคราะห์บทบาทภารกิจ รวมทั้งทิศทางของหน่วยงานในอนาคต ๔. ขออนุมัติและจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้เรื่องการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๕. เก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริงของทุกหน่วยในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ๖. วิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคน ๗. สรุปประเด็นหลักเสนอคณะกรรมการ/ฝ่ายบริหาร ๘. ทบทวนและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๙. เสนอขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๑๐. ประชาสัมพันธ์แผนฯ <p>ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริงของทุกหน่วยงาน ในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ทั้งนี้ ได้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาสตามแผนปฏิบัติการ สป.กค. แล้ว</p>

นโยบาย	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน
	<p>๑.๒ การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ มีการสรรหาบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง จัดจ้างพนักงานราชการ จำนวน ๘๔ ราย และจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๗๔ ราย โดยมีการสรรหาบุคลากรที่ยึดระบบคุณธรรม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ - ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ <p>รวมถึงข้อกฎหมายและหนังสือเวียนที่ สำนักงาน ก.พ. กรมบัญชีกลาง คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ และกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด</p>
<p>๒. การพัฒนาบุคคล</p>	<p>๒.๑ การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังที่ได้รับอนุมัติ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการตามแผนฯ ที่มีได้ดำเนินการ คือ ๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการปรับ Mindset และเสริมสร้างคุณธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง <p>(เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) ยังไม่คลี่คลาย)</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการตามแผนฯ ที่ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว คือ

นโยบาย	รายละเอียด	ผลการดำเนินงาน
	๓.๒ การบริหารจัดการ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง โดย อ.ก.พ. สป.กค. ได้กำหนดผู้ที่สมควรเข้ารับการคัดเลือกเป็นระดับชำนาญการพิเศษ และระดับอาวุโส จะต้องเป็นข้าราชการใน สป.กค. เป็นลำดับแรก นอกจากนี้ยังมีการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยส่งบุคลากรระดับชำนาญการพิเศษเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน อาทิ หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นักการคลัง)
	๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กค. และสร.กค. เพื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามรอบการประเมินและเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้แก่บุคลากรตามรอบการประเมิน (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม)
๔. การใช้ประโยชน์	มอบหมายงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากร และบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนด Job Description ของหัวหน้างาน ในการควบคุม การกำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา - ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการการ กำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้หัวหน้างานเป็นผู้พิจารณา - การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่โดยหัวหน้างาน