

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2565

ถึงปี พ.ศ.

2565

วางลิงก์สำหรับการเข้าถึงเอกสาร (Share
link) หรืออัปโหลดไฟล์ด้านล่าง

-

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

• แผนกลยุทธ์... .docx

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

<p>ประเด็นที่ 1</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization)</p>	<p>ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา</p> <p>การวิเคราะห์และออกแบบโครงสร้างองค์กรให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางการค้าและระบบนิเวศการค้าในยุคดิจิทัล ในปี 2565 มีการกำหนดขอบเขตภารกิจ และการจัดทำผังองค์กร 5 ด้าน คือ การค้าด้านบริการ การค้าด้านการผลิต การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ ตลาดสินทรัพย์ดิจิทัล และการเคลื่อนย้ายแรงงานทักษะสูง โดยกิจกรรมที่ผ่านมาผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/ศูนย์ และบุคลากรของ สนค. เข้าร่วมประชุมพิจารณา (ร่าง) โครงสร้างและขอบเขตอำนาจหน้าที่ ของ สนค. ร่วมกันพิจารณาทบทวนภารกิจ อำนาจหน้าที่ และโครงสร้าง ของสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า เพื่อระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะระหว่างในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างที่จะรองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคต</p>
<p>ประเด็นที่ 2</p>	<p>ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) คือ กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีทักษะเพื่ออนาคต (Human Capital Development for Future Skills) การพัฒนาทุนมนุษย์ จะมี 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือการพัฒนากระบวนการคิด และ Mindset ที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ส่วนที่ 2 คือ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการปรับและเพิ่มทักษะใหม่ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่ออนาคต</p>	<p>1. การพัฒนากระบวนการคิดและ Mindset ของบุคลากรให้มีทัศนคติที่เป็นบวกในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีพลวัตสูง 2. การพัฒนาทักษะเพื่ออนาคตเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ โดยได้มีการดำเนินการ ดังนี้ โครงการพัฒนานักยุทธศาสตร์การค้า ของ สนค. (ด้านการพัฒนาทักษะสู่ความเป็นผู้นำองค์กรดิจิทัล)</p>
<p>ประเด็นที่ 3</p>	<p>ด้านกลยุทธ์การพัฒนาหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์องค์กร (HR for Strategic Partner)</p>	<p>การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ขององค์กร โดยได้ดำเนินการโครงการพัฒนานักยุทธศาสตร์ การค้าของ สนค. (ด้านการพัฒนาทักษะวิชาชีพ เฉพาะ) การดำเนินงาน ดำเนินการแล้วเสร็จ หลักสูตร Active Trainer Building ระยะ เวลา กุมภาพันธ์ 2565 (6 วันแบบไม่ต่อเนื่อง) หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงาน ก.พ.</p>

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

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

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

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

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

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

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

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

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

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

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

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

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

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูล que แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูล que แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

นวัตกรรม

ระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ สนค. ได้จัดทำและนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ใน สนค. ดังนี้ 1. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล DPIS /SEIS 2. ระบบจ่ายตรงกรมบัญชีกลาง 3. ระบบ Digital Pension (กรมบัญชีกลาง) 4. ระบบสแกนนิ้วมือ/ใบหน้า การลงเวลาปฏิบัติงานราชการ 5. ระบบ Work Form Home 6. ระบบหนังสือเวียน (<https://dev-tpso.moc.go.th/dc-secretary/>).

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

การใช้เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลด้านการบริหาร HR ที่ถูกต้อง เพียงตรงทันสมัย และนำมาใช้บริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ได้จริงทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ลดขั้นตอน สะดวกรวดเร็วขึ้น

25. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การพัฒนาทักษะ HR For Future สำหรับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล/โครงการพัฒนานักยุทธศาสตร์การค้าของ สนค. (ด้านการพัฒนาทักษะวิชาชีพเฉพาะ)

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี) การจัดโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อตอบสนองต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นโยบายและภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป/

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ**

1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	2	33.33
รับโอน	4	66.67
บรรจุกลับ	0	0
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	6	100

2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	6	66.67
ให้โอน	3	33.33
เกษียณอายุ	0	0
เสียชีวิต	0	0
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	9	100

**ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	2	10	20

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

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

1

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	6
2. พนักงานราชการ	0
รวม	6

2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	3,312,574.40
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	135
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	24,537.59
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	24,537.59
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	2,587,545.96
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	0.01

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	70
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	27
คะแนนรวม	97

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	1	1	44	0
ดีมาก	1	4	52	7
ดี	0	0	2	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	2	5	45	1
ดีมาก	0	0	44	10
ดี	0	0	3	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	1	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
<p>4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)**** (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)</p>	111	111	100
<p>4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)**** (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาดตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)</p>	38	111	34.23
<p>4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</p>	108	111	97.30

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

5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1. ข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง ทำให้ต้องมอบหมายงานหลายด้านให้กับบุคลากรซึ่งอาจมีความรู้ความเชี่ยวชาญไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบอาจทำให้เกิดความล่าช้า และมีโอกาสเกิดความผิดพลาดสูง
2. ค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่สามารถสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและบุคลากรที่มีผลการทำงานที่ดีให้อยู่ในองค์กรหรือเข้ามาทำงานในองค์กรได้
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งบางสายงาน เช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการพัสดุ เป็นต้น รวมทั้งการขาดแคลนบุคลากรระดับอำนวยการและบริหารเนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรเติบโตไม่ทันต่อความต้องการขององค์กรทำให้ต้องการสรรหาบุคคลภายนอกมาปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ขาดแรงจูงใจในการทำงานในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
4. ขาดงบประมาณด้านการอบรมและพัฒนาทำให้ไม่สามารถจัดส่งบุคลากรไปอบรม พัฒนาเพิ่มเติมความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง
5. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงาน เพื่อจะจะสามารถทำงานทดแทนกันได้กรณีข้าราชการเกษียณอายุและมีภาระโอน (ย้าย) เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง

6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

องค์การกลางบริหารงานบุคคล ควรดำเนินการในการกำหนดนโยบาย ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งส่งเสริมให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการในภาคปฏิบัติ ดังนี้

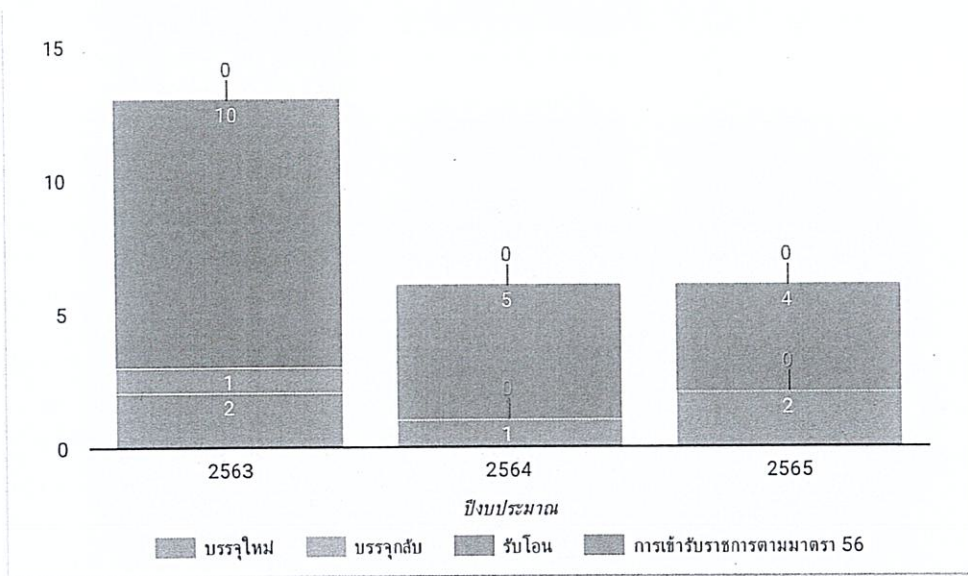
- 1) ก.พ. ควรกำหนดนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และมีการติดตามประเมินผล ตรวจสอบทบทวน และปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังเป็นปัญหาอย่างทันที่
- 2) สำนักงาน ก.พ. ควรมีแนวทางในการชี้แจง เผยแพร่ และให้ความรู้ความเข้าใจกับส่วนราชการเกี่ยวกับระบบ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ โดยใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ให้ครอบคลุมทั้งความหมาย วัตถุประสงค์ ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการ รูปแบบและเครื่องมือและการนำไปใช้ประโยชน์ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในเรื่องนั้นๆ ให้แก่ส่วนราชการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้
- 3) สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการ ควรมีแผนและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลายและเข้าถึงผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง
- 4) สำนักงาน ก.พ. ควรมีทีมผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีแผนการปฏิบัติงานและรูปแบบในการให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการอย่างหลากหลาย ใกล้ชิด และสม่ำเสมอ

คำชี้แจง โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

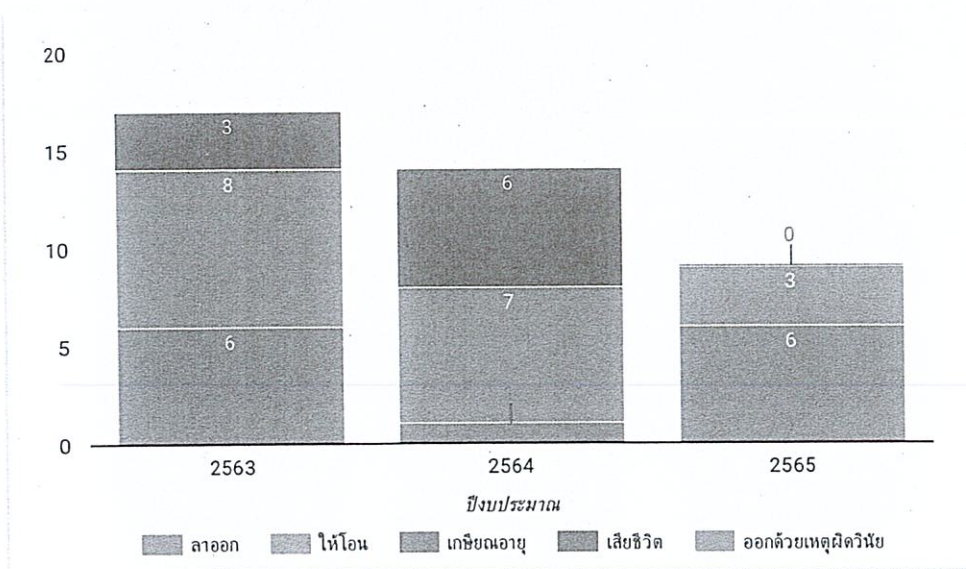
1. ข้อมูลข้าราชการ

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



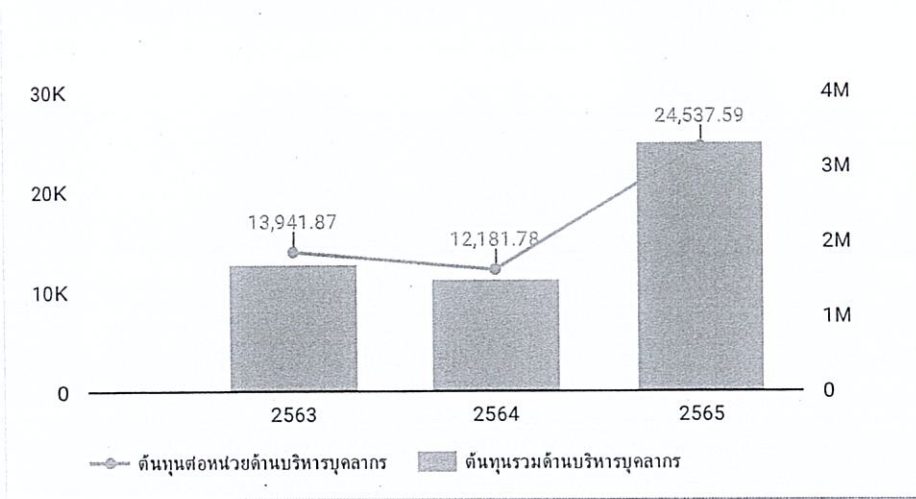
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

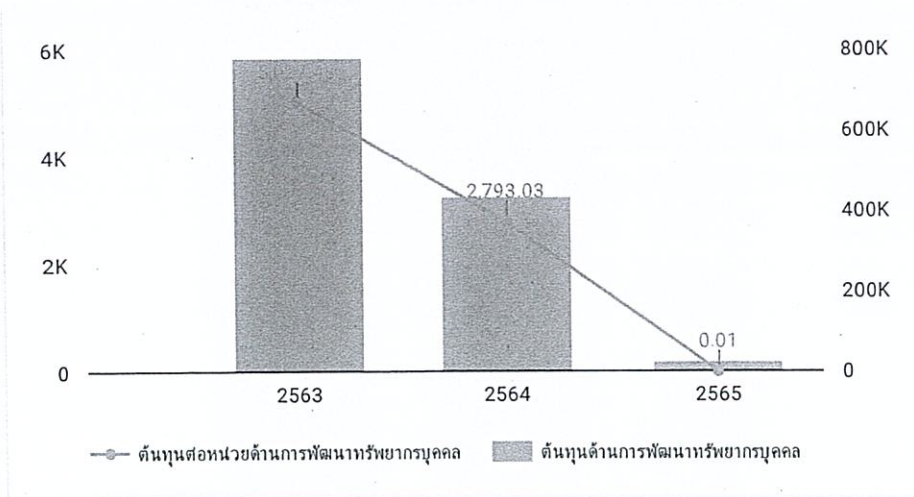
2.1 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2.2 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



อีเมลผู้กรอกแบบรายงาน

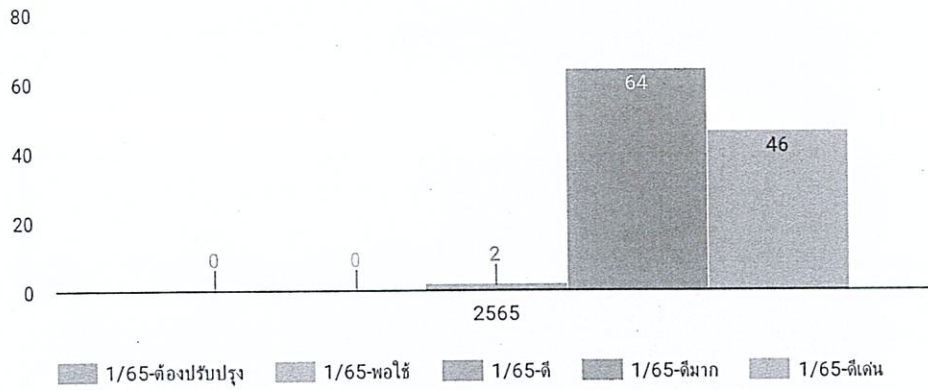
yao_h2515@hotmail.com

ส่วนราชการ ▾

1. สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า

3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 1/2565



แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 2/2565

