



แผนพัฒนาบุคลากร

ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

ส่วนพัฒนาบุคคล
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง



**แผนพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๐**

ส่วนพัฒนาบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

คำนำ

การพัฒนาบุคลากร เป็นภารกิจงานด้านสนับสนุนที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในปฏิบัติราชการให้สำเร็จ ตามบทบาท ภารกิจ และช่วยให้องค์กรเป็นที่ยอมรับว่ามีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าเพียงใด เพราะการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้มีสมรรถนะทั้งความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญทำให้ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงสามารถแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างเต็มภาคภูมิ

ส่วนพัฒนาบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ในฐานะหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และหน่วยงานที่เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมถึงกฎหมายในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างพลิกผันด้วย

ในการนี้ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด ร่วมกันดำเนินการจัดทำเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้ จะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการปฏิบัติงานทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณในภาพรวมของส่วนราชการ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ รวมถึงการกำกับดูแล การติดตามผลการพัฒนาบุคลากรให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

สิงหาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

คำนำ	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
- ความสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรต่อส่วนราชการ	๑
- การพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาของส่วนราชการ	๒
- การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการปัจจุบันและความคาดหวัง	๒
๑.๒ นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความเชื่อมโยงสู่การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๒
๑.๓ วัตถุประสงค์	๗
๑.๔ กระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐	๗
๑.๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๐
บทที่ ๒ ข้อมูลส่วนราชการ	
๒.๑ อำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และอัตรากำลัง	๑๑
๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยมสร้างสรรค์ โครงการสำคัญ	๑๔
๒.๓ ประเด็นสำคัญตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	๑๗
๒.๔ จุดเน้นการพัฒนาบุคลากร	๑๘
๒.๕ ทิศทาง แนวโน้มการพัฒนาบุคลากร	๑๘
๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑๙
- ผลการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา	๑๙
- ทิศทางการพัฒนา หรือจุดเน้นการพัฒนาของส่วนราชการที่สอดคล้องกับ นโยบายของรัฐบาล ประเด็นสำคัญ แรงจูงใจ และความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒๓
- วิเคราะห์องค์กร และข้อมูลกำลังคนมิติ Gap Analysis	๒๔
- การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นแบบภายนอกที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ	๓๓
๒.๗ การวิเคราะห์องค์กรและบุคลากร	๓๔

บทที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐

๓.๑ การเชื่อมโยงประเด็นสำคัญสู่แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐	๔๓
๓.๒ รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐	๔๗
- วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ประเด็นพัฒนา เป้าหมาย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย	๔๗
- ภาพสรุปแผนพัฒนาบุคลากร	๕๔
- แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) จำแนกค่าเป้าหมายแต่ละปี	๕๔
๓.๓ การขับเคลื่อนการดำเนินการ และการติดตามและประเมินผล	๖๑
- การขับเคลื่อนการดำเนินการ	๖๑
- การประชาสัมพันธ์ และสื่อสารในส่วนราชการอย่างทั่วถึง	๖๑
- การรายงานผล ติดตามและประเมินผล	๖๑
- การเผยแพร่ความก้าวหน้าในการดำเนินการ	๖๑
ภาคผนวก	๖๒

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

บทที่ ๑ : บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

- ความสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรต่อส่วนราชการ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งประกอบด้วยประเด็นการพัฒนา จำนวน ๓ ประเด็นหลัก คือ (๑) การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา (๒) การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (๓) การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งต่อมาในเดือนเมษายน ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.พ. ได้ออกคู่มือการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้รายละเอียดแนวทางการดำเนินการประกอบด้วย ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาที่มีเป้าหมายให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ มีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นการพัฒนาที่ ๓ มีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติและให้ส่วนราชการนำไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่อาศัยบุคลากรจากทุกหน่วยงานในสังกัดส่วนราชการมาช่วยกันจัดทำแผนที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศกับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทายเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อตอบสนองเป้าหมายประเด็นการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐดังกล่าวข้างต้น สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และแผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง รวมทั้งนโยบายผู้บริหารของกระทรวงการคลังที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความพร้อมด้านต่าง ๆ ทันทต่อสถานการณ์ เศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความต้องการของประชาชน เป็นต้น

- การพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาของส่วนราชการ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ที่ผ่านมา มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรและขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับที่ตอบสนองภารกิจ คือ บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อใช้พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยในแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีได้กำหนดหลักสูตรและวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ครอบคลุมทั้งความรู้พื้นฐาน การบริหารจัดการ ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงการคลัง รวมถึงการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านโครงการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขไปพร้อม ๆ กัน ทำให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

- การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการปัจจุบันและความคาดหวัง

สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ในปัจจุบันเป็นการมุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าและรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นการบริหารและพัฒนากำลังคน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบันและก่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการปฏิบัติงาน และความคุ้มค่าด้านงบประมาณ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งทักษะ หน้าที่ และลักษณะงาน เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะ ทักษะ และความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง จะเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีได้อย่างมีคุณภาพ พร้อมด้วยมีระบบและเครื่องมือสนับสนุนการทำงานของบุคลากร สร้างความเข้มแข็งและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

๑.๒ นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความเชื่อมโยงสู่การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้ศึกษายุทธศาสตร์ นโยบาย มาตรการ และแนวทางต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีกรอบทิศทางในการจัดทำแผนดังกล่าวให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และบริบทต่าง ๆ ดังนี้

แผนระดับที่ ๑

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ปัจจุบันรัฐบาลได้มีการจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่มุ่งหวังให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางในการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดินและเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ซึ่งการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มุ่งเน้น **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐ ที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร คือ **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ** ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ: แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ นั้น จะส่งผลให้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า ๒.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และ ๒.๒ ภาครัฐมีขนาดเล็กกระทัดรัด พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ดังนั้น เมื่อบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว จะส่งผลให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนดและแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง บรรลุเป้าหมายไปด้วย อันจะก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว

แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งได้คำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามยุทธศาสตร์ และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจะประกอบด้วย สถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องของแผนแม่บทเป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการ ซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาและแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวนรวม ๒๓ ฉบับ ประกอบด้วย (๑) ความมั่นคง (๒) การต่างประเทศ (๓) การเกษตร (๔) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (๕) การท่องเที่ยว (๖) พื้นที่และเมืองนำอยู่อัจฉริยะ (๗) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (๘) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ยุคใหม่ (๙) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (๑๑) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้ (๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (๑๔) ศักยภาพการกีฬา (๑๕) พลังทางสังคม (๑๖) เศรษฐกิจรากฐาน (๑๗) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (๑๘) การเติบโตอย่างยั่งยืน (๑๙) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (๒๑) การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ (๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มุ่งเน้นร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติลำดับที่ ๒๐ “แผนการพัฒนาการบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ” แผนย่อยลำดับที่ ๕ “แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ” ได้กำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า มีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ตลอดจนปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บท: แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ เป็นแผนที่ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มีบุคลากรที่ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

แผนระดับที่ ๓

๑. นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐)

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปีของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๒. แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

ได้กำหนดวิสัยทัศน์คือ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” โดยมุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันสมัยการณ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

๓. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ดังนี้
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้และปรับตัว กำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดีกำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำนายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศกับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ทำนายเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากร เพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างานและตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์และดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

๔. แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๒ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ และประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความสอดคล้องกับหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ซึ่งแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง สามารถแบ่งได้เป็น ๓ เรื่อง ได้แก่

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน มีโครงการ ๔ โครงการ ได้แก่

๑.๑ โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

๑.๒ โครงการศูนย์รวมผลงานวิชาการ

๑.๓ โครงการตรวจติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการตรวจราชการกระทรวงการคลัง

๑.๔ โครงการส่งเสริมนวัตกรรมและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงกระทรวงการคลัง

๒. การพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพบุคลากร มีโครงการ ๒ โครงการ ได้แก่

๒.๑ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานของ สป.กค. และ สร.กค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

๒.๒ โครงการเสริมสร้างการเป็นองค์กรคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตของกระทรวงการคลัง

๓. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีโครงการ ๑๓ โครงการ ได้แก่

๓.๑ โครงการพัฒนาและเสริมทักษะด้านการสื่อสารแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจของกระทรวงการคลังแก่ประชาชน

๓.๒ โครงการติดตั้งระบบเครือข่ายสื่อสารภายในอาคารที่ทำการใหม่กระทรวงการคลัง

๓.๓ โครงการพัฒนาการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้า แห่งประเทศไทย (EXIM Bank)

๓.๔ โครงการปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการเว็บไซต์กระทรวงการคลัง

๓.๕ โครงการทดแทนและเพิ่มประสิทธิภาพการเชื่อมโยงเครือข่ายกลางกระทรวงการคลัง

๓.๖ โครงการจัดหาและย้ายคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำหรับอาคารกระทรวงการคลังแห่งใหม่

๓.๗ โครงการพัฒนาและปรับปรุงศูนย์คอมพิวเตอร์ กระทรวงการคลังตามมาตรฐานสากล ISO-๒๗๐๐๑

๓.๘ โครงการบูรณาการการตรวจสอบและเฝ้าระวังภัยคุกคามทางไซเบอร์

๓.๙ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายกระทรวงการคลัง (MOF Cloud)

๓.๑๐ โครงการจัดทำระบบการเชื่อมโยงระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) กับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS)

๓.๑๑ โครงการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการและจัดทำร่างข้อกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai Enhancement)

๓.๑๒ โครงการจัดทำระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ ระยะที่ ๒ (New GFMS Enhancement)

๓.๑๓ โครงการ New GFMS Thai Infrastructure Improvement

การบรรลุเป้าหมายตามแผนระดับที่ ๓: แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ เป็นแผนที่ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มีบุคลากรทุกระดับมีการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีทักษะด้านดิจิทัล พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามอำนาจหน้าที่และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

๑.๓ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง และเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างเป็นระบบ

๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

๓. เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง สามารถขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจหลักของกระทรวงการคลังได้อย่างชัดเจน

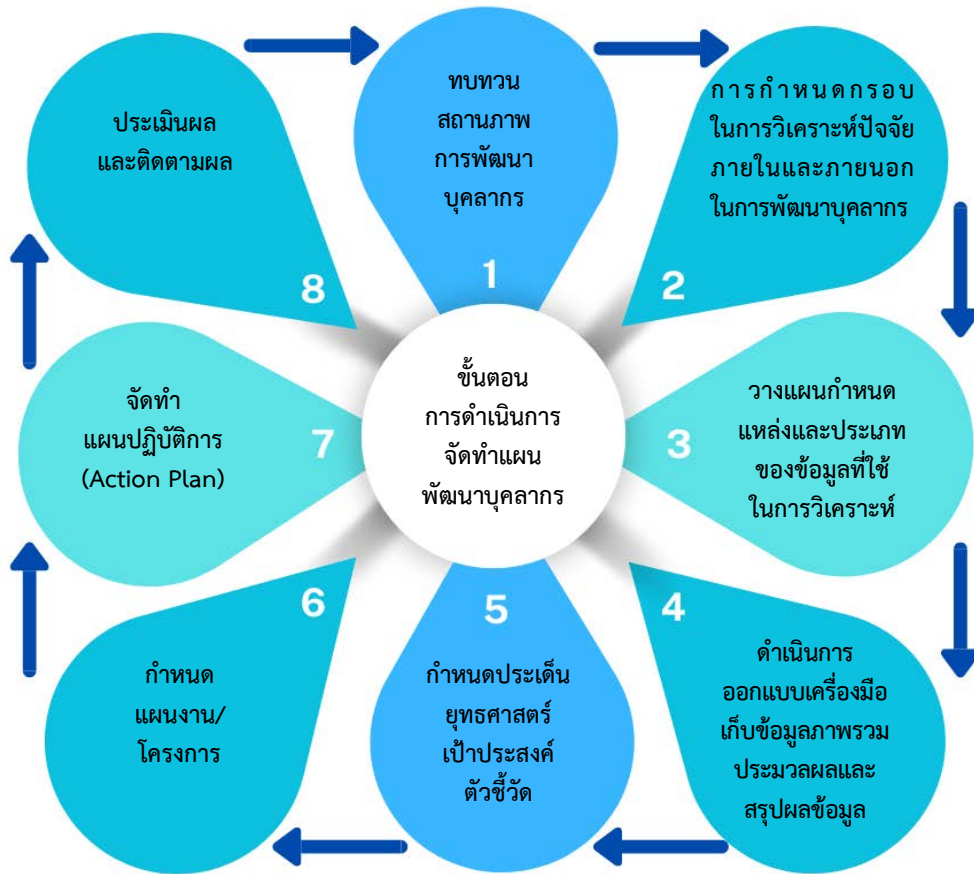
๑.๔ กระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมายและทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกระทรวงการคลัง มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จ อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ซึ่งมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๔ ปี ในการจัดทำแผนดังกล่าว มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับทั้งแผนระดับที่ ๑ - ๓ และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนด ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังแสดงตามภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี

กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐

โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนสถานภาพการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง

เป็นการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร โครงสร้างส่วนราชการ บทบาทส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลัง โครงสร้างข้าราชการ จำแนกตามกลุ่มบุคลากรภาครัฐ ข้อมูลการเกษียณของข้าราชการ อัตรการเกษียณอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เปรียบเทียบกับบุคลากรทั้งหมด

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดกรอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทางด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาประเด็นสำคัญอันจะนำไปสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนให้สอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกดังกล่าว โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ SWOT Analysis ได้แก่

๑. จุดแข็ง (Strengths) ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง
๒. จุดอ่อน (Weaknesses) ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง
๓. โอกาส (Opportunities) ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง หมายถึง สถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยทำให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุภารกิจหรือเป้าหมายที่กำหนด
๔. อุปสรรค (Threats) ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง หมายถึง ปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกการพัฒนาบุคลากรของ ที่จะ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร ให้บรรลุภารกิจหรือเป้าหมายหลักที่กำหนด

ดังแสดงตามภาพที่ ๒ ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์ SWOT Analysis

ขั้นตอนที่ ๓ วางแผนกำหนดแหล่งและประเภทของข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์ตามกรอบการวิเคราะห์

หลังจากกำหนดกรอบการวิเคราะห์แบบ SWOT Analysis แล้ว สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังได้กำหนดแหล่งและวิธีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามกรอบในการวิเคราะห์ ดังตารางแสดงแหล่งและวิธีการรวบรวมข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ตามตารางที่ ๑ ดังนี้

ตารางที่ ๑ แหล่งและวิธีการรวบรวมข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

แหล่งข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือการรวบรวมข้อมูล
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง / สรุปเป็นข้อมูล
(ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง / สรุปเป็นข้อมูล
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง / สรุปเป็นข้อมูล
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง / สรุปเป็นข้อมูล
แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง / สรุปเป็นข้อมูล
แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	วิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง / สรุปเป็นข้อมูล

ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการออกแบบเครื่องมือเพื่อนำไปเก็บข้อมูล รวบรวมผล ประมวลผล และสรุปผลข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามแผนที่กำหนด

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ได้ดำเนินการออกแบบเครื่องมือเพื่อรวบรวม ประมวลผลและสรุปผลข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูลแต่ละเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ SWOT Analysis ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๕ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

หลังจากที่มีการประเมินสภาพแวดล้อม โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคแล้ว สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ได้คัดเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ตารางแมทริกซ์ (Matrix) เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์พร้อมทั้งกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดในแต่ละประเด็น

ขั้นตอนที่ ๖ กำหนดแผนงาน/โครงการเพื่อรองรับประเด็นยุทธศาสตร์

หลังจากกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์และตัวชี้วัด ขั้นตอนต่อไปคือกำหนดแผนงาน/โครงการเพื่อรองรับในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ที่จะช่วยผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จ

ขั้นตอนที่ ๗ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan)

เป็นขั้นตอนในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบและขอบเขตเวลาการดำเนินการ รวมทั้งเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานของตน ซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ ๘ ประเมินและติดตามผล

เป็นขั้นตอนในการติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ทั้งนี้ เพื่อนำมาปรับปรุงแผนปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยจะมีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละกิจกรรม

๑.๕ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม เหมาะสมกับสภาวะการณ์ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ รวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลังมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๒ : ข้อมูลส่วนราชการ

๒.๑ อำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และอัตรากำลัง

๒.๑.๑ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการคลัง

-กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๕๑ (ราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๒๒ ก หน้า ๗๘ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๑)

“ข้อ ๒ ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. เสนอความเห็นและคำแนะนำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานในกระทรวง

๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง รวมทั้งการแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

๓. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกระทรวง รวมถึงการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อบริหารและพัฒนาบุคลากรของกระทรวง

๔. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

๖. เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านการคลังแก่สาธารณชนเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ

๗. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศของกระทรวง ตลอดจนให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายและแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งการใช้ประโยชน์ของข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

๘. เป็นศูนย์ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดอันเป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจการเงิน รวมทั้งเสนอแนะนโยบายและมาตรการ ตรวจสอบและติดตามการกระทำความผิดเกี่ยวกับธุรกิจการเงินนอกระบบ

๙. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

-กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการคลัง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ (ราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๒๙ ตอนที่ ๕๖ ก หน้า ๒๒ วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕)

“ข้อ ๖ ในสำนักงานให้มีกลุ่มงานด้านวิชาการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวงการคลัง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กลุ่มกฎหมาย

(๒) กลุ่มสารนิเทศการคลัง

กลุ่มกฎหมาย ตาม (๑) มีอำนาจหน้าที่

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ข) สนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ปรึกษากฎหมายของกระทรวง

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

(๑) กลุ่มสารนิเทศการคลัง ตาม (๒) มีอำนาจหน้าที่

(ก) จัดทำหรือพัฒนารูปแบบหรือวิธีการสร้างภาพลักษณ์และบริหารช่องทางการสื่อสารและการให้บริการสารนิเทศด้านการคลัง

(ข) กำหนดกลยุทธ์ในการให้บริการสารนิเทศด้านการคลังเชิงรุกเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจ การเงิน การคลัง

(ค) วิเคราะห์และประมวลผลสารนิเทศด้านการคลังเพื่อใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการให้ข้อมูลสารนิเทศด้านการคลัง

(ง) กำกับ ดูแล ประสานงาน และให้คำแนะนำแก่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลสารนิเทศด้านการคลัง

(จ) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนผลงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย”

-กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการคลัง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๖ (ราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๗๒ ก หน้า ๗ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๖)

“ข้อ ๕/๑ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการคลัง ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวงการคลัง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวงการคลัง

(๒) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(๓) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) คຸ້ມครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๕) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (๓) และ (๔) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๖) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคຸ້ມครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงการคลังและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย”

-กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการคลัง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๗ (ราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๔๑ ตอนที่ ๒๒ ก หน้า ๑ วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗)

“ข้อ ๕/๑ ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการคลัง ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะต่อปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด ประเมินความเสี่ยงและกำหนดมาตรการบริหารความเสี่ยงเพื่อลดและปิดโอกาสการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการดังกล่าว ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับชาติและนโยบายของรัฐบาล เสนอต่อปลัดกระทรวง

(๒) เร่งรัดและกำกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการในสังกัด

(๓) ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และการฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ส่วนราชการในสังกัด และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประสานงาน เร่งรัด และติดตามจนได้ข้อยุติ

(๔) ติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ และจัดทำรายงานการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการในสังกัด เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๕) ประสานความร่วมมือกับรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชนที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐมนตรีเกี่ยวกับข้อมูลการจัดทำและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ตลอดจนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานดังกล่าว เพื่อเสนอความเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อปลัดกระทรวงในการจัดทำรายงานต่อรัฐมนตรีในฐานะผู้กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชนดังกล่าวต่อไป

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ปลัดกระทรวงมอบหมาย”

๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยมสร้างสรรค์ โครงการสำคัญ

- วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์กลางการบริหารงานของกระทรวงการคลังที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

- พันธกิจ

๑. กำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานในกระทรวง
๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารงานของกระทรวง รวมทั้งการแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
๓. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกระทรวง รวมถึงการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อบริหารและพัฒนาบุคลากรของกระทรวง
๔. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
๖. เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านการคลังแก่สาธารณชนเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ
๗. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศของกระทรวง ตลอดจนให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายและแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งการใช้ประโยชน์ของข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
๘. บูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามทุจริตและการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในกระทรวง

- เป้าประสงค์

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
๒. สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังมีบุคลากรเป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณธรรม
๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงการคลังมีการเชื่อมโยงเพื่อรองรับการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพ

- ค่านิยมสร้างสรรค์

โดยที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้ว่า เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการภารกิจของกระทรวงการคลัง โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมและก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลง โดยมีบริหารราชการให้สอดคล้องตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน และมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงเห็นควรออกประกาศว่าด้วยค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง และสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของบุคลากร อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ขององค์กรในบริบทของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง และสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ดังนี้

๑. ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงานและไม่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๒. ปฏิบัติงานเชิงรุก หมายถึง ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อให้เกิดทักษะใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับปัญหาเดิม ๆ โดยไม่คิดแก้ไข เน้นการทำงาน โดยมีเป้าหมายเป็นตัวกำหนดทิศทาง

๓. มีศีลธรรม คุณธรรม หมายถึง การมีมาตรฐานในการให้บริการที่เท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงความเสมอภาคและเท่าเทียม

๔. มีการปรับตัว เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การปรับปรุงตนเองให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้มืออาชีพและมีขีดสมรรถนะสูง มีการนำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานได้ผลผลิตตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัดทรัพยากร ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วยต่ำ และทำงานได้ทันเวลาที่กำหนด

๖. รับผิดชอบต่อผลงานและสังคม หมายถึง การปรับปรุงการทำงาน มีขั้นตอนที่ชัดเจน เปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานและข้อมูลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบตามควรแก่กรณี โดยถือว่าการเปิดเผยเป็นหลักเกณฑ์ การปกปิดเป็นข้อยกเว้น พร้อมรับการตรวจสอบ โดยมีวิธีการให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบการทำงานได้อย่างเปิดเผยและโปร่งใส

๗. โปร่งใสและมีส่วนร่วม หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น การรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายในการทำงาน การปรับปรุงการทำงานเมื่อได้รับข้อเสนอแนะ เป็นต้น

๘. มุ่งเน้นผลงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย มีการวัดและประเมินผลงานที่ชัดเจน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

-คุณธรรมอัตลักษณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

“รับผิดชอบต่อ เสียสละ สามัคคี”

- โครงการสำคัญตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง สามารถแบ่งได้เป็น ๓ เรื่อง ได้แก่

๑. แผนปฏิบัติราชการเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

๑) เป้าหมาย: สามารถดำเนินงานตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับกับเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒) ค่าเป้าหมาย: ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๓) ตัวชี้วัด: ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง

๔) แนวทางการพัฒนา

(๔.๑) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติราชการ ให้บรรลุเป้าหมาย อย่างเป็นรูปธรรม

๕) โครงการ/การดำเนินงาน

(๕.๑) โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

(๕.๒) โครงการศูนย์รวมผลงานวิชาการ

(๕.๓) โครงการตรวจติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการตรวจราชการกระทรวงการคลัง

(๕.๔) โครงการส่งเสริมนวัตกรรมและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงกระทรวงการคลัง

๒. แผนปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพบุคลากร

๑) เป้าหมาย: สามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ มุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม

๒) ค่าเป้าหมาย: ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕

๓) ตัวชี้วัด: ร้อยละของผลการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) แนวทางการพัฒนา

(๔.๑) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๔.๒) เสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๕) โครงการ/การดำเนินงาน

(๕.๑) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง

(๕.๒) โครงการเสริมสร้างการเป็นองค์กรคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตของกระทรวงการคลัง

๓. แผนปฏิบัติการเรื่อง การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๑) เป้าหมาย: มีความพร้อมทางเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการเปลี่ยนแปลง

๒) ค่าเป้าหมาย: อย่างน้อยปีละ ๑ ระบบ

๓) ตัวชี้วัด: มีจำนวนระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๔) แนวทางการพัฒนา

(๔.๑) เสริมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน

(๔.๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการใช้งานในอนาคต

๕) โครงการ/การดำเนินงาน

(๕.๑) โครงการพัฒนาทักษะด้านการผลิตสื่อดิจิทัล

(๕.๒) โครงการติดตั้งระบบเครือข่ายสื่อสารภายในอาคารที่ทำการใหม่กระทรวงการคลัง

(๕.๓) โครงการพัฒนาการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับธนาคารเพื่อการส่งออกและ

นำเข้าแห่งประเทศไทย (EXIM Bank)

(๕.๔) โครงการปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการเว็บไซต์กระทรวงการคลัง

(๕.๕) โครงการจัดหาและย้ายคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำหรับอาคารกระทรวงการคลัง

แห่งใหม่

(๕.๖) โครงการพัฒนาการเชื่อมโยงระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์

ใหม่กับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (GF-eLAAS)

(๕.๗) โครงการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการและจัดทำร่างข้อกำหนดคุณลักษณะเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai Enhancement)

(๕.๘) โครงการทดแทนและเพิ่มประสิทธิภาพการเชื่อมโยงเครือข่ายกระทรวงการคลัง

(๕.๙) โครงการพัฒนาและปรับปรุงศูนย์คอมพิวเตอร์ กระทรวงการคลัง ตามมาตรฐานสากล ISO-๒๗๐๐๑

(๕.๑๐) โครงการบูรณาการการตรวจสอบและเฝ้าระวังภัยคุกคามทางไซเบอร์

(๕.๑๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายกระทรวงการคลัง (MOF Cloud)

(๕.๑๒) โครงการจัดทำระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ ระยะที่ ๒ (New GFMS Enhancement)

(๕.๑๓) โครงการ New GFMS Thai Infrastructure Improvement

๒.๓ ประเด็นสำคัญตามแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นนักคิดนักสร้างสรรค์ ในการพัฒนานวัตกรรม ปรับปรุงคุณภาพกระบวนการทำงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือรูปแบบการให้บริการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๒. พัฒนาบุคลากรตามสายงานให้ได้รับความรู้และการเสริมทักษะ ที่มีความจำเป็นต่อหน้าที่ในความรับผิดชอบ ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ได้รับมอบหมายจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นไปในกรอบระยะเวลาที่กำหนด จึงเป็นส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความคล่องตัวและเป็นไปตามกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติของส่วนราชการในภาพรวม และเกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนสมดุและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๓. สร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรขององค์กร ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต โดยการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเปิดเผย โปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม

๔. เป็นการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ มีการพัฒนาข้อมูลให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง แบ่งปัน และใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและสะดวก รวมทั้งนำองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นนักคิดนักสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม ปรับปรุงคุณภาพกระบวนการทำงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือรูปแบบการให้บริการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๖. เกิดการเสริมสร้างความรู้ด้านเทคโนโลยีและทักษะทางดิจิทัล ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนานำองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ ทั้งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการขยายองค์ความรู้ไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๗. พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย มีระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นและคล่องตัว การนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และข้อมูลขนาดใหญ่มาใช้ในการตัดสินใจและบริหารงาน

๘. สามารถปลูกฝังจิตสำนึก การปรับกระบวนการคิด Mindset และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับทั้งการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่าง สร้างสรรค์ มีความชำนาญในวิชาชีพและต่อยอดองค์ความรู้อย่างยั่งยืน

๒.๔ จุดเน้นการพัฒนาบุคลากร

ด้วยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญขับเคลื่อนช่วยให้ภารกิจของ องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง อีกทั้งนโยบายผู้บริหารของ กระทรวงการคลังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความ พร้อมด้านต่าง ๆ ทันต่อสถานการณ์ เศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความต้องการของประชาชน เป็นต้น ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มีจุดเน้นการดำเนินการ พัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนาบุคลากร มีการดำเนินการ ดังนี้

๑) วิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร จากยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัด กระทรวงการคลัง นโยบายผู้บริหาร นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตร หรือ โครงการ รวมถึง แนวโน้มในปัจจุบันที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของ ตำแหน่งได้

๒) วางแผนการพัฒนาบุคลากร จากการวิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรตามข้อ ๑ นำประเด็น ที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญประเด็นในการพัฒนาบุคลากร แล้วนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้จัดทำสรุปแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๓) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๔) การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กรณี ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ในหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนাজัดทำสรุปรายงานการเข้าร่วมหลักสูตรหรือโครงการที่ได้รับ การพัฒนา ส่งให้ส่วนพัฒนาบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เพื่อใช้แบ่งปัน ความรู้ที่ได้รับมา

๒.๕ ทิศทาง แนวโน้มการพัฒนาบุคลากร

ศตวรรษที่ ๒๑ ถือเป็นยุคที่เรียกว่า Information Age หรือ Digital Age มีการพัฒนาทางด้าน เทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อหลายสิ่งและหลายส่วน หรือที่เรียกว่า Digital Transformation ซึ่งเทคโนโลยีก็เข้ามามีบทบาทต่อสิ่งต่าง ๆ มากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ทุกองค์กรทั่วโลกต่างได้รับ ผลกระทบ ต้องเร่งปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและทันการเปลี่ยนแปลง ทำให้ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรต้องขยับต้องเร่งปรับตัวให้ก้าวสู่ยุค Digital HR เพื่อทำให้งานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในยุคดิจิทัลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะงานด้านพัฒนาบุคลากรต้องเป็น Digital HRD

จากการที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ต้องได้รับความสำคัญปรับตัวอย่างเร่งด่วน เพราะคนคือหัวใจในการขับเคลื่อนองค์กรทุกองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสโลกและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เติบโตได้อย่างเหมาะสม เพื่อรองรับยุค การเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล (Digital Disruption) โดยต้องมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ และมีเป้าหมายการพัฒนานคนแบบใหม่ ซึ่งมี ๓ ประการ คือ การพัฒนาคนให้เป็น คนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขและยาวนาน ซึ่งส่งผลต่อเป้าหมายของสังคมและ

ประเทศชาติด้วย กล่าวโดยสรุป ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรในอนาคต สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังต่อไปนี้

๑. การวางแผนอาชีพ (Career Planning) โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน

๒. การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) คือ การค้นหาคนเก่งในองค์กร การดึงและพัฒนาศักยภาพคนเก่ง และการรักษาคนเก่งให้อยู่ในองค์กร เช่น ระบบ HIPPS ผู้รับทุนรัฐบาล ก.พ. และทุนกระทรวงการคลัง

๓. การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ของกำลังคน หมายถึง แผนเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งในระดับสูง หรือระดับผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อทดแทนในตำแหน่งเดิมและรองรับตำแหน่งที่จะต้องกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรในอนาคต

๔. การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ให้เป็น Knowledge Worker ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้มีศักยภาพสูง หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทดแทนบุคลากรที่จะสูญเสียไปจากการเกษียณอายุราชการ

๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการรวบรวมกลั่นกรอง และจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญให้เป็นระบบ ส่งเสริมการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้แทนจากทุกหน่วยงานทุกสำนัก ทุกกลุ่มงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง โดยจัดตั้งเป็นคณะทำงานเพื่อร่วมกันวางแผน กำหนดหัวข้อประเด็นสำคัญ และแบ่งงานในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีรองปลัดกระทรวงการคลัง ด้านบริหาร เป็นประธานคณะทำงาน โดยมีการวิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูล ดังนี้

-ผลการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา

บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร ทุกระดับได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพราะกำหนดรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน คือ การมองภาพรวมของการเรียนรู้และพัฒนา เทียบกระบวนการทั้งหมดนับเป็น ๑๐๐% โดยแบ่งสัดส่วนการพัฒนาเป็น ๗๐:๒๐:๑๐ ดังนี้

การพัฒนาแบบ ๗๐: หมายถึง การเรียนรู้เป็นผลจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง ในสถานที่ทำงานจริง ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ไม่เป็นทางการ ไม่มีโครงสร้างและรูปแบบที่แน่นอน มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจากการปฏิบัติงานจริง และเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ เห็นผลลัพธ์ของการพัฒนาอย่างชัดเจน และช่วยย้าให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยวิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ

๑) การปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) โดยการให้บุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะบุคลากรเข้าใหม่ลงมือ

ปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมาย และเรียนรู้ที่จะปรับปรุง แก้ไข ปัญหาและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ จะมีหัวหน้างานคอยดูแล กำกับ และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และ ๒) การรับผิดชอบงานโครงการพิเศษ โดยให้ทำเป็นคณะทำงานเพื่อร่วมปฏิบัติงานพิเศษต่าง ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากงานประจำ ร่วมเป็นคณะทำงาน และเมื่อปฏิบัติงานโครงการพิเศษเสร็จ ก็แยกย้ายกลับไปปฏิบัติงานหน้าที่ประจำต่อไป

การพัฒนาแบบ ๒๐: หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานอยู่รอบตัว ผ่านการพูดคุย แลกเปลี่ยนมุมมอง ความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติ ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ไม่เป็นทางการ สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และทุกสถานที่ อาศัยการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การเรียนรู้และผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกร่วมและมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และแลกเปลี่ยนระหว่างกัน โดยวิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ ๑) การสอนงาน (Coaching) โดยให้หัวหน้างานมอบหมายบุคลากรในสังกัดเป็นผู้สอนงานบุคลากรเข้าใหม่ หรือมอบหมายบุคลากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานสูง สอนงานบุคลากรที่ยังมีความรู้ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ น้อย เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีความรู้ สามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ตามเป้าหมาย รวมทั้ง ทำให้ผู้สอนงานได้มีโอกาสพัฒนางาน ได้ทบทวนวิธีทำงานเพื่อสอนงาน ได้ฝึกการถ่ายทอด การนำเสนอ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและปฏิบัติตามได้ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรแบบพี่สอนน้อง เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นแบบช่วยเหลือกัน ๒) การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ใช้การประชุม หรือการสัมมนา เป็นเวทีในการพัฒนาบุคลากร เพราะในการประชุมหรือสัมมนา จะมีขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ หรือผู้เกี่ยวข้องหลายภาคส่วน ทำให้บุคลากรทุกระดับได้เข้าร่วมการพัฒนา กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานนอกจากได้มีส่วนในการจัดเตรียมข้อมูลแล้ว ยังได้เห็นเวทีการประชุม ได้เห็นบรรยากาศ ลักษณะการนำเสนอ การโต้ตอบในที่ประชุม/สัมมนา และบุคลากรระดับหัวหน้างาน บุคลากรระดับอำนวยการ ตลอดจนบุคลากรระดับบริหาร ก็ได้พัฒนาได้ฝึกการนำเสนอ การพูดในที่สาธารณะ การวิเคราะห์ การวิพากษ์อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นต้น ๓) การเป็นวิทยากรในหน่วยงาน (In-House Instructor) เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยให้บุคลากรภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังที่มีภารกิจงานเกี่ยวข้องกับหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ๆ เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น โครงการฝึกอบรมสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี ได้เชิญบุคลากรจากสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในสังกัดได้อีกทางหนึ่ง

การพัฒนาแบบ ๑๐: หมายถึง การเรียนรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมในห้องเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่ควรมีในการทำงาน ตลอดจนหมายถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นทางการ ที่มีการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้เฉพาะเจาะจง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ หรือการฝึกอบรมที่กำหนดเนื้อหาหลักสูตรและระยะเวลาไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน รวมถึงการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ที่ต้องพบปะกันกับการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น YouTube /Facebook / Line /e-book โดยในส่วนของตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ได้กำหนดให้บุคลากรทุกคนได้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ หลักสูตรต่อปี ซึ่งบุคลากรจะเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยส่วนพัฒนาบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง หรือจะเป็นหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก หรือเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-learning เช่น ผ่านระบบ e-learning ของสำนักงาน ก.พ ก็ได้ แล้วแจ้งผลการอบรม เช่น ใบวุฒิบัตร หรือใบประกาศนียบัตร ไปที่ส่วนบริหารงานบุคคลเพื่อบันทึกประวัติการฝึกอบรมในใบ กพ. ๗ ต่อไป

ทั้งนี้ ในแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีได้กำหนดแนวทางพัฒนาหลักสูตรและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ครอบคลุมทั้งความรู้พื้นฐาน การบริหารจัดการ ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงการคลัง รวมถึงการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านโครงการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขไปพร้อม ๆ กัน ทำให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลสรุปการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๖ (รวมบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง)

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	กลุ่มบุคลากรภาครัฐผู้เข้าร่วมโครงการ/หลักสูตร (คน)						
		แรก บรรจุ	ที่มี ประสบ การณ์	ที่มี บทบาท หัวหน้า งาน	ที่ดำรง ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการ	ที่ดำรง ตำแหน่ง ประเภท บริหาร	Non- IT	IT
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน	-	-	-	-	๑	-	-
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง	-	-	-	-	๑	-	-
๓	โครงการอบรมหลักสูตร เศรษฐกิจดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร (Digital Economy For Management)	-	-	๑	-	-	-	-
๔	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง	-	๓	-	-	-	-	-
๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับต้น	-	๒	-	-	-	-	-
๖	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขั้นสูง (Advance HR: Thriving Now and Tomorrow)	-	๑	-	-	-	-	-
๗	โครงการฝึกอบรมสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี	๕	-	-	-	-	-	-
๘	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเสริมสร้างแนวคิดเพื่อปรับชีวิตสู่จุดหมาย สุขเกษม วัยเกษียณ	-	๒	-	-	-	-	-
๙	โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคลในสังกัดกระทรวงการคลัง	-	๔	๑	-	-	-	-
๑๐	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-	๖	๓	-	-	-	-
	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-	๓	-	-	-	-	-

ข้อมูลสรุปการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาศักยภาพสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	กลุ่มบุคลากรภาครัฐผู้เข้าร่วมโครงการ/หลักสูตร (คน)						
		แรก บรรจุ	ที่มี ประสบ การณ์	ที่มี บทบาท หัวหน้า งาน	ที่ดำรง ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการ	ที่ดำรง ตำแหน่ง ประเภท บริหาร	Non- IT	IT
๑๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและ การเขียนรายงานการประชุม	-	๕๘	๒	-	-	-	-
๑๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร จัดทำร่างแผนพัฒนาศักยภาพตามสายงาน ของ สป.กค. และ สร.กค.	-	๓๓	๖	-	-	-	-
๑๓	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนา สุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ- งานของบุคลากร สป.กค. และ สร.กค.	-	๑๖	-	-	-	-	-
๑๔	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ความรู้ด้าน สิทธิมนุษยชนสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ	-	๒๕	-	-	-	-	-
๑๕	โครงการฝึกอบรม เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับ การดำเนินการทางวินัยและการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	-	๑๘	๓	๑	-	-	-
๑๖	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงการและตัวชี้วัดให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับชาติอื่นๆ	-	๑๓	๒๒	๘	-	-	-
๑๗	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร สร้างบุคลิกภาพให้ดูดีมีเครดิต	-	๗๐	๒๒	๗	-	-	-
๑๘	โครงการอบรม หลักสูตรจิตวิทยา ความมั่นคง	-	-	๑	-	-	-	-
๑๙	โครงการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตร กฎหมายมหาชน	-	๕	๒	-	-	-	-
๒๐	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบังคับคดี สำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง	-	๑	-	-	-	-	-
๒๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วย ผู้ตรวจราชการ	-	๑	-	-	-	-	-
๒๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐาน วิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์	-	๒	-	-	-	-	-
๒๓	โครงการอบรม หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารระหว่างประเทศขั้นสูง (Advanced Oral Communication : AOCC)	-	-	๑	-	-	-	-

ข้อมูลสรุปการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโครงการ/หลักสูตร	กลุ่มบุคลากรภาครัฐผู้เข้าร่วมโครงการ/หลักสูตร (คน)						
		บรรจุ	ที่มี ประสบการณ์	ที่มี บทบาท หัวหน้างาน	ที่ดำรง ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการ	ที่ดำรง ตำแหน่ง ประเภท บริหาร	Non-IT	IT
๒๔	โครงการสัมมนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง เรื่อง การเสริมสร้าง Mindset เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำความสำเร็จสู่องค์กร	-	๕๙	๙	๗	๔	-	-
๒๕	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	-	-	-	-	-	๔๒	๑๕
รวม		๕	๓๒๒	๗๓	๒๓	๖	๔๒	๑๕

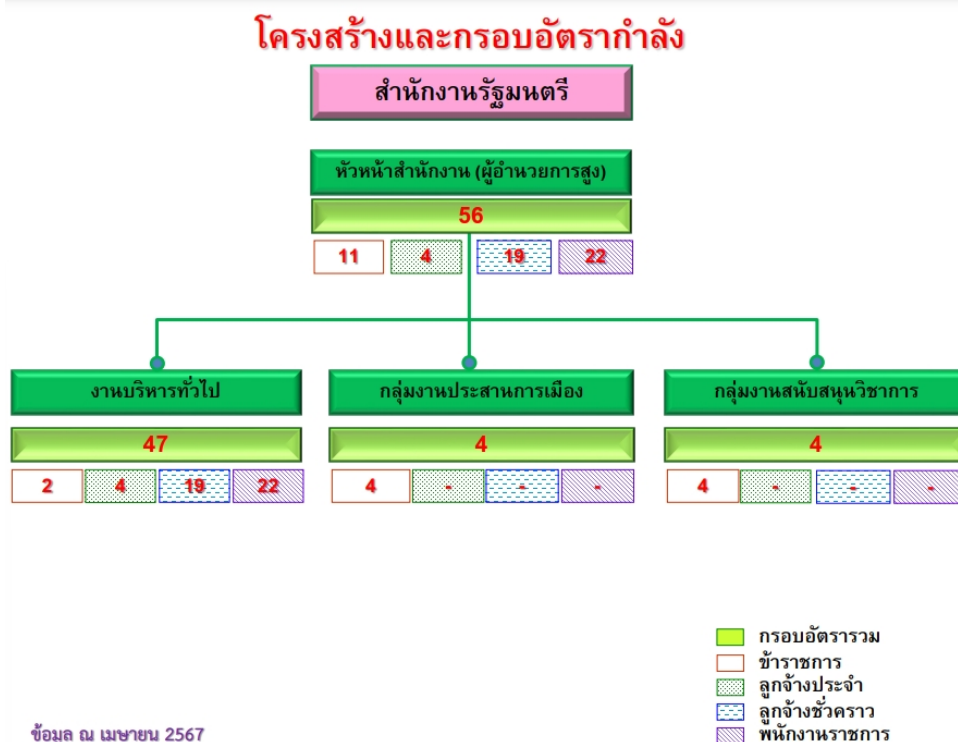
- ทิศทางการพัฒนา หรือจุดเน้นการพัฒนาของส่วนราชการที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ประเด็นสำคัญเร่งด่วน และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน กระทรวงการคลัง จึงให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้บุคลากรเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีคุณภาพ สามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดทุกช่วงวัย ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ การสร้างโอกาสทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ การส่งเสริมทักษะและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จำเป็นของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต สร้างความพร้อมสู่สังคมในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งจากข้อมูลการวิเคราะห์องค์กรและบุคลากร จะพบว่าปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง คือ ผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะปลัดกระทรวงการคลัง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลังมีสมรรถนะ มีศักยภาพ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และที่สำคัญบุคลากรต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีหน่วยงาน มีบุคลากร และมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความพร้อมรองรับการปฏิบัติงานเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสนับสนุนทำให้การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มีทิศทางมุ่งเน้นตรงได้ตามประเด็นการพัฒนาทั้ง ๓ ประเด็น ตามกรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด คือ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ บุคลากรทุกระดับในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง จะได้รับการพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และประเด็นการพัฒนาที่ ๓ บุคลากรทุกระดับในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง จะได้รับการพัฒนา

ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ สำหรับปัจจัยด้านบุคลากร เนื่องด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานกลางของกระทรวงการคลัง มีภารกิจงานหลากหลายด้าน ซึ่งเป็นภารกิจงานที่มีได้เป็นภารกิจของส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกระทรวงการคลัง ทำให้ทุกสำนัก ทุกกลุ่มงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจทั้งในภาพรวมคือสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และภารกิจในภาพกระทรวง ทำให้บุคลากรทุกระดับต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะหลากหลายเพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย สำหรับผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันทุกปี ซึ่งจากข้อมูลด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่มีความรู้ มีทักษะด้านดิจิทัลพร้อมรองรับการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่ก็ยังมีบุคลากรบางส่วนที่เป็นคนรุ่นเก่า หน้าที่งานประจำ หน้าที่งานไม่ต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และไม่ถนัดปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดช่องว่างในการพัฒนาทักษะการทำงานในอนาคตและทักษะด้านดิจิทัล

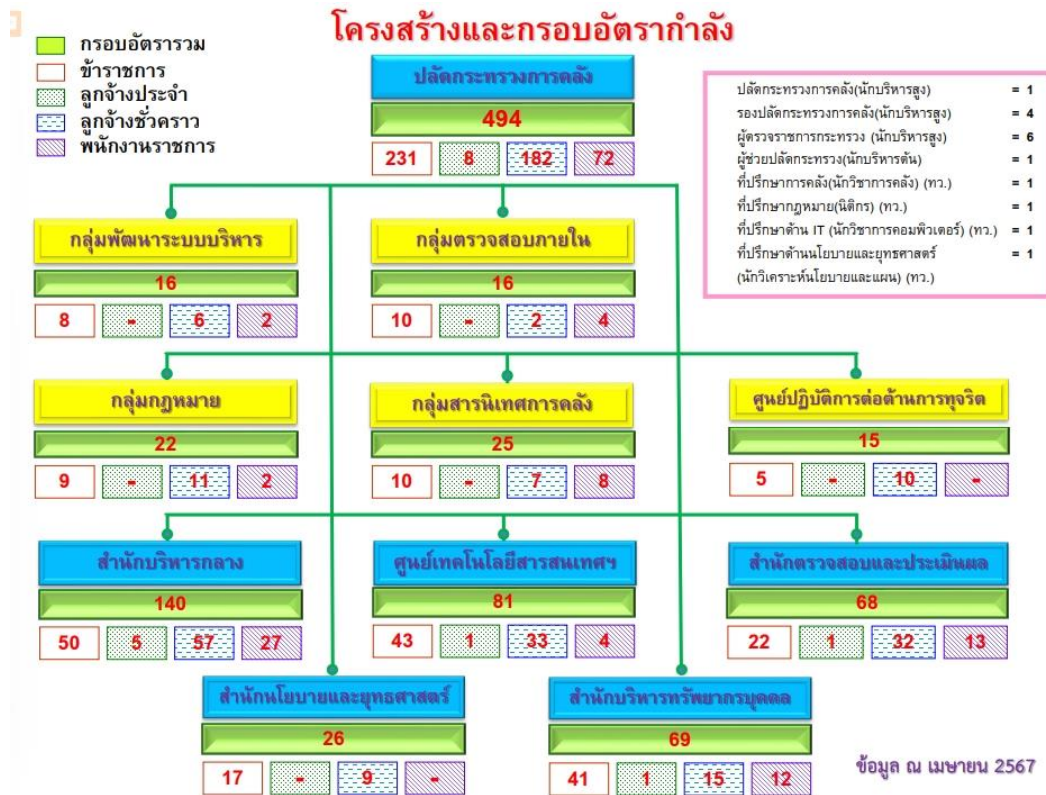
๒.๖.๑ วิเคราะห์องค์กร และข้อมูลกำลังคนมิติ Gap Analysis

๑) โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง

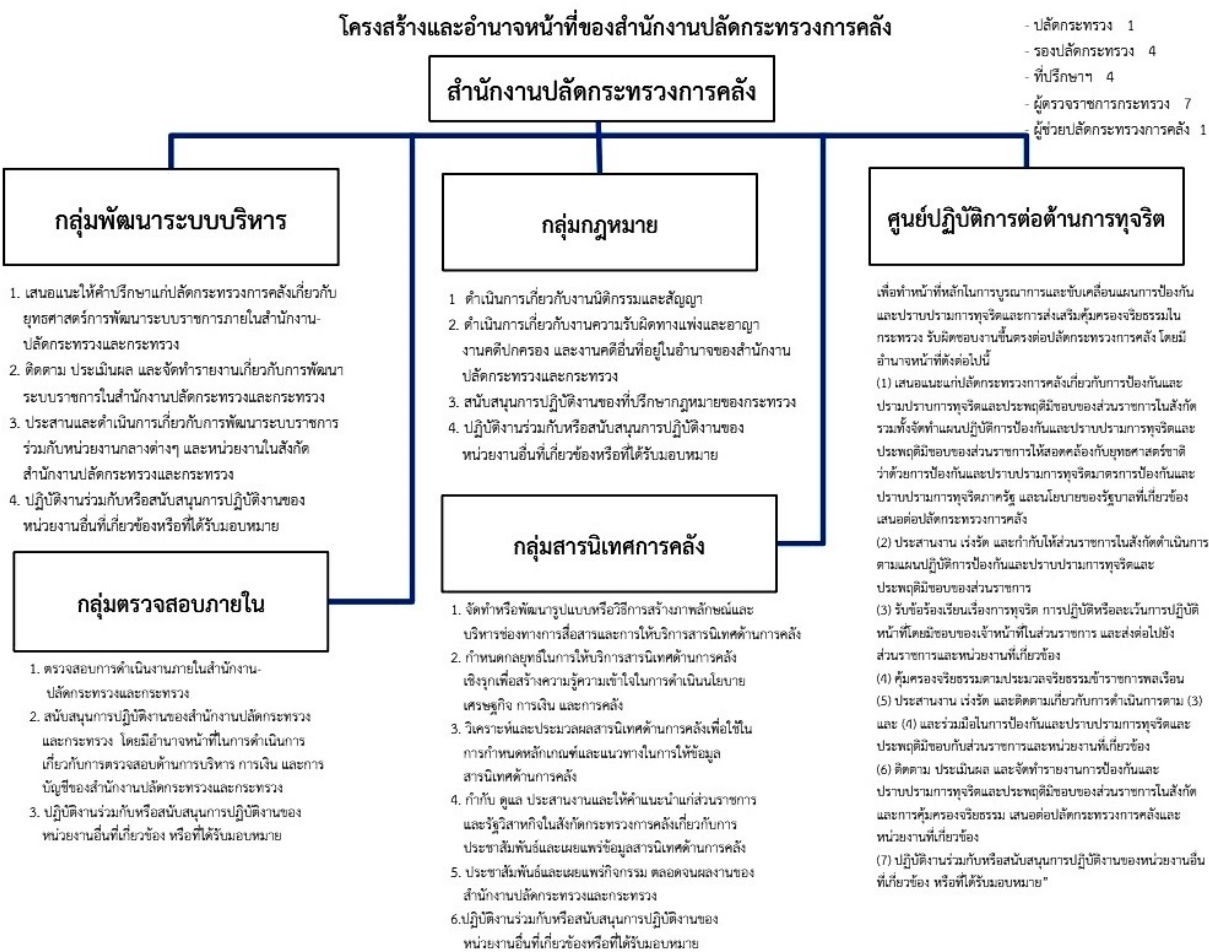


ข้อมูล ณ เมษายน 2567

๒) โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง



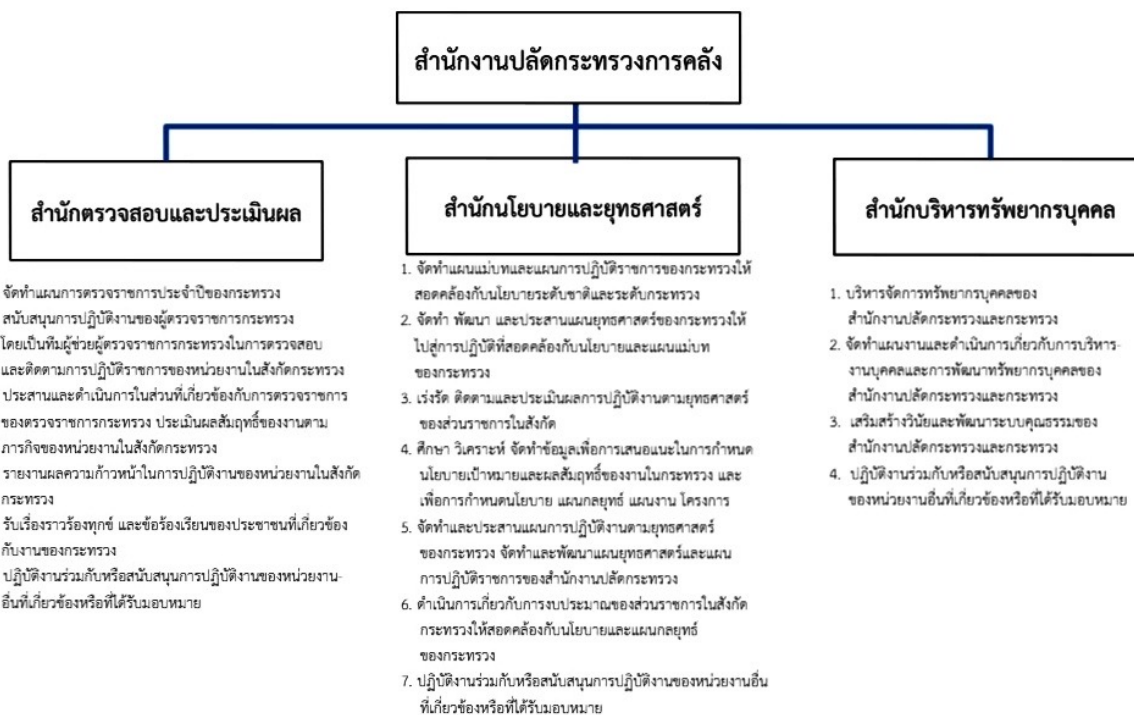
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง



โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (ต่อ)



โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (ต่อ)



ตารางข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ
ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (รวมสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง				
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง					
ส่วนกลาง	๑	-	-	๓	๔
กลุ่มงานประสานการเมือง	๔	-	๕	-	๙
กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ	๔	-	๓	-	๗
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๒	๔	๑๔	๑๖	๓๖
รวม	๑๑	๔	๒๒	๑๙	๕๖
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง					
ส่วนกลาง	๑๖	-	-	-	๑๖
กลุ่มกฎหมาย	๙	-	๒	๑๑	๒๒
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๐	-	๔	๒	๑๖
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๘	-	๒	๖	๑๖
กลุ่มสารนิเทศการคลัง	๑๐	-	๘	๗	๒๕
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๕	-	-	๑๐	๑๕
สำนักบริหารกลาง	๕๐	๕	๒๗	๕๗	๑๓๙
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๔๒	๑	๔	๓๓	๘๐
สำนักตรวจสอบและประเมินผล	๒๒	๑	๑๓	๓๓	๖๙
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	๑๗	-	-	๙	๒๖
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๑	๑	๑๒	๑๕	๖๙
รวม	๒๓๐	๘	๗๒	๑๘๓	๔๙๓
รวมทั้งสิ้น	๒๔๑	๑๒	๙๔	๒๐๒	๕๔๙

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

จากตารางข้างต้น พบว่า สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มีกรอบอัตรากำลัง รวมจำนวน ๕๖ อัตรากำลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑๑ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ อัตรากำลัง พนักงานราชการ จำนวน ๒๒ อัตรากำลัง และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๙ อัตรากำลัง และสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง มีกรอบอัตรากำลัง รวมจำนวน ๔๙๓ อัตรากำลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๒๓๐ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘ อัตรากำลัง พนักงานราชการ จำนวน ๗๒ อัตรากำลัง และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๘๓ อัตรากำลัง โดยสรุปสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มีกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๔๙ อัตรากำลัง แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน ๒๔๑ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๒ อัตรากำลัง พนักงานราชการ จำนวน ๙๔ อัตรากำลัง และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๐๒ อัตรากำลัง

ตารางข้อมูลกลุ่มบุคลากรภาครัฐ (ข้าราชการ) จำแนกตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ
ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (รวมสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง)

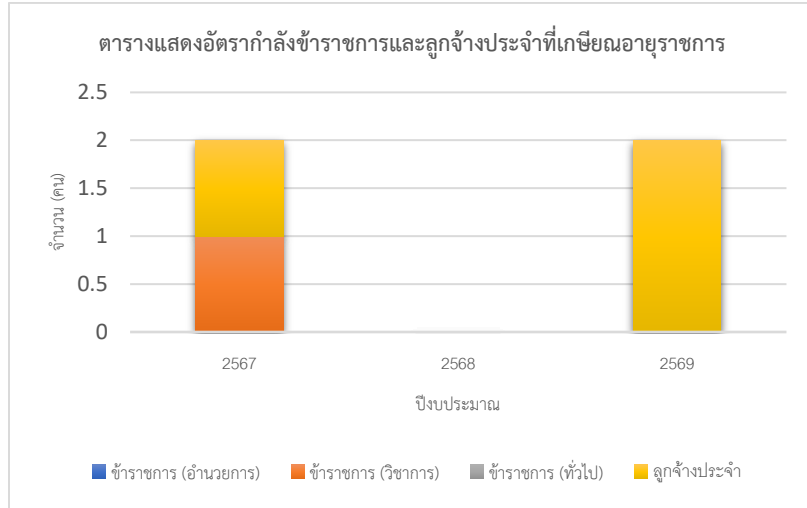
ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร (คน)						
	แรก บรรจุ	ที่มี ประสบ การณ์	ที่มี บทบาท หัวหน้า งาน	ที่ดำรง ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการ	ที่ดำรง ตำแหน่ง ประเภท บริหาร	Non IT	IT
สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง							
ส่วนกลาง	-	-	-	๑	-	๑	-
กลุ่มงานประสานการเมือง	-	๓	-	-	-	๓	-
กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ	-	๓	๑	-	-	๔	-
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	-	๑	-	-	-	๑	-
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง							
ส่วนกลาง	-	-	-	-	๑๖	๑๖	-
กลุ่มกฎหมาย	-	๔	๑	-	-	๕	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	๖	๑	-	-	๗	-
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑	๕	๑	-	-	๗	-
กลุ่มสารนิเทศการคลัง	-	๗	๒	-	-	๙	-
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	-	๓	-	-	-	๓	-
สำนักบริหารกลาง	๑๐	๓๒	๒	๑	-	๔๕	-
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	๙	๒๑	๘	๑	-	๔	๓๕
สำนักตรวจสอบและประเมินผล	-	๑๔	๒	๑	-	๑๗	-
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	-	๑๑	๔	๑	-	๑๖	-
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	๒	๒๘	๔	๑	-	๓๕	-
รวม	๒๒	๑๓๘	๒๖	๖	๑๖	๑๗๓	๓๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

จากตารางข้างต้น พบว่า สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง และสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง มีกลุ่มบุคลากรภาครัฐ (ข้าราชการ) แบ่งเป็น กลุ่มแรกบรรจุ จำนวน ๒๒ คน กลุ่มที่มีประสบการณ์ จำนวน ๑๓๘ คน กลุ่มที่มีบทบาทหัวหน้างาน จำนวน ๒๖ คน กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน ๖ คน และ กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน ๑๖ คน และสามารถแบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) จำนวน ๓๕ คน และกลุ่มผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ที่ไม่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) จำนวน ๑๗๓ คน

การไหลเวียนของอัตรากำลังประเภทข้าราชการและลูกจ้างประจำในอนาคต

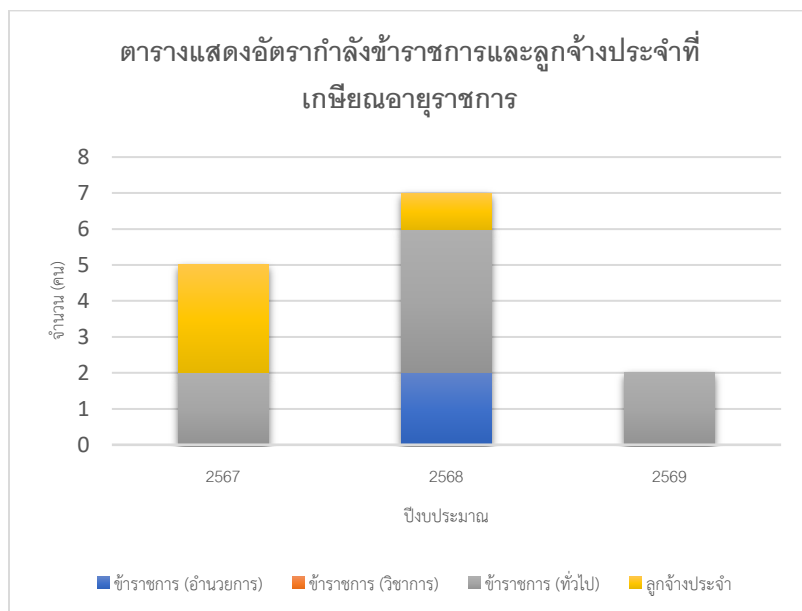
สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มีข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งจะพ้นจากราชการ เพราะครบกำหนดเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สรุปได้ดังนี้



โดยมีรายละเอียดของตำแหน่งที่จะว่างลงใน ๓ ปีข้างหน้า ปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ปีงบประมาณ	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน
พ.ศ. ๒๕๖๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข้าราชการ (วิชาการ)	๑
	ระดับชำนาญการพิเศษ	ลูกจ้างประจำ	๑
พ.ศ. ๒๕๖๙	พนักงานธุรการ ระดับ ส๓	ลูกจ้างประจำ	๒

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง มีข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งจะพ้นจากราชการเพราะครบกำหนดเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สรุปได้ดังนี้



โดยมีรายละเอียดของตำแหน่งที่จะว่างลงใน ๓ ปีข้างหน้า ปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ปีงบประมาณ	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวน
พ.ศ. ๒๕๖๗	สำนักบริหารกลาง	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	ข้าราชการ (ทั่วไป)	๑
	สำนักตรวจสอบและประเมินผล	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	ข้าราชการ (ทั่วไป)	๑
	สำนักบริหารกลาง	พนักงานขับรถยนต์ ระดับ ส๒	ลูกจ้างประจำ	๑
	สำนักตรวจสอบและประเมินผล	พนักงานธุรการ ระดับ ส๓	ลูกจ้างประจำ	๑
	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	พนักงานขับรถยนต์ ระดับ ส๒	ลูกจ้างประจำ	๑
พ.ศ. ๒๕๖๘	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	ผู้อำนวยการกอง ระดับสูง	ข้าราชการ (อำนวยการ)	๑
	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้อำนวยการกอง ระดับสูง	ข้าราชการ (อำนวยการ)	๑
	กลุ่มตรวจสอบภายใน	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	ข้าราชการ (ทั่วไป)	๑
	สำนักบริหารกลาง	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	ข้าราชการ (ทั่วไป)	๒
			เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน	ข้าราชการ (ทั่วไป)
	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	พนักงานธุรการ ระดับ ส๓	ลูกจ้างประจำ	๑
พ.ศ. ๒๕๖๙	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	ข้าราชการ (ทั่วไป)	๑
	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	ข้าราชการ (ทั่วไป)	๑

กรณีอัตรากำลังประเภทข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง สามารถสรรหาบุคลากรใหม่มาบรรจุในตำแหน่งที่มีผู้เกษียณอายุราชการ แต่กรณีอัตรากำลังประเภทลูกจ้างประจำ เมื่อมีผู้เกษียณอายุราชการ ตำแหน่งที่ว่างลงส่วนหนึ่งจะปรับเปลี่ยนเป็นพนักงานราชการทดแทน เช่น ตำแหน่งพนักงานธุรการ ตำแหน่งอีกส่วนหนึ่งจะถูกยุบเลิกโดยไม่มีทดแทน เช่น ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง จะมีความผันแปรหรือการไหลเวียนของอัตรากำลังที่มีเหตุจากการเกษียณอายุราชการค่อนข้างน้อย โดยในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จะมีอัตราการเกษียณเฉลี่ยปีละ ๖ คน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาในการสอนงานให้แก่บุคลากรที่บรรจุใหม่ แต่ในอีกมุมหนึ่งการได้บุคลากรใหม่ก็อาจช่วยให้หน่วยงานมีแนวคิดหรือวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ภายใต้อัตราการว่างลง พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังจะมีตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ระดับสูง ว่างลง ๒ อัตรา จึงควรมีการวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) เพื่อเตรียมบุคลากรที่มีคุณสมบัติให้มีความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นภายในช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อไป

-การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นแบบภายนอกที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ

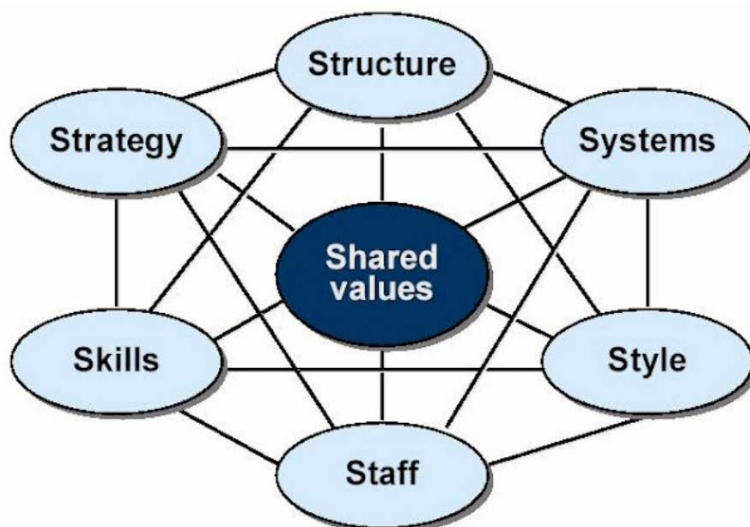
หน่วยงานต้นแบบภายนอกที่นำมาวิเคราะห์เป็นต้นแบบในครั้งนี้ คือ บริษัท ปตท. จำกัด มหาชน ซึ่งถือเป็นองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่ มุ่งสู่ธุรกิจพลังงานแห่งอนาคต และเพิ่มความหลากหลายของการดำเนินธุรกิจ ในธุรกิจใหม่ที่ไกลกว่าพลังงาน ทำให้มีหลากหลายธุรกิจ มีหลากหลายภารกิจงาน มีบุคลากรจำนวนมากและหลากหลายทุกช่วงวัย ซึ่งบริษัท ปตท. จำกัด มหาชน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ของทุกตำแหน่งในองค์กร เพื่อเป็นกรอบแนวทางการวางแผนและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ รวมไปถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งทำให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการทบทวนค่านิยมและปรับพฤติกรรมพึงประสงค์ ทำให้พนักงานเป็นทั้งคนเก่ง และคนดี ผ่านค่านิยม SPIRIT สอดรับกับทิศทางและเป้าหมายทางธุรกิจในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและเติบโตได้อย่างยั่งยืน ซึ่งมีการปรับตัว และพร้อมพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น ในช่วงวิกฤติสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้คล่องตัวมากยิ่งขึ้น เช่น กำหนดนโยบาย Work from Home ในช่วงที่มีการระบาดรุนแรง และปรับเป็นนโยบาย Work from Anywhere เพื่อเป็น new normal ในช่วงที่สถานการณ์เริ่มดีขึ้น ซึ่งการปรับเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของ trust and respect ที่องค์กรได้วางรากฐานวัฒนธรรมการทำงานที่แข็งแกร่ง ภายใต้ค่านิยม SPIRIT มาอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับกระบวนการทำงานให้อยู่ในรูปแบบ Digitalization รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนา การอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) เป็นรูปแบบออนไลน์ (Online Training) และห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อการบูรณาการระหว่างพนักงาน (People) กระบวนการ (Process) พร้อมด้วยเทคโนโลยี (Technology) เกิดประสิทธิภาพตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายว่าสายงานทรัพยากรบุคคลและสายงานพัฒนาศักยภาพองค์กร จะเป็นคู่คิดทางธุรกิจ และการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการส่งเสริมพนักงานให้ทำงานอย่างมีความสุข เพื่อส่งมอบงานและบริการด้วยคุณภาพและความรวดเร็ว โดยมีตัวขับเคลื่อน (Key Drivers) ๓ ด้าน ได้แก่ ศักยภาพด้านพนักงาน กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยมีเส้นทางพัฒนาบุคลากรแบ่งตามกลุ่มระดับพนักงาน แบ่งพัฒนาทักษะด้านบริหาร (Managerial Skill) ซึ่งเป็นหลักสูตรบังคับที่พนักงานระดับบริหารจัดการจะต้องเรียน/อบรม) ทักษะตามสายอาชีพ (Functional Skill) เป็นทักษะพัฒนาเฉพาะสำหรับสายอาชีพนั้น ๆ ซึ่งแบ่งเป็นระดับพื้นฐาน ระดับกลาง ระดับสูง และวิชาเลือก รวมถึงมีหลักสูตรกลาง หลักสูตรทางเลือก (Elective Course) ซึ่งพนักงานสามารถเลือกเข้ารับการอบรมได้ตามความสนใจ มีทั้งหลักสูตรภายในสำนักงาน (Onsite) หลักสูตรออนไลน์ (Online) และหลักสูตรเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบ e-learning

๒.๗ การวิเคราะห์ห้องค์กรและบุคลากร

๒.๗.๑ การวิเคราะห์ห้องค์กร โดยการทบทวนกรอบการวิเคราะห์ห้องค์กร (SWOT Analysis)

๑) กรอบการวิเคราะห์ที่ปัจจัยภายในขององค์กร (จุดแข็ง-จุดอ่อน) (Strengths-Weaknesses)

ใช้ McKinsey ๗s Framework เป็นกรอบในการวิเคราะห์



๑.๑ กลยุทธ์ (Strategy) องค์กรมีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจคืออะไร ใครคือผู้รับบริการ การบริหารกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรกำหนดวางแผนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

๑.๒ โครงสร้าง (Structure) องค์กรมีโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร มีการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามวิชาชีพ ลักษณะงาน ตามลูกค้าผู้มารับบริการ ตามพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมชัดเจนหรือไม่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

๑.๓ ระบบ (System) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญ ซึ่งองค์กรมีจุดแข็งจุดอ่อนในกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับหรือไม่ เช่น ระบบบัญชี/การเงิน ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตาม/ประเมินผล เชื่อมต่อกระบวนการสร้างคุณค่าที่ส่งผลให้ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพ เป็นต้น

๑.๔ รูปแบบ (Style) รูปแบบความเป็นผู้นำ หรือแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร การบริหารที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ การมีส่วนร่วม รูปแบบสไตล์ผู้นำเป็นอย่างไร แบบเผด็จการ (Autocratic Leader) แบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) แบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) หรือแบบเสรี (Laissez-Faire Leader) ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

๑.๕ บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผน การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การจัดการคนเข้าสู่ตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร การรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กรหรือไม่ว่าไร ตลอดจนการบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะสูงสุดของบุคลากรอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร

๑.๖ ทักษะ (Skill) ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สามารถแยกได้ ๒ ด้านหลัก คือ ๑) ทักษะด้านงานอาชีพ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล เป็นต้น ๒) ทักษะความถนัด หรือความชำนาญเฉพาะ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรนั้น ๆ มีความโดดเด่น มีความเชี่ยวชาญส่งผลให้ผลงานดีกว่าคนอื่น ซึ่งองค์กรมุ่งหวังทั้ง ๒ ทักษะ องค์กรดำเนินการค้นหาทักษะของบุคลากรและดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared values) ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร หรือ ค่านิยมความเชื่อที่ได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยม ทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

๒) กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร (โอกาส-อุปสรรค) (Opportunities-Treats) ใช้ PEST Analysis เป็นกรอบในการวิเคราะห์



๒.๑ การเมือง (Political: P) เป็นการวิเคราะห์นโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของภาครัฐ ที่น่าจะมีผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มติคณะรัฐมนตรี และกฎระเบียบต่าง ๆ ความมั่นคงของรัฐบาล หรือ ทิศทาง ตัวชี้วัดของกระทรวง เป็นต้น

๒.๒ เศรษฐกิจ (Economics: E) การเปลี่ยนแปลงของสถานะเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อองค์กร ระบบเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ผลผลิตมวลรวมในประเทศ การค้าระหว่างประเทศและดุลการชำระเงิน อัตราดอกเบี้ย และอัตราแลกเปลี่ยน เงินตราต่างประเทศ อัตราการว่างงาน ภาวะการจ้างงานและค่าแรง การลงทุน ภาคเอกชน ราคา น้ำมันดิบ การเงินการธนาคาร เป็นต้น

๒.๓ สังคม (Social: S) เป็นการวิเคราะห์สภาพสังคม วัฒนธรรม การท่องเที่ยว สิ่งแวดล้อม การเกิดมลภาวะที่เป็นพิษ ซึ่งหมายถึงโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น โครงสร้างและจำนวนประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะผู้สูงอายุมีมากขึ้น มีผลต่อการจัดระบบการบริการทางสุขภาพ การศึกษา การประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิต การกระจายรายได้ ความเป็นธรรมในสังคม ระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๒.๔ เทคโนโลยี (Technological: T) เป็นการวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินงาน เช่น การผลิตคิดค้นเทคโนโลยีต่าง ๆ ความรู้และวิทยาการแขนงต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างองค์กร ความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนาในสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการโดยใช้อุปกรณ์อัตโนมัติต่าง ๆ ในปัจจุบันเทคโนโลยี กลายเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตของมนุษย์ รวมถึงการดำเนินการขององค์กร มีผลกระทบทั้งดีและเสีย แต่องค์กรพยายามที่จะนำเอาข้อดีของเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๗.๒ ผลการวิเคราะห์องค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เพื่อค้นหาจุดแข็ง-จุดอ่อน โดยใช้กรอบ ๗-s ตามแนวคิดแมคคินซี และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก เพื่อค้นหาโอกาส-อุปสรรค ใช้ PEST Analysis ซึ่งเป็นการออกแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกสังกัดกระทรวงการคลัง ทำให้ทราบถึงปัจจัยในแต่ละหัวข้อสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S๑: เป็นศูนย์กลางในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานกลางและหน่วยงานในระดับนโยบาย ทำให้สามารถตอบสนองนโยบายได้อย่างรวดเร็ว	W๑: ไม่มีระบบการนำผลประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ส่งผลให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการขาดประสิทธิภาพ
S๒: ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีทิศทางนโยบายด้านการบริหารและพัฒนากำลังคนชัดเจน และเป็นรูปธรรม	W๒: ไม่มีระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความรู้
S๓: มีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรและทิศทางขององค์กรและแผนระดับชาติ	W๓: ขาดการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งหรือแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
S๔: องค์กรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	W๔: ขาดแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน
S๕: มีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์กรที่ชัดเจนแยกตามภารกิจงาน	W๕: ขาดการจัดทำแผนพัฒนาผู้มีความรู้ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และไม่มีระบบการติดตามประเมินผล
S๖: องค์กรมีหน่วยงานรองรับด้านการพัฒนากำลังคนและมีทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากร	W๖: ขาดแผนการพัฒนาความรู้ตามสายงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
S๗: มีหน่วยงานและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพและทันสมัย เพื่อสนับสนุนการบริหารและปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	W๗: ยังมีการทำงานในรูปแบบบูรณาการและการประสานงานระหว่างบุคลากร น้อย
S๘: มีระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) ทำให้เพิ่มความถูกต้อง สะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงานสำนักงาน	W๘: ไม่มีกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
S๙: มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความพร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งในสำนักงานและนอกสำนักงาน ทำให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	W๙: ขาดคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S๑๐: มีระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่เชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานในสังกัด สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ทำให้สะดวกในการประชาสัมพันธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	W๑๐: ขาดการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของบุคลากร ในทุกระดับของหน่วยงานขององค์กร ทำให้การถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติยังไม่ชัดเจน
S๑๑: รูปแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีมาตรฐานในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล	W๑๑: ขาดการเผยแพร่ขั้นตอน วิธีการ และแบบฟอร์ม การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้ผู้รับบริการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ
S๑๒: ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารงานแบบยืดหยุ่นและแบบพี่น้องทำให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดีและมีความสุข	W๑๒: ขาดการประเมินและติดตามผลการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ
S๑๓: มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศจำนวนมาก ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร	W๑๓: ขาดระบบการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันและการเชื่อมโยงสู่การประเมินผลการพัฒนารายบุคคล
S๑๔: มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร และสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	W๑๔: ขาดการเชื่อมโยง บูรณาการ และวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขนาดใหญ่ ในภาพรวม (Big Data Management) เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร
S๑๕: มีการจัดอบรมและส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเพียงพอ	W๑๕: บุคลากรยังมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอกับนโยบายการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ให้สอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล
S๑๖: เปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมตามความสนใจเพื่อเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาตนเอง	W๑๖: ขาดระบบการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์การทำงานเพื่อประชาชน
S๑๗: บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	W๑๗: ขาดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ชัดเจน และเป็นระบบ (HRD Plan) และขาดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล IDP
S๑๘: มีบุคลากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และพร้อมปรับตัวเท่าทันต่อการเป็นบุคลากร ๔.๐	W๑๘: บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับวิถีความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน
S๑๙: บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเป็นประชาธิปไตย มีบรรยากาศภายในองค์กรที่ดี มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพียงพอ ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ	W๑๙: บุคลากรขาดความเข้าใจในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และไม่มีการใช้แผนงานในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
S๒๐: ผู้บริหารมีนโยบายสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างต่อเนื่อง	W๒๐: บุคลากรยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งตนเอง และตำแหน่งอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน
S๒๑: มีการกำหนดระเบียบสวัสดิการของบุคลากรภายในองค์กรที่ชัดเจนและเอื้อต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	
S๒๒: มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (Eco System) เครื่องมือและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและทักษะดิจิทัล เพื่อเสริมหนุนศักยภาพของบุคลากร	

การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน (ต่อ)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	W๒๑: บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว และเป็นยาวิเศษที่แก้ไขได้ทุกปัญหาได้ทุกอย่าง
	W๒๒: ค่านิยมของบุคลากรบางส่วนยังเน้นการทำงานในเชิงรับ (รอรับคำสั่งอย่างเดียว) มากกว่าการทำงานในเชิงรุก และขาดความริเริ่มในการพัฒนางาน
	W๒๓: ยังขาดการรวบรวมองค์ความรู้ และการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
	W๒๔: การปฏิบัติงานในบางภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วนภายใต้เวลาที่จำกัด ทำให้ผลงานไม่มีคุณภาพ
	W๒๕: ช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากรในองค์กร (Generation Gap) ทำให้มีปัญหาด้านความคิด การสื่อสาร และรูปแบบการทำงาน

การวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคาม

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
O๑: กฎกระทรวงมอบอำนาจให้สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังปฏิบัติภารกิจทั้งในระดับกระทรวงและระดับกรม	T๑: ผลกระทบทางการเมืองมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องของนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
O๒: ภาครัฐมีการกำหนดนโยบายมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ที่ครอบคลุมภารกิจงานด้านการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	T๒: การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีทำให้บุคลากรไม่สามารถพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้ประโยชน์ได้ทันการเปลี่ยนแปลง
O๓: กระแสสังคมเร่งรัดให้ภาครัฐมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล	T๓: ผลตอบแทน สิ่งจูงใจ และสวัสดิการของรัฐที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร
O๔: องค์กรมีองค์ความรู้และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	T๔: นโยบายการจำกัดอัตรากำลังของ สำนักงาน ก.พ. ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
O๕: การบริหารจัดการภาครัฐเอื้อประโยชน์ให้หน่วยงานนำความรู้ไปเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน	T๕: การเกิดขึ้นของอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ เช่น Hacker, Cyber Crime ส่งผลต่อความปลอดภัยต่อข้อมูลสารสนเทศขององค์กร

การวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคาม (ต่อ)

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<p>O๖: กระทรวงการคลังเป็นกระทรวงที่สังคมไทยให้การยอมรับ จึงเป็นความท้าทายของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังในการพัฒนาข้าราชการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับระบบราชการ</p>	<p>T๖: สภาวะวิกฤติด้านต่าง ๆ ของประเทศ เช่น การระบาดของโรคใหม่ การรัฐประหาร เป็นต้น</p> <p>T๗: การชะลอตัวทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐถูกตัดงบประมาณเป็นลำดับแรก</p>
<p>O๗: นโยบายของภาครัฐที่เน้นการทำงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย และนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งทำให้เกิดช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองอย่างหลากหลาย</p>	<p>T๘: ความแตกต่างทางด้านความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ และการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของคนในแต่ละ Generation</p>
<p>O๘: ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสื่อสารที่มีความเร็วและคุณภาพสูงมาก เทคโนโลยีการประมวลผลแบบคลาวด์ เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทคโนโลยี Blockchain ส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรในการพัฒนางาน</p>	
<p>O๙: มีแหล่งทุนสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ เช่น ทุน ก.พ. ทุนรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ผ่านทางกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งสามารถสร้างการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้และสมรรถนะที่สูงขึ้น</p>	

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยวิธี SWOT Analysis สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังได้ดำเนินการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธี TOWS Matrix ซึ่งเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบ Matrix ดังนี้

TOWS Matrix		
ปัจจัยภายใน \ ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง (S) 1. 2. 3.	จุดอ่อน (W) 1. 2. 3.
โอกาส (O) 1. 2. 3.	SO กลยุทธ์เชิงรุก ใช้จุดแข็งเกาะกุมโอกาส	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส
อุปสรรค (T) 1. 2. 3.	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค	WT กลยุทธ์เชิงรับ ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค

ตารางกำหนดกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังด้วยวิธี TOWS MATRIX

กลยุทธ์	จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)
เชิงรุก (SO)	S๑: เป็นศูนย์กลางในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานกลางและหน่วยงานในระดับนโยบาย ทำให้สามารถตอบสนองนโยบายได้อย่างรวดเร็ว	O๓: องค์กรมีองค์ความรู้และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ส่งเสริมการพัฒนากลไกเครื่องมือ หรือ ระบบ เพื่อพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาในยุคดิจิทัล	S๗: มีหน่วยงานและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพและทันสมัย เพื่อสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	O๔: การบริหารจัดการภาครัฐเอื้อประโยชน์ให้หน่วยงานนำความรู้ไปเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน
	S๑๐: มีระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่เชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานในสังกัด สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ทำให้สะดวกในการประชาสัมพันธ์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	O๖: ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย และนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งทำให้เกิดช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง
	S๑๔: มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร และสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	O๗: ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสื่อสารที่มีความเร็วและคุณภาพสูงมาก เทคโนโลยีการประมวลผลแบบคลาวด์ เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เทคโนโลยี Blockchain ส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรในการพัฒนางาน
	S๑๘: มีบุคลากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และพร้อมปรับตัวเท่าทันต่อการเป็นบุคลากร ๔.๐	

ตารางกำหนดกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังด้วยวิธี TOWS MATRIX (ต่อ)

กลยุทธ์	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)
กลยุทธ์พลิกฟื้น (WO) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	W๑: ขาดระบบการนำผลประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ส่งผลให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการขาดประสิทธิภาพ	O๑: กฎกระทรวงมอบอำนาจให้กระทรวงการคลังปฏิบัติการกิจทั้งในระดับกระทรวงและระดับกรม
	W๒: ขาดการหมุนเวียนเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่หลากหลาย (Job Rotation) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาความรู้และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	O๒: กระแสสังคมเร่งรัดให้ภาคราชการมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพมาตรฐานเสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรมสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล
	W๓: ขาดการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งหรือสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ	O๓: องค์กรมีองค์ความรู้และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
	W๔: ขาดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	O๔: การบริหารจัดการภาครัฐเอื้อประโยชน์ให้หน่วยงานนำความรู้ไปเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน
	W๕: ขาดการจัดทำแผนพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และไม่มีระบบการติดตามประเมินผล	O๖: ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัยและนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งทำให้เกิดช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง
	W๖: ขาดการพัฒนาความรู้ตามสายงานอย่างต่อเนื่อง	O๘: มีแหล่งทุนสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ เช่น ทุน ก.พ. ทุนรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ผ่านทางกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งสามารถสร้างการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้และสมรรถนะที่สูงขึ้น
	W๗: ขาดการทำงานแบบบูรณาการและการประสานงาน	
	W๘: ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
	W๙: ขาดการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของหน่วยงานในองค์กร ไม่สามารถถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน	
	W๑๐: ขาดการประเมินและติดตามผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
	W๑๕: ขาดระบบการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งกระบวนการทางความคิด ความเชื่อค่านิยม อุดมการณ์การทำงานเพื่อประชาชน	
	W๑๗: บุคลากรบางส่วนขาดการปรับตัวให้เท่าทันกับวิถีความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน	

ตารางกำหนดกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังด้วยวิธี TOWS MATRIX (ต่อ)

กลยุทธ์	จุดแข็ง (Strengths)	อุปสรรค (Threats)
กลยุทธ์เพื่อการขยายงาน (ST) เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสู่รัฐบาลดิจิทัล	S๒: ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีทิศทางนโยบายด้านการบริหารและพัฒนากำลังคนชัดเจนและเป็นรูปธรรม	T๑: ผลกระทบทางการเมืองมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องของนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัด
	S๖: องค์กรมีหน่วยงานรองรับด้านการพัฒนา กำลังคนและมีทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากร	T๒: การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรไม่สามารถพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้ประโยชน์ได้ทันการเปลี่ยนแปลง
	S๗: มีหน่วยงานและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพและทันสมัยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	T๓: ผลตอบแทน สิ่งจูงใจ และสวัสดิการของรัฐที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร
	S๑๘: มีบุคลากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และพร้อมปรับตัวเท่าทันต่อการเป็นบุคลากร ๔.๐	T๕: การเกิดขึ้นของอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ เช่น Hacker, Cyber Crime ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยต่อข้อมูลสารสนเทศขององค์กร
	S๒๐: มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	

กลยุทธ์	จุดอ่อน (Weaknesses)	อุปสรรค (Threats)
กลยุทธ์เพื่อการตอบสนอง ความท้าทาย (WT) พัฒนาทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อรองรับและเท่าทัน การเปลี่ยนแปลง	W๑๒: ขาดระบบการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันและการเชื่อมโยงสู่การประเมินผลการพัฒนารายบุคคล	T๑: ผลกระทบทางการเมืองมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องของนโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัด
	W๑๓: ขาดการเชื่อมโยง บูรณาการ และวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขนาดใหญ่ในภาพรวม (Big Data Management) เพื่อการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร	T๒: การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรไม่สามารถพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้ประโยชน์ได้ทันการเปลี่ยนแปลง
	W๑๔: ขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ สอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะด้านภาษาอังกฤษ และทักษะด้านดิจิทัล	T๕: การเกิดขึ้นของอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ เช่น Hacker, Cyber Crime ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยต่อข้อมูลสารสนเทศขององค์กร
	W๑๖: ขาดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นระบบ (HRD Plan) และขาดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล IDP	
	W๑๗: บุคลากรบางส่วนขาดการปรับตัวให้เท่าทันกับวิถีความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน	

บทที่ ๓ : แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐

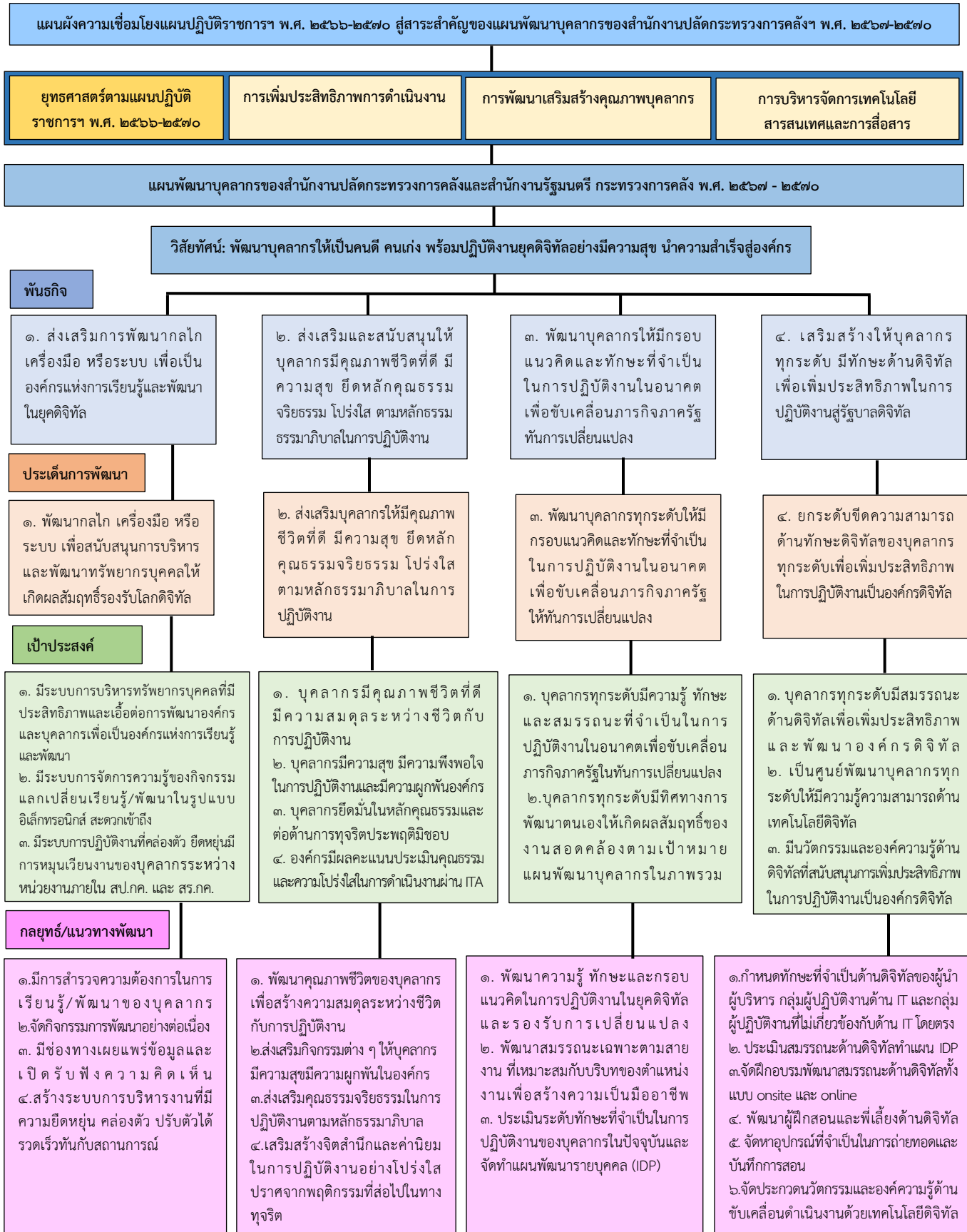
๓.๑ การเชื่อมโยงประเด็นสำคัญสู่แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังได้มีวิสัยทัศน์ “เป็นศูนย์กลางการบริหารงานของกระทรวงการคลัง ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล” โดยมุ่งสู่ศูนย์กลางการบริหารงานของกระทรวงการคลัง แห่งอนาคต และเพิ่มความหลากหลายของการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของกระทรวงการคลัง และสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ได้มีการทบทวนปัจจัยผลักดันการดำเนินงาน รวมถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของตำแหน่งงานในองค์กร เพื่อเป็นกรอบแนวทางการวางแผนและพัฒนา ศักยภาพของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมไปถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งทำให้คนในองค์กรมีพฤติกรรม ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทบทวนค่านิยมและปรับพฤติกรรมพึงประสงค์ให้บุคลากรเป็นทั้งคนดี และคนเก่ง ผ่านอัตลักษณ์องค์กร รับผิดชอบ เสียสละ สามัคคี (รสส.) สอดรับกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กรในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มีความมุ่งมั่นในการลงทุน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสังกัด โดยตระหนักดีว่าบุคลากรเป็นทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็น ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่ช่วยผลักดันการดำเนินภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง จึงให้ ความสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มาโดยตลอด ส่งเสริมสร้างความเป็นผู้นำ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็น คนดี คนเก่ง ทำงานอย่างมืออาชีพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการทำงาน และส่งเสริม ให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะช่วยกระทรวงการคลังขับเคลื่อนองค์กรภาครัฐเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างยั่งยืน

การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งเน้นการตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินภารกิจขององค์กร ผ่านการ วางกลยุทธ์และเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การออกแบบองค์กร และการกำกับดูแลการดำเนิน ภารกิจที่มีความท้าทายทั้งด้านความรวดเร็วทันต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและต้องการความยืดหยุ่น ในการดำเนินงานมากขึ้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์ในการสร้างศักยภาพ ความสามารถของบุคลากรและองค์กรให้มีความ เข้มแข็ง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง เป็นองค์กร ภาครัฐยุคดิจิทัลที่ทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีปัจจัยของความสำเร็จมาจากความสามารถของคนและองค์กร จึงมี การกำหนดแผนกลยุทธ์ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินการ โดยกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากร บุคคล เพื่อให้การจัดเตรียมองค์กรและสร้างความพร้อมของบุคลากรรองรับการดำเนินภารกิจขององค์กรตามวิสัยทัศน์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัลที่ทันการเปลี่ยนแปลง จึงวางนโยบาย การปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด รักษา พัฒนาบุคลากรกลุ่ม ศักยภาพ รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือและกลไกต่าง ๆ เพื่อมุ่งสร้างความผูกพันผ่านการเชื่อมโยงมุมมองและส่งมอบ คุณค่าที่มีร่วมกันกับองค์กรและบุคลากร รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับ สภาวะการณ์ และบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน สามารถสรุปแผนผังความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาบุคลากรฯ ได้ดังรูป

แผนผังความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐



ทั้งนี้ จากแผนผังความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปที่มาและความเชื่อมโยงของแผนได้ดังนี้

จากการที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังได้แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อดำเนินการทบทวนภารกิจ วิเคราะห์ภาระงานและความต้องการอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน และนำเสนอร่างรายงานผลการศึกษาคัดกรองกรรมการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งมีรองปลัดกระทรวงการคลัง ด้านบริหารเป็นประธาน ซึ่งจากรายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) โดยได้มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะ Self-Learning และการมีกลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำข้อเสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐” โดยกำหนดประเด็นการพัฒนา ไว้ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาได้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลังมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์องค์กร

๒. ออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน ทั้งชุดสมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นตามสายงาน และจัดหลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาที่สอดคล้องกับชุดสมรรถนะเฉพาะที่กำหนด ทั้งนี้ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ไว้ในแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

๓. พัฒนาการกรอบความคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้มีการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

๔. พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าของการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ อาจส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยวิธีการสลับหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยกำหนดกรอบระยะเวลาและขอบเขตพื้นที่ในการสลับสับเปลี่ยนงานอย่างชัดเจน (เฉพาะ

ภายในหน่วยงานหรือข้ามหน่วยงาน ภายในระยะเวลาเท่าใด) ซึ่งกลไกดังกล่าวจะสนับสนุนบุคลากรให้ออกจาก Comfort Zone และมีความตื่นตัว ลดความเบื่อหน่ายจากการทำงานที่ซ้ำซากจำเจ มีโอกาสเรียนรู้รูปแบบและวิธีการทำงานที่หลากหลาย และมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น รวมทั้งจะช่วยให้ระบบงานมีความต่อเนื่อง ในกรณีที่มีการไหลเวียนของบุคลากร (เกษียณ ลาออก โอน หรือย้าย) เพราะหน่วยงานไม่จำเป็นต้องพึ่งพาบุคคลใด บุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ แต่สามารถมอบหมายให้บุคลากรทำงานทดแทนกันได้ อีกทั้งวิธีการดังกล่าวยังสนับสนุนให้เกิดการสั่งสมประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ที่ปรากฏอยู่ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ซึ่งจะสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีความพร้อมในการเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

นอกจากนี้ แต่ละหน่วยงานควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานรองรับสถานการณ์การเกษียณอายุราชการของบุคลากรในอนาคต โดยมอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์การทำงานมากกว่าได้ทำหน้าที่ดูแลและถ่ายทอดความรู้ไปยังบุคลากรใหม่ หรือบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในงานน้อยกว่า ซึ่งสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องศึกษาและกำหนดแนวทางในการคัดเลือกบุคคลที่จะรับหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพี่เลี้ยง เพื่อจะได้มีความพร้อมในการดูแลบุคลากรอื่นต่อไป เช่น ทักษะการสอนงาน (Training) ทักษะการให้คำปรึกษา (Consulting) ทักษะการโค้ช (Coaching) และทักษะการให้คำปรึกษาด้านชีวิต (Counselling)

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ มาวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ความท้าทาย จุดอ่อนและจุดแข็งของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนารายบุคคลที่ชัดเจนต่อไป

๖. จัดกิจกรรมหรือจัดแหล่งการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความมีวินัย

ทั้งนี้ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องอาศัยการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

๗. เนื่องจากหัวหน้างานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถประเมินจุดแข็ง - จุดอ่อน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนารายบุคคลได้ ดังนั้น หัวหน้างานจึงควรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพิ่มเติม ได้แก่ ทักษะการเป็นโค้ช (Coach) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ทักษะการมอบหมายงาน (On the job training) ทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) รวมถึงทักษะการให้ Feedback เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

๘. เนื่องจากส่วนราชการยังคงมีความจำเป็นต้องใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์เพื่อประเมินบุคลิกภาพของบุคคล นอกเหนือไปจากการประเมินความรู้ความสามารถจากการสอบข้อเขียน จึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาความสามารถในการสัมภาษณ์ให้แก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการสร้างข้อคำถามเพื่อประเมินทัศนคติของบุคคล ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจของคณะกรรมการมีความถูกต้องใกล้เคียงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

จากรายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร

บุคคลตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ดังกล่าวข้างต้น และมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติต่อไป สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังจึงได้จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง และได้สรุปสาระสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ดังนี้

๓.๒ รายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐

๓.๒.๑ เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐

“บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง มีกรอบแนวคิด และทักษะ พร้อมปฏิบัติงานขับเคลื่อนภารกิจในแต่ละสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีทักษะด้านดิจิทัล พร้อมปรับตัวเป็นบุคลากร ๔.๐ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตลอดจนมีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา”

๓.๒.๒ วิสัยทัศน์

พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง พร้อมปฏิบัติงานยุคดิจิทัลอย่างมีความสุข นำความสำเร็จสู่องค์กร

๓.๒.๓ พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาในยุคดิจิทัล
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- ๓) พัฒนาบุคลากรให้มีกรอบแนวคิดและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐทันการเปลี่ยนแปลง
- ๔) เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่รัฐบาลดิจิทัล

๓.๒.๔ ประเด็นพัฒนา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์กรและบุคลากร ตามตาราง TOWS Matrix ข้างต้น ทำให้ได้กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง จำนวน ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์เชิงรุก (จุดแข็ง+โอกาส) SO: ส่งเสริมการพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือ ระบบ เพื่อพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์พลิกฟื้น (จุดอ่อน +อุปสรรค) WO: พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์เพื่อการขยายงาน (จุดแข็ง+อุปสรรค) ST: เสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสู่รัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์เพื่อการตอบสนองความท้าทาย (จุดอ่อน+อุปสรรค) ST: พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อรองรับและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

จากนั้น นำกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรฯ ดังกล่าวข้างต้น มาปรับข้อความเพื่อให้สอดคล้องกับประเด็น การพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ทำให้ได้ประเด็น การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ดังนี้

๑) พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลสัมฤทธิ์รองรับโลกดิจิทัล

๒) ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส ตามหลักธรรม ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๓) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีกรอบแนวคิดและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้ทันการเปลี่ยนแปลง

๔) ยกกระดับขีดความสามารถด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเป็นองค์กรดิจิทัล

๓.๒.๕ เป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาตามประเด็นการพัฒนา ค่าเป้าหมาย และ ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปีงบประมาณ

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาตามประเด็นการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย (ตามตัวชี้วัด ในแต่ละปีงบประมาณ)			
				๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
ประเด็นพัฒนาที่ ๑: พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลสัมฤทธิ์รองรับโลกดิจิทัล							
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา	๑. ร้อยละของบุคลากร เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา อย่างน้อย ๒ กิจกรรม/ปี	๑. มีการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้/พัฒนาของบุคลากร (Training Need) ๒. จัดตั้งคณะทำงานที่มีผู้บริหารระดับสูงและผู้แทนจากทุกหน่วยงาน มาร่วมกำหนดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา ๓. มีนโยบายให้บุคลากรทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา ๔. จัดหลักสูตร/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาประเด็นการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย (ตามตัวชี้วัด ในแต่ละปีงบประมาณ)			
				๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
ประเด็นพัฒนาที่ ๑: พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลสัมฤทธิ์รองรับโลกดิจิทัล (ต่อ)							
๒. มีระบบการจัดการความรู้ของกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ สะดวกเข้าถึง	๒. ร้อยละของกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา มีการจัดการความรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๕. หน่วยงานด้าน IT จัดสรรพื้นที่จัดการความรู้บนคลาวด์ขององค์กร ๖. มีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลและเปิดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงานของบุคลากรระหว่างหน่วยงานภายใน สป.กค. และ สร.กค.	๓. ร้อยละของบุคลากร มีการหมุนเวียนงานระหว่างหน่วยงานภายใน สป.กค.และ สร.กค.	๔. กำหนดเกณฑ์การหมุนเวียนงานระหว่างหน่วยงานภายใน สป.กค. และ สร.กค. ๕. สร้างระบบการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัวปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
	๔. จำนวนกระบวนการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๓. ปรับปรุงกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กค. และ สร.กค. ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาประเด็นการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย (ตามตัวชี้วัด ในแต่ละปีงบประมาณ)			
				๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
ประเด็นพัฒนาที่ ๒: ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน							
๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	๑. มีผลการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในระดับดีมาก	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	ระดับดีมาก	ระดับดีมาก	ระดับดีมาก	ระดับดีมาก	ระดับดีมาก
๒. บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันกับองค์กร	๒. มีผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๒. ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรมีความสุข มีความผูกพันในองค์กร	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. บุคลากรของ สป.กค. และ สร.กค. ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในสวนราชการ	๓. ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและส่วนรวม	๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๔. องค์กรมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.กค. อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA	๔. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.กค.	๔. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาประเด็นการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมาย (ตามตัวชี้วัด ในแต่ละปีงบประมาณ)			
				๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
ประเด็นพัฒนาที่ ๓: พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีกรอบแนวคิดและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้ทันการเปลี่ยนแปลง							
๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้ทันการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากร มีความรู้ กรอบความคิด และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล และรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ และกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และรองรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
	๒. ร้อยละของบุคลากร ได้รับการพัฒนา สมรรถนะตามสายงานสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒. พัฒนาสมรรถนะ เฉพาะตามสายงานที่เหมาะสมกับบริบทของตำแหน่งงานเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสอดคล้องตามเป้าหมายแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม	๓. ร้อยละของบุคลากร ที่มีแผนพัฒนารายบุคคล เชื่อมโยงกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล	๒. ประเมินระดับทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบันและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐

ประเด็นพัฒนาที่ ๔: ยกระดับขีดความสามารถด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นองค์กรดิจิทัล							
๑. บุคลากรทุกระดับมีสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรดิจิทัล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	<p>๑. กำหนดทักษะที่จำเป็นด้านดิจิทัลของผู้บริหาร กลุ่มปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT)</p> <p>๒. ประเมินระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรในปัจจุบัน และจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล (IDP)</p> <p>๓. จัดฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยี โดยผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญผู้เชี่ยวชาญภายนอก และบุคลากรภายใน</p> <p>๔. พัฒนาผู้ฝึกสอนและพี่เลี้ยงในองค์กร เพื่อสอนและให้คำปรึกษาด้านการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๕. ส่งเสริมการให้บุคลากรได้รับใบรับรองความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. เป็นศูนย์พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	<p>๒. จำนวนหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Onsite)</p> <p>๓. มีระบบการเรียนเสมือนจริง เพื่อรองรับการฝึกอบรมออนไลน์</p>	<p>๖. จัดหาหลักสูตรที่จำเป็นและสอดคล้องต่อบริบทในปัจจุบันเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๗. จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการถ่ายทอดและบันทึกการสอน</p>	๒๐ หลัก สูตร	๒๐ หลัก สูตร	๒๐ หลัก สูตร	๒๐ หลัก สูตร	๒๐ หลัก สูตร
			๑ ระบบ	-	-	๑ ระบบ	๑ ระบบ

ประเด็นพัฒนาที่ ๔: ยกระดับขีดความสามารถด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นองค์กรดิจิทัล (ต่อ)							
๒. เป็นศูนย์พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)	๔. จำนวนหลักสูตรออนไลน์สำหรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (Online Courseware)	๘. พัฒนาระบบการเรียนเสมือนจริงผ่านเครือข่ายสื่อสารองค์กร ๙. จัดทำหลักสูตรออนไลน์สำหรับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นด้านดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ ๑๐. พัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ขั้นสูงด้านทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	๕ หลัก สูตร	-	-	๕ หลัก สูตร	๕ หลัก สูตร
๓. มีนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านดิจิทัลที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นองค์กรดิจิทัล	๕. จำนวนผลงานที่ส่งเข้าประกวดนวัตกรรมและองค์ความรู้เพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน	๑๑. จัดประกวดนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การบริการและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เป็นต้น ๑๒. สร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน	๒๐ ผลงาน	๒๐ ผลงาน	๒๐ ผลงาน	๒๐ ผลงาน	๒๐ ผลงาน
	๖. ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้	๑๓. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารของกิจกรรมผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

๓.๒.๖ ภาพสรุปแผนพัฒนาบุคลากร



๓.๒.๗ แผนปฏิบัติงาน (Action Plan) จำแนกค่าเป้าหมายแต่ละปี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑: พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์รองรับโลกดิจิทัล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปีที่ดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา	๑. ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนาอย่างน้อย ๒ กิจกรรม/ปี	๑. มีการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้/พัฒนาของบุคลากร (Training Need) ๒. จัดตั้งคณะทำงานที่มีผู้บริหารระดับสูงและผู้แทนจากทุกหน่วยงานมาร่วมกำหนดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา	๑. สำรวจความต้องการในการเรียนรู้/พัฒนาผ่าน google form และสรุปผลสำรวจ	/	/	/	/	สบค.
			๒. ประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของ สป.กค และ สร.กค. เพื่อกำหนดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา และทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	/	/	/	/	สบค. และคณะกรรมการฯ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑: (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปีที่ผ่านมา				ผู้รับผิดชอบ
				๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา (ต่อ)	๑. ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนาอย่างน้อย ๒ กิจกรรม/ปี		๒.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของ สป.กค. และ สร.กค. (แผนประจำปี) แบ่งตามกลุ่มบุคลากรภาครัฐ ทั้ง ๕ กลุ่ม	-	/	/	/	สบค.
			๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานประจำปี) แบ่งตามกลุ่มบุคลากรภาครัฐ ทั้ง ๕ กลุ่ม และนำไปสู่แผนพัฒนารายบุคคล (IDP Plan)	-	/	/	/	สบค. และคณะทำงานพัฒนาบุคลากรตามสายงาน
			๒.๓ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว (Training Road Map)	-	/	/	/	สบค.
			๓. มีนโยบายให้บุคลากรทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา	/	/	/	/	สบค.
			๔. จัดหลักสูตร/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	/	/	/	/	สบค.
๒. มีระบบการจัดการความรู้ของกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ สะดวกเข้าถึง	๒. ร้อยละของกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา มีการจัดการความรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๕. หน่วยงานด้าน IT จัดพื้นที่จัดการความรู้บนคลาวด์องค์กร	๕. หน่วยงานพัฒนาส่งกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนาต่าง ๆ ให้หน่วยงาน IT จัดการความรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อบุคลากรสะดวกเข้าถึง	/	/	/	/	สบค. ศทส. กพร.
			๖. มีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลและเปิดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร	/	/	/	/	ศทส. กสค. สบค.

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒: ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	๑. มีผลการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในระดับดีมาก	๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน	๑. โครงการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเพื่อบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง	/	/	/	/	สบค. ทุกหน่วยงาน
			๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	/	/	/	/	สบค. ทุกหน่วยงาน
๒. บุคลากรมีความสุขมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันกับองค์กร	๒. มีผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๒. ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความสุข มีความผูกพันในองค์กร	๓. โครงการส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร (เช่น กิจกรรมกีฬา สัมพันธ์/กิจกรรม OD/ KM Day/มูมกาแฟ/ การศึกษาดูงาน เป็นต้น	/	/	/	/	สบค. ทุกหน่วยงาน
๓. บุคลากรของ สป.กค. และ สร.กค. ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการ	๓. ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิดความเชื่อ ค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและส่วนรวม	๓. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๔. โครงการปลูกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและส่วนรวมด้วยความสำนึกและความรับผิดชอบต่อบุคลากรอย่างต่อเนื่องภายใต้มาตรฐานทางจริยธรรม	/	/	/	/	สบค. ศปท.
			๕. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สป.กค. และ สร.กค.	/	/	/	/	สบค. ศปท.

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒: (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๔. องค์กรมีผลคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.กค. อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ITA	๔. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.กค.	๔. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต	๖. โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	/	/	/	/	สบค. ศปท.
			๗. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกิจกรรมยกย่อง “เชิดชูเกียรติ วายุกัณฑ์”	/	/	/	/	สบค. ศปท.

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓: พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีกรอบแนวคิดและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้ทันการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในอนาคตเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้ทันการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรมีความรู้รอบความคิด และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. พัฒนาความรู้ ทักษะและกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนภารกิจยุคดิจิทัล (ทักษะด้านกลยุทธ์และภาวะผู้นำ)	/	/	/	/	สบค.
			๒. โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทักษะด้านบริหาร	/	/	/	/	สบค. ทุกหน่วยงาน
			๓. โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) แยกตามกลุ่มบุคลากรภาครัฐ ได้แก่	/	/	/	/	สบค. ทุกหน่วยงาน
	๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงานที่เหมาะสมกับบริบทของตำแหน่งงานเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ	๓.๑ โครงการเสริมสร้างความรู้เทคนิคการกำหนดยุทธศาสตร์การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผลและรายงานผลปฏิบัติราชการ	/	/	/	/	สบค. สนย.

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓: (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๒. บุคลากรทุกระดับ มีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสอดคล้อง	๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล เชื่อมโยงกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล	๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๔. โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับแนวคิดเครื่องมือและเทคนิคการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	/	/	/	/	สบค. ทุกหน่วยงาน
			๕. มีระบบแจ้งเตือนการพัฒนาารายบุคคลผ่านอีเมลล์ของบุคลากร	/	/	/	/	สบค. ศทส.

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔: ยกระดับขีดความสามารถด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นองค์กรดิจิทัล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. บุคลากรทุกระดับ มีสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรดิจิทัล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๑. กำหนดทักษะที่จำเป็นด้านดิจิทัลของผู้นำ ผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยตรง (Non-IT) ๒. ประเมินระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรในปัจจุบันและจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล (IDP) ๓. จัดฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญภายนอกและบุคลากรภายใน ๔. พัฒนาผู้ฝึกสอนและพี่เลี้ยงในองค์กรเพื่อสอนและให้คำปรึกษาด้านการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับตำแหน่งและกลุ่มบุคลากรภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่รัฐบาลดิจิทัล มีโครงการย่อย ได้แก่ ๑.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งกลุ่ม IT และกลุ่ม Non IT เพื่อเตรียมความพร้อมเข้ารับการทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานด้านเทคโนโลยี ๑.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรกลุ่ม Non IT เพื่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ๑.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรกลุ่ม IT เพื่อเป็นผู้ฝึกสอน/พี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาด้านดิจิทัล	/	/	/	/	สบค. ศทส.

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔: (ต่อ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๒. เป็นศูนย์พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๒. จำนวนหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Onsite)	๕. ส่งเสริมการให้บุคลากรได้รับใบรับรองความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ๖. จัดหาหลักสูตรที่จำเป็นและสอดคล้องต่อบริบทในปัจจุบันเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๑.๔ โครงการส่งบุคลากรกลุ่ม Non-IT เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านทักษะดิจิทัลที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	/	/	/	/	สบค. ทุกหน่วยงาน
	๓. มีระบบการเรียนเสมือนจริงเพื่อรองรับการฝึกอบรมออนไลน์	๗. จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับถ่ายทอดและบันทึกการสอน ๘. พัฒนาระบบการเรียนเสมือนจริงผ่านเครือข่ายสื่อสารองค์กร	๑.๕ โครงการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อถ่ายทอดและบันทึกการสอนดิจิทัล	-	-	/	/	ศทส.
	๔. จำนวนหลักสูตรออนไลน์สำหรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (Online Courseware)	๙. จัดหาหลักสูตรออนไลน์สำหรับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นด้านดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ ๑๐. พัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ขั้นสูงด้านทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	๑.๖ โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นด้านดิจิทัลผ่านระบบออนไลน์	-	-	/	/	ศทส.
๓. มีนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านดิจิทัลที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นองค์กรดิจิทัล	๕. จำนวนผลงานที่ส่งเข้าประกวดนวัตกรรมและองค์ความรู้เพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน	๑๑. จัดประกวดนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑.๗ โครงการประกวดนวัตกรรม “คนคลังคิด”	/	/	/	/	สนย. ทุกหน่วยงาน
	๖. ร้อยละของหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้	๑๒. สร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจพัฒนานวัตกรรม/องค์ความรู้ ๑๒. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารของกิจกรรมผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ	๑.๗ โครงการประกวดนวัตกรรม “เพชรวายุภักษ์”	/	/	/	/	สนย. ทุกหน่วยงาน

๓.๓ การขับเคลื่อนการดำเนินการ และการติดตามและประเมินผล

๓.๓.๑ การขับเคลื่อนการดำเนินการ (ผู้รับผิดชอบ ผู้ขับเคลื่อน ผู้ประเมินผล)

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง ให้ความสำคัญในการสร้างทุนมนุษย์ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นคนดี คนเก่ง มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีการบริหารสายอาชีพและส่งเสริมความรู้ควบคู่กันไป โดยการบริหารสายอาชีพ หรือสายงาน เป็นกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน ได้แก่ สมรรถนะ องค์ความรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทำให้บุคลากรมีทิศทางที่ชัดเจนและเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองต่อไปในอนาคต

สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ จะมีผู้รับผิดชอบ ผู้ขับเคลื่อนหลัก ผู้ประเมินผล และผู้รายงานผล คือ คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง โดยมี รองปลัดกระทรวงการคลัง ด้านบริหาร เป็นประธานคณะกรรมการ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงการคลัง เป็นรองประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกลุ่มงานในสังกัดเป็นกรรมการ มีผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีผู้อำนวยการส่วนพัฒนาบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๓.๒ การประชาสัมพันธ์ และสื่อสารในส่วนราชการอย่างทั่วถึง

การประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ จะดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ของกระทรวงการคลัง ได้แก่ ระบบอินเทอร์เน็ต <https://palad.mof.go.th> ซึ่งเป็นระบบการสื่อสารภายนอกองค์กร และระบบอินทราเน็ต vayupak.net ซึ่งเป็นระบบการสื่อสารภายในองค์กร รวมทั้งผ่านหนังสือแจ้งเวียนภายในและสื่อสารผ่านช่องทางกลุ่มไลน์ (Line ID) ของกลุ่มบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ รับรู้ และให้ความร่วมมือปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ อย่างทั่วถึง

๓.๓.๓ การรายงานผล ติดตาม ประเมินผล

การรายงานผล ติดตาม และประเมินผล ฝ่ายเลขานุการคณะพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง (ส่วนพัฒนาบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง) จะดำเนินการสรุปภาพรวมผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงาน เสนอต่อคณะกรรมการฯ และเสนอต่อผู้บริหาร ผู้มีอำนาจอนุมัติตามลำดับ เพื่อโปรดทราบและพิจารณา และสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป โดยจะดำเนินการติดตามผลการดำเนินการตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนด เป็นรายไตรมาส ดังนี้

ไตรมาสที่ ๑-๒ รายงานผลการดำเนินงานภายในสิ้นเดือนมีนาคม

ไตรมาสที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงานภายในสิ้นเดือนมิถุนายน

ไตรมาสที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงานภายในกลางเดือนกันยายน

ทั้งนี้ อาจมีการประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาต่อไป

๓.๓.๔ การเผยแพร่ความก้าวหน้าในการดำเนินการ

การเผยแพร่ความก้าวหน้าในการดำเนินการ จะเป็นการรายงานผลรายไตรมาส เป็นการรายงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐
- แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (ฉบับปรับปรุง)
- รายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)
- ภาพกิจกรรมการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐