

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

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

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ ..... 

ชื่อ-สกุล .....นางวรรณช ภู่อิม.....

ตำแหน่ง รองปลัดกระทรวงการคลัง ปฏิบัติราชการแทน  
ปลัดกระทรวงการคลัง

วันที่ ..... 3 ...../.....มีนาคม...../.....2566.....

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวธารทิพย์ เกரியงะกุล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 021265800 ต่อ 2669

มือถือ 0806894729

อีเมล work.moff@gmail.com

# ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

## การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

ไม่มี

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการหรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

ประเด็นที่ 1

เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. กำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ 2. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางการดำเนินงานในอนาคต 3. วิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังโดยใช้วิธีการตามมาตรฐานสากล 4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย ใช้งานสะดวกและรวดเร็ว 5. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถจนเป็นที่ยอมรับ 6. สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 7. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

ประเด็นที่ 2

เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

1. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร 2. ปฏิบัติภารกิจด้วยความถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้

ประเด็นที่ 3

-

-

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

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

### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

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

### การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

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

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

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

### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ 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)

5            4            3            2            1

17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ\* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

✓

18. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา

✓

19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น

✓

---

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

---

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

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

## คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

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

## ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

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

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดย นวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

### นวัตกรรม

การประชาสัมพันธ์รับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ด้วยระบบออนไลน์

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างไร

ปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง มีระบบการรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลและดาวนโหลดใบสมัคร เพื่อเข้ารับการ บรรจุเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต โดยที่ผู้ประสงค์จะสมัครสอบสามารถเปิดดูได้ ทางอินเทอร์เน็ต ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่เว้นวันหยุดราชการ ที่เว็บไซต์กระทรวงการคลัง [www.mof.go.th](http://www.mof.go.th) คลิก ที่หัวข้อ “ข่าวสมัคร งาน” ทั้งนี้ การรับสมัครสอบออนไลน์ ดังกล่าว ช่วยยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ทำให้ผู้รับบริการ (ผู้สมัคร) เกิดความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย
2. เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารการรับสมัครให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ทั่วถึง ทำให้หน่วยงานมีโอกาสเลือก บุคคลได้หลากหลายขึ้น
3. ลดจำนวนเอกสาร และพื้นที่จัดเก็บเอกสารของส่วนราชการ

นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ยังให้มีการรายงานตัวเข้าปฏิบัติงานผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E- mail) เพื่อลดภาระการเดินทางของผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว





## 25. โป้รตระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ได้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำเร็จ ดังนี้

### 1. การกำหนดตำแหน่ง

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ได้แก่ การเกลี้ยอัตรากำลัง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ภายในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.) จำนวน 1 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จากส่วนบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศกระทรวงการคลัง ไปยังส่วนระบบการเงิน การคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของ ศทส. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งกรณีดังกล่าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 /ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 ดังนี้

1) ภารกิจและปริมาณงานของส่วนราชการที่ตำแหน่งสังกัดอยู่เดิมลดลง หรือหมดความจำเป็นและส่วนราชการที่จะเกลี้ยอัตรากำลังไปกำหนด มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจนหรือมีเหตุผลความจำเป็น โดยได้มีการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของงาน

2) ไม่เป็นการเกลี้ยอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ไปกำหนดเป็นตำแหน่งและอัตราเงินเดือนในราชการบริหารส่วนกลาง เว้นแต่ กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงภารกิจของส่วนราชการที่เป็นสาระสำคัญ และไม่กระทบต่อการบริการประชาชนในส่วนภูมิภาค

3) การเกลี้ยอัตรากำลัง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป และตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโส ขึ้นไป จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งในแต่ละกรณี โดยจะต้องนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาด้วย

สำหรับการเกลี้ยอัตรากำลังจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่งภายในกรม กรณีที่มีผลกระทบต่อหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ให้นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา

### 2. การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง

มีการสรรหาบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 5 ราย และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 10 ราย โดยมีการสรรหาบุคลากรโดยยึดระบบคุณธรรม และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1) พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537

4) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ พ.ศ. 2562

รวมถึงข้อกฎหมายและหนังสือเวียนที่ สำนักงาน ก.พ. กรมบัญชีกลาง คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ และกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

ไม่มี

## ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

#### 1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ\*\*

##### 1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	5	35.71
รับโอน	9	64.29
บรรจุกลับ	0	0
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	14	100

##### 2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	8	34.78
ให้โอน	9	39.13
เกษียณอายุ	6	26.09
เสียชีวิต	0	0
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	23	100

\*\*ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

## 1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	0	0	

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

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

ไม่มี

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

## 1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	38
2. พนักงานราชการ	12
รวม	50

---

## 2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	13,130,998
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	498
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	26,367.47
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	13,130,998
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	17,585
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	746.72

---

### เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังมีภารกิจงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาลและการดำเนินการที่สนับสนุนรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับมีอัตราว่างน้อย และบุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานราชการได้รับการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	70
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	30
<b>คะแนนรวม</b>	<b>100</b>

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	11	5	107	32
ดีมาก	0	0	44	21
ดี	0	0	0	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	11	5	137	32
ดีมาก	0	0	13	19
ดี	0	0	0	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
<b>4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)****</b> (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	345	411	83.94
<b>4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)****</b> (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	17	411	4.14
<b>4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</b>	49	411	11.92

---

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

---



## 5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1. การกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 ส่วนใหญ่จะต้องนำตำแหน่งว่างมายุบเลิก ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับส่วนราชการขนาดเล็ก (สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง) เนื่องจากภารกิจงานเป็นงานสนับสนุน มีกรอบอัตราค่าจ้างที่จำกัดและมีจำนวนอัตราว่างที่ใช้ในการบริหารอัตราค่าจ้างน้อย ถึงแม้ว่า ก.พ. จะได้ออกหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ นร 1008/ว 20 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2559 ในการยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง (เพิ่มเติม) แล้ว แต่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังก็ยังคงประสบปัญหาในการพิจารณาค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้น ซึ่งต้องมีการกันตำแหน่งว่างของส่วนราชการเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายงบประมาณประเภทบุคลากรในปีงบประมาณนั้น

จากกรณีดังกล่าวข้างต้น ส่งผลกระทบต่อเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ทำให้มีข้าราชการในประเภทวิชาการระดับชำนาญการเป็นจำนวนมาก แต่ไม่สามารถได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษได้ เนื่องจากตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ในปัจจุบันมีจำนวนเพียง 26 ตำแหน่งและในบางกรณียังประสบปัญหาขาดแคลนผู้มีความสมบัติเพื่อจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในบางตำแหน่ง

2. ตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีอำนาจในการพิจารณากำหนดตำแหน่ง จำนวน ประเภท สายงานและระดับตำแหน่ง ซึ่งเดิมเป็นอำนาจของ ก.พ. ในกรณีนี้เป็นผลทำให้ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังต้องรับภาระในภารกิจที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว ในฐานะกระทรวงต้นสังกัดของส่วนราชการต่าง ๆ เนื่องจาก ก.พ. ได้ถ่ายโอนภารกิจงานด้านการประเมินผลงานประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ มาให้กระทรวงเป็นผู้รับผิดชอบ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 ยังกำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนด ทำให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่อาจดำเนินการได้อย่างราบรื่นเนื่องจากข้อจำกัดในด้านจำนวนอัตราค่าจ้างที่ต้องนำมาปฏิบัติงานดังกล่าว และเมื่อนำระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ มาใช้แล้ว เจ้าหน้าที่ก็กลัวเกิดความผิดพลาดในการดำเนินการ เพราะมีความเข้าใจไม่ถูกต้องจากการตีความหมายไม่ตรงกับแนวทางของ ก.พ. ประกอบกับแนวทางการถือปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ ภายใต้อ.ก.พ. ใหม่ มีแนวปฏิบัติและเงื่อนไขเวลาไม่ชัดเจนและไม่สอดคล้องซึ่งกันและกัน

3. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ในบางเรื่องที่ไม่ยุ่งยากในการพิจารณา ควรกำหนดอำนาจให้ อ.ก.พ. กรม เป็นผู้พิจารณาเอง ไม่ต้องมานำเข้า อ.ก.พ. กระทรวง อาทิ การปรับลดระดับตำแหน่งลงเป็นการชั่วคราว การปรับกรอบระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ซึ่งหลักเกณฑ์ในบางเรื่องมีขั้นตอนที่ไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมข้อเท็จจริง ทำให้แนวทางการตรวจสอบและพิจารณาการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการขาดความชัดเจนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการฯ คณะทำงานกลั่นกรอง และฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง โดยเฉพาะการกำหนดตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิของส่วนราชการระดับกรม

4. สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง มีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในระดับที่สูง เนื่องจากสาเหตุหลัก ๆ คือ ข้าราชการโอนย้ายไปสังกัดส่วนราชการอื่นเป็นจำนวนมาก รวมทั้งการลาออกของข้าราชการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังไม่มีหน่วยงานในสังกัดที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ส่งผลให้เมื่อมีข้าราชการบรรจุใหม่ในหน่วยงานมีความประสงค์จะย้ายไปยังภูมิลำเนาของตนเอง และมีข้าราชการบางส่วนขอโอนย้ายเพื่อไปสังกัดยังส่วนราชการอื่น ๆ หรือแม้กระทั่งโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล อบต. อบจ. ดังนั้น จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานในบางภารกิจขาดความต่อเนื่อง

5. การถ่ายทอดความรู้และการส่งต่อความรู้ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังยังไม่เพียงพอและไม่เป็นระบบ ทำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ขาดแหล่งความรู้และคู่มือในการปฏิบัติงาน

## 6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1. โครงสร้างอัตรากำลังและกระบวนงาน ควรมีการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลังและกระบวนงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำไปปรับปรุงให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางของส่วนราชการในอนาคต

2. การเสริมสร้างสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากร ควรมุ่งเน้นการจัดหลักสูตรคุณภาพที่น่าสนใจ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ให้มีความเข้มข้นยิ่งขึ้น โดยอาจจัดเป็นหลักสูตรระยะเวลา 1 เดือน เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้เรียนรู้ลัทธิและหน้าที่ของตนเอง ได้พัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รวมทั้งได้มีโอกาสในการรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายสำหรับการทำงานในอนาคต

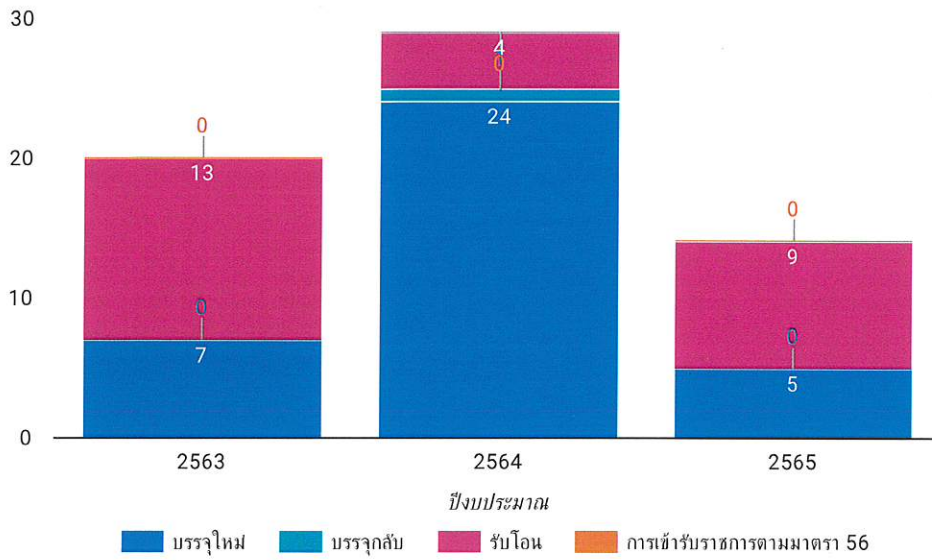
3. การรักษาบุคลากรไว้ ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยจะต้องกำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพไว้อย่างชัดเจน มี Succession Plan เพื่อเตรียมรองรับการเกษียณอายุใน 3-4 ปี

คำชี้แจง โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

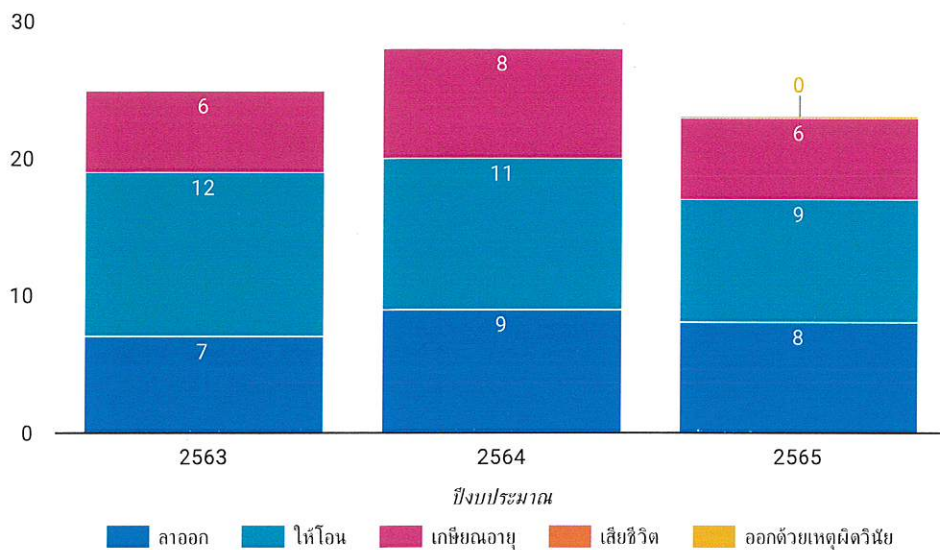
1. ข้อมูลข้าราชการ

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้าข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



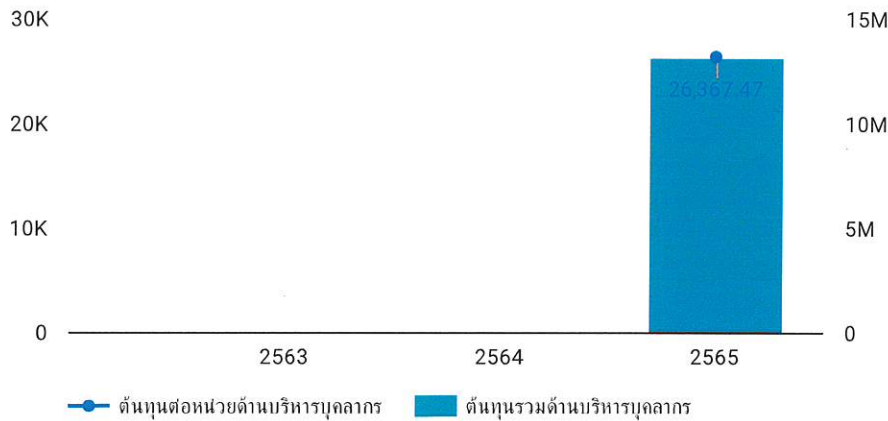
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



## 2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

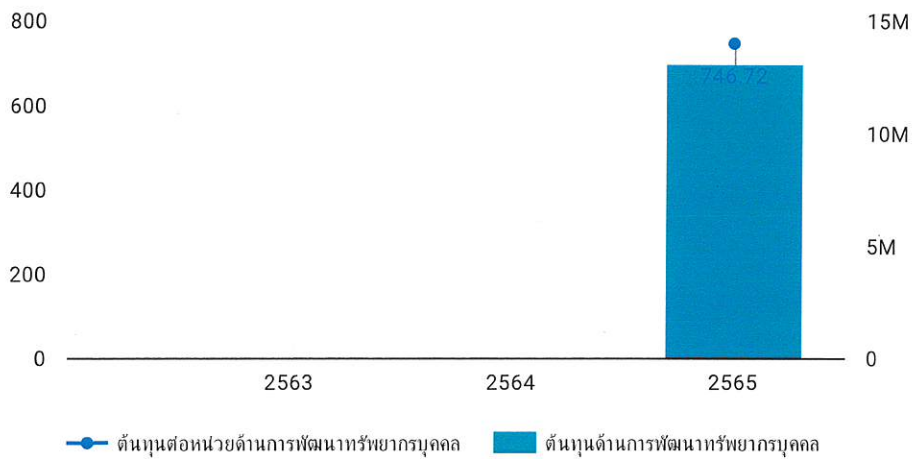
### 2.1 ต้นทุนต่อหน่วยงานด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยงานด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



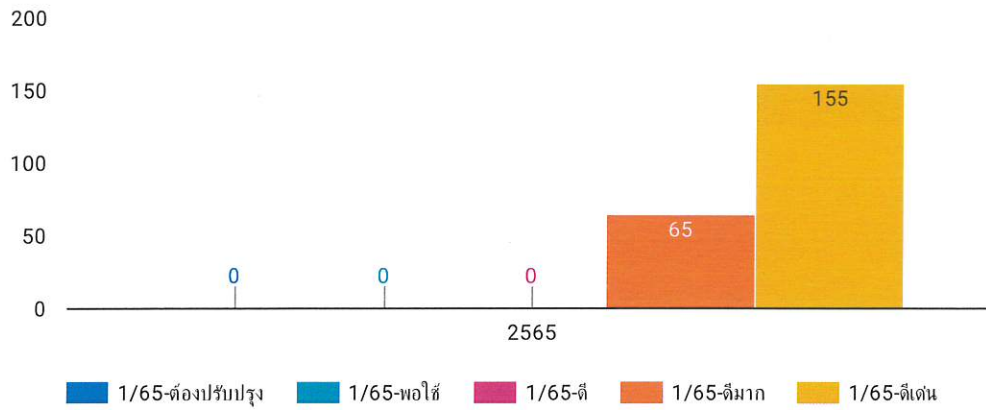
### 2.2 ต้นทุนต่อหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
รอบการประเมิน 1/2565



แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
รอบการประเมิน 2/2565

