

# สารบัญ

หน้า

## กระทรวงการคลัง

วิสัยทัศน์	(ก)
ภารกิจหลัก	(ก)
อำนาจหน้าที่	(ก)
ยุทธศาสตร์กระทรวง	(ก)
นโยบายและทิศทางการบริหารงานของกระทรวงการคลัง	(ข)
แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงการคลัง	(ข)
เงินงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	(ค)
กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกระทรวงการคลัง	(ง)
แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง กระทรวงการคลัง	
ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ กระทรวงการคลัง	
สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล	

## ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง

สำนักงานรัฐมนตรี	1-1
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	2-1
กรมธนารักษ์	3-1
กรมบัญชีกลาง	4-1
กรมศุลกากร	5-1
กรมสรรพสามิต	6-1
กรมสรรพากร	7-1
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ	8-1
สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ	9-1
สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	10-1

## กระทรวงการคลัง

### วิสัยทัศน์ของกระทรวงการคลัง

“เสาหลักทางการคลังและเศรษฐกิจ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

### ภารกิจหลัก

1. เสนอแนะนโยบายการคลังและเศรษฐกิจ
2. บริหารการจัดเก็บรายได้ภาครัฐ
3. บริหารการเงินแผ่นดิน
4. บริหารจัดการทรัพย์สินภาครัฐ

### อำนาจหน้าที่

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเงินการคลังแผ่นดินการประเมินราคาทรัพย์สิน การบริหารพัสดุภาครัฐ กิจการเกี่ยวกับที่ราชพัสดุ ทรัพย์สินของแผ่นดินภาษีอากรการรัษฎากรกิจการหารายได้ที่รัฐมีอำนาจดำเนินการได้แต่ผู้เดียวตามกฎหมายและไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการอื่น การบริหารหนี้สาธารณะ การบริหารและการพัฒนาวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการคลังหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงการคลัง

### ยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง

1. การเสริมสร้างความมั่นคงทางการคลัง
2. การสนับสนุนศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงการคลัง
4. การลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
5. การคลังการเงินเพื่อสิ่งแวดล้อม
6. การเป็นองค์กรต้นแบบในการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลและมีอาชีพ

## นโยบายและทิศทางการบริหารงานของกระทรวงการคลัง

กระทรวงการคลังได้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง ให้เกิดความสอดคล้องและสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาระดับชาติต่าง ๆ นอกจากนี้ กระทรวงการคลังยังได้คำนึงถึงบริบททางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและระดับโลก ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายต่อการบริหารเศรษฐกิจการคลังของประเทศ

กระทรวงการคลังได้มุ่งเน้น *ยุทธศาสตร์การสนับสนุนศักยภาพและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน* โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อ 3 ด้านหลัก คือ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลที่ดี (Environment, Social, Governance :ESG) รวมถึงการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio – Circular – Green Economy : BCG Model) โดยใช้กลไกและเครื่องมือทางการคลังเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน *ยุทธศาสตร์การลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม* โดยการสร้างโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้มีรายได้น้อย และ*ยุทธศาสตร์การรักษาความยั่งยืนทางการคลัง* โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทางการคลังผ่านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการกำหนดนโยบายและการให้บริการแก่ประชาชน สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งการดำเนินการของกระทรวงการคลังเป็นไปตามกรอบการรักษาวินัยทางการคลังภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สถานะทางการคลังของประเทศมีความเข้มแข็งและยั่งยืน

แผนปฏิบัติการราชการของกระทรวงการคลังที่สำคัญ ประกอบด้วย

### 1. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การสนับสนุนศักยภาพและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น และเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ การใช้มาตรการภาษี ที่ราชพัสดุ และด้านศุลกากร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการค้า การลงทุน ในพื้นที่เป้าหมาย การใช้มาตรการการคลังการเงินเพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการในทุกระดับ การผลักดันการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ การปรับปรุง พัฒนา แก้ไขกฎหมาย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ

### 2. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

เพื่อสนับสนุนมาตรการของรัฐบาลในการส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ผู้มีรายได้น้อยอย่างทั่วถึง สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพ มีที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกินเป็นของตนเอง โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ การส่งเสริมให้เกิดการถือครองทรัพย์สินที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาระบบการเงินภาคประชาชนให้เกิดความเข้มแข็ง

### 3. แผนปฏิบัติการ เรื่อง การรักษาความยั่งยืนทางการคลัง

เพื่อส่งเสริมให้กระทรวงการคลังและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความทันสมัย ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน อำนวยความสะดวกและให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส มีกฎหมาย

(ค)

และระเบียบที่เหมาะสม รวมถึงมีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ การปรับปรุงพัฒนากระบวนการของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงการคลังให้ทันสมัย ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการด้านการให้บริการและการตรวจสอบด้วย เทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึง การบริหารจัดการฐานข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีความทันสมัย และรักษาวินัยทางการคลังในการ ดำเนินการด้านต่าง ๆ ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

## เงินงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

### งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567

ส่วนราชการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*		
	งบรายจ่ายประจำปี (บาท)	งบบุคลากร (บาท)		งบรายจ่ายประจำปี (บาท)	งบบุคลากร (บาท)	
		จำนวน	%		จำนวน	%
1. สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	1,259,034,300	121,121,000	9.62	1,260,000,000.01	136,000,000.80	10.79
2. กรมธนารักษ์	3,785,859,700	716,139,100	18.92	3,836,000,000.33	748,000,000.04	19.50
3. กรมบัญชีกลาง	1,529,773,700	866,088,600	56.62	1,591,000,000.02	996,000,000.25	62.60
4. กรมศุลกากร	3,598,154,800	1,858,628,700	51.66	3,742,000,000.05	2,074,000,000.15	55.42
5. กรมสรรพสามิต	2,204,603,900	1,475,171,200	66.91	2,232,000,000.72	1,546,000,000.68	69.27
6. กรมสรรพากร	9,243,042,200	7,627,985,400	82.53	9,472,000,000.19	8,241,000,000.93	87.00
7. สำนักงาน คณะกรรมการนโยบาย-รัฐวิสาหกิจ	117,160,100	72,558,400	61.93	117,000,000.94	83,000,000.70	70.94
8. สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ	261,908,840,000	74,192,500	0.03	261,910,000,000.70	94,000,000.73	0.04
9. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	928,249,300	156,740,700	16.89	993,000,000.67	175,000,000.17	17.64
<b>รวม</b>	<b>284,574,718,000</b>	<b>12,968,625,600</b>	<b>4.56</b>	<b>285,153,000,003.63</b>	<b>14,093,000,004.49</b>	<b>4.94</b>

หมายเหตุ : \* เป็นข้อมูลคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของส่วนราชการที่เสนอไปยัง  
สำนักงบประมาณ

กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกระทรวงการคลัง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ (ระดับกรม)	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (คน)	เงินนอก งบประมาณ (คน)
1	สำนักงานรัฐมนตรี	56	11	4	22	-	19
2	สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	495	231	9	72	-	183
3	กรมธนารักษ์	3,810	1,515	234	1,191	-	1,151
4	กรมบัญชีกลาง	2,986	2,088	48	441	-	409
5	กรมศุลกากร	6,703	4,817	103	909	6	868
6	กรมสรรพสามิต	6,611	3,539	120	596	-	2,356
7	กรมสรรพากร	23,540	19,032	591	830	-	3,087
8	สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย รัฐวิสาหกิจ	249	168	-	30	-	50
9	สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ	292	193	-	8	-	91
10	สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	550	316	9	26	6	193
	<b>รวม</b>	<b>45,313</b>	<b>31,910</b>	<b>1,118</b>	<b>4,125</b>	<b>12</b>	<b>8,407</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 28 พฤศจิกายน 2566

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง กระทรวงการคลัง

กระทรวงการคลัง	ขรก. - 31,910
	พรก. - 4,125
	ลจป. - 1,118

สำนักงาน ปลัดกระทรวง	ขรก. - 231
	พรก. - 72
	ลจป. - 11

สำนักงาน รัฐมนตรี	ขรก. - 11
	พรก. - 22
	ลจป. - 4

สำนักงาน เศรษฐกิจการคลัง	ขรก. - 316
	พรก. - 26
	ลจป. - 9

กลุ่มภารกิจ ด้านรายได้
---------------------------

กลุ่มภารกิจ ด้านรายจ่ายและหนี้สิน
--------------------------------------

กลุ่มภารกิจ ด้านทรัพย์สิน
------------------------------

กรมศุลกากร	ขรก. - 4,817
	พรก. - 909
	ลจป. - 103

กรมบัญชีกลาง	ขรก. - 2,088
	พรก. - 441
	ลจป. - 48

กรมธนารักษ์	ขรก. - 1,515
	พรก. - 698
	ลจป. - 219

กรม สรรพสามิต	ขรก. - 3,539
	พรก. - 596
	ลจป. - 120

สำนักงาน บริหารหนี้ สาธารณะ	ขรก. - 193
	พรก. - 8
	ลจป. - 0

สำนักงาน คณะกรรมการ นโยบายรัฐวิสาหกิจ	ขรก. - 168
	พรก. - 30
	ลจป. - 0

กรม สรรพากร	ขรก. - 19,032
	พรก. - 830
	ลจป. - 591

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 12
เงินนอกงบประมาณ	- 8,407

ภาพรวมกรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามส่วนราชการ ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง  
กระทรวงการคลัง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง																		รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ									ทั่วไป					
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว.	ชช.	ชพ.	ชพ. (HIPPS)	ชก./ชพ.	ปก./ชก./ชพ.	ชก.	ปก./ชก.	ปก.	ทพ.	อว.	ปง/ชง/อว	ชง.	ปง./ชง.	
1	สำนักงานรัฐมนตรี	-	-	1	-	-	-	2		-	-	-	7	-	-	-	-	1	-	11
2	สำนักงานปลัดกระทรวง	11	1	5	-	4	9	27		-	7	-	112	-	-	3	-	3	49	231
3	กรมธนารักษ์	1	4	100	2	3	19	175		-	3	-	696	-	-	125	3	-	384	1,515
4	กรมบัญชีกลาง	1	4	105	0	5	21	269		14	5	-	1,335	-	-	24	-	-	305	2,088
5	กรมศุลกากร	1	4	71	2	3	38	244		-	12	299	2,623	-	-	20	-	-	1,500	4,817
6	กรมสรรพสามิต	1	4	105	1	3	24	355	14	-	9	368	1,073	-	-	138	-	26	1,418	3,539
7	กรมสรรพากร	1	4	153	-	5	61	1,665		-	1	373	10,288	-	-	120	-	-	6,361	19,032
8	สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ	1	2	10	-	2	6	29		7	1	-	110	-	-	-	-	-	-	168
9	สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ	1	2	8	-	2	12	36		-	4	-	126	-	-	-	-	-	2	193
10	สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	1	3	14	-	3	16	71		-	2	-	185	-	-	1	-	-	20	316
	<b>รวม</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>572</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>206</b>	<b>2,873</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>1,040</b>	<b>16,555</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>431</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>10,039</b>	<b>31,910</b>

## สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

### สภาพปัญหา

#### ด้านบุคลากร

1. อัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับภารกิจของงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
2. อัตรากำลังข้าราชการที่ใช้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง สาเหตุหลัก จากนโยบายการจัดสรรคืนอัตราว่างจากผลเกษียณอายุราชการ และนโยบายการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ
3. บุคลากรมีความรอบรู้เฉพาะด้านไม่ครอบคลุมภารกิจและการปฏิบัติงานของกรม ขาดองค์ความรู้ที่จำเป็นอื่น ๆ เช่น องค์ความรู้ทางการบริหาร ความรู้ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น อีกทั้งยังขาดสมรรถนะหรือทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ การใช้ข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในเชิงบริหารจัดการ
4. เนื่องจากปัจจุบันแนวโน้มการเกษียณอายุราชการของบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานราชการได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และการจัดการองค์ความรู้เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรวบรวมองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในองค์กร รวมทั้งองค์ความรู้จากข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ เพื่อรักษาองค์ความรู้ที่สำคัญไว้ในองค์กรมิให้สูญหายไป พร้อมกับการเกษียณอายุราชการ และพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ได้ทันต่อการสูญเสียบุคลากร ประกอบกับในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ มีการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานซึ่งองค์ความรู้ดังกล่าวมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละหน้าที่ของหน่วยงาน

#### ด้านการบริหารจัดการ และกฎ ระเบียบต่างๆ

1. ปัจจุบันส่วนราชการไม่สามารถสรรหาและจ้างบุคลากรในประเภทต่าง ๆ ได้เต็มกรอบอัตรากำลังที่มี เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณไม่เพียงพอ
2. หลักเกณฑ์ แนวคิด หรือเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ที่หน่วยงานกลาง (ก.พ. และ ก.พ.ร.) กำหนด ให้ส่วนราชการปฏิบัติ มีขั้นตอนและวิธีการที่มีรายละเอียดค่อนข้างมาก ส่วนราชการจึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับส่วนราชการ ไม่สามารถนำมาใช้ได้ทันที
3. กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างมาก และเข้าใจยากทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้เวลาและความละเอียดรอบคอบ รวมถึงความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการทำงานที่มีมา เพื่อตรวจสอบเอกสารให้ถูกต้องตามที่กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ กำหนดได้อย่างครบถ้วน ซึ่งอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้ากว่ากำหนดได้



## **ด้านเครื่องมือ/เทคโนโลยี**

1. ปัจจุบันมีการพัฒนาระบบงานรวมถึงมีการปรับเปลี่ยนภารกิจงานอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อวิธีการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนยุ่งยาก (โดยเฉพาะระบบงานที่ต้องใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยี) ในการปรับเปลี่ยนข้างต้นส่งผลให้กำลังคนบางส่วนปรับตัวไม่ทัน ไม่พร้อมปรับตัวหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้ศักยภาพในการทำงานลดลงเนื่องจากไม่ทันกับงานที่เปลี่ยนไป แม้ว่ากรมจะดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องแล้วก็ตาม ดังนั้น จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการใช้ประโยชน์กำลังคนที่ไม่เต็มประสิทธิภาพทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ส่งผลต่อการขาดแคลนอัตรากำลังและต้องการอัตรากำลังเพิ่มในภาพรวม

2. ปัจจุบันได้กำหนดการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น แต่อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยี มีไม่เพียงพอ และหน่วยงานไม่มีงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือดังกล่าว

## **แนวทางการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา**

### **ด้านบุคลากร**

1. มีความเห็นว่าสำนักงาน ก.พ. อาจจัดงานในลักษณะ Job Fair เป็นการเฉพาะสำหรับงานราชการ เพื่อเป็นตลาดแรงงานประชาสัมพันธ์หน่วยงานและตำแหน่งว่างที่ต้องการเพื่อดึงดูดบุคคลที่สนใจในงานราชการ หรือข้าราชการจากหน่วยงานอื่นที่สนใจโอนข้ามหน่วยงาน สร้างโอกาสในการจ้างงานและเพิ่มกำลังคนในภาคราชการ รวมทั้งเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของส่วนราชการ

2. เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้และการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ในการยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมาตรฐาน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและพร้อมรับบริบทการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมองค์ความรู้ทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจ นำมาประมวล จัดระเบียบ จัดทำเป็นฐานข้อมูลความรู้ภายในหน่วยงาน และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันองค์ความรู้ที่สำคัญ รวมทั้งการถ่ายทอดสู่บุคลากรที่จำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่าย และสะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาภาครัฐสู่ระบบราชการ

### **ด้านการบริหารจัดการ และกฎ ระเบียบต่างๆ**

1. กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถวางแผนการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. จัดทำแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งว่างด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการทดแทนกำลังคนที่ขาดไปได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยลดผลกระทบจากปัญหาการหมุนเวียนบุคลากรที่มีได้อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากร โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการจัดหาวิธีในการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่ปรับลดลง

3.2 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

3.3 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) เพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการบริหารความรู้อย่างเป็นระบบ หลากหลายรูปแบบทั้งการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้แบบทางเดียวและสองทางที่ส่งผลให้เกิดการเพิ่มทักษะในการทำงานของบุคลากร

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566