



**รายงานผลการบริหาร  
และพัฒนากฎหมายบุคคล  
ของสำนักงาน ก.พ.ร.**

**ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2566**



## สารบัญ

บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงาน ก.พ.ร.	1
บทที่ 2 ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ.ร. จำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	6
บทที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	12
เอกสารแนบ สถิติผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร	13

## บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงาน ก.พ.ร.

### 1. ที่มา

สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาระบบราชการ ทำหน้าที่เสนอแนะ แนวนโยบาย กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการบริหารราชการ และทำหน้าที่ในการสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่น รวมถึงให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมการพัฒนาระบบราชการในทุกด้าน อีกทั้ง ยังมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนระบบราชการภายใต้การเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สังคมเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างรวดเร็วเพื่อนำมาสู่การกำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์เพื่อให้ระบบราชการมีความทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน ที่ต้องการให้ภาครัฐให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว และมีความทันสมัย โดยมุ่งพัฒนาระบบราชการเป็นรัฐที่ล้ำหน้าด้วยการใช้ดิจิทัลและนวัตกรรมเข้ามาขับเคลื่อนให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพทันสมัย น่าเชื่อถือ และตอบสนองต่อความต้องการประชาชน พร้อมกับเป็นรัฐที่เปิดกว้างให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีบทบาทร่วมทำงานกับภาครัฐมากขึ้น

จากทิศทางดังกล่าวส่งผลให้สำนักงาน ก.พ.ร. ต้องปรับสู่การเป็น Digital Organization เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภาครัฐก้าวสู่การเป็น Digital Government เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรบุคลากรของสำนักงาน ก.พ.ร. ให้มีความพร้อมต่อการขับเคลื่อน และพัฒนาระบบราชการให้เป็นไปตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลภายใต้บริบทของการขับเคลื่อนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และภาครัฐระบบเปิด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว เช่น การขับเคลื่อนองค์กรด้วย Agile Organization Management เพื่อสร้างความคล่องตัวในการบริหารงานและการตัดสินใจ มีการจัดตั้งทีมขับเคลื่อนโครงการสำคัญในลักษณะ Agenda-based ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงและทีมงานเฉพาะกิจที่มีความชำนาญตรงตาม Agenda ที่ต้องการขับเคลื่อน การขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Driven) โดยจัดทำฐานข้อมูลและบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ตัดสินใจกำหนดทิศทาง แนวทางดำเนินงานของแต่ละภารกิจ ทำให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว สามารถเรียกดูข้อมูลได้ทันที นโยบายการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมถึงบุคลากรของสำนักงาน ก.พ.ร. ต้องมีองค์ความรู้ครอบคลุมบริบทของการพัฒนาระบบ สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการพัฒนาให้มีความพร้อมขีดสมรรถนะที่เหมาะสม โดยเฉพาะสมรรถนะทางการเป็นที่ปรึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ.ร. สามารถให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ทักษะด้านเทคโนโลยี และทักษะการให้คำปรึกษา รวมถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องพัฒนา เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในการดำเนินการพัฒนาระบบราชการให้เป็นไปตามนโยบายและกฎหมายสำคัญต่าง ๆ และส่งเสริมให้ระบบราชการบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพที่เป็นรูปธรรม

## 2. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของสำนักงาน ก.พ.ร. คือ “เป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีมาตรฐานในระดับสากล สามารถขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนราชการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างต่อเนื่องและบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเป็นกลไกผลักดันการพัฒนาประเทศ”

## 3. ภารกิจของสำนักงาน ก.พ.ร.

มีหน้าที่หลักในการสนับสนุนการทำงานของ ก.พ.ร. เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ มาตรา 3/1 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งนี้ ภารกิจหลักของสำนักงาน ก.พ.ร. มีขอบเขตครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับ

1) งานเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.)

### 2) ภารกิจด้านนโยบายการพัฒนากระบวนราชการ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ทิศทางหรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกและการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในอนาคต รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาระบบราชการ

(2) ศึกษาบทบาทภาครัฐไทยในอนาคต แนวทางและวิธีการในการปรับบทบาทเดิมไปสู่บทบาทใหม่ในอนาคต

(3) จัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในรูปแบบดิจิทัลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ คาดการณ์ เสนอแนะนโยบาย และเปิดเผยต่อสาธารณะ

(4) สร้างการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคเอกชน และหน่วยงานต่างประเทศ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาครัฐ

### 3) ภารกิจด้านการให้บริการประชาชน

(1) พัฒนา ส่งเสริมการยกระดับการให้บริการภาครัฐตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

(2) ขับเคลื่อนการให้บริการภาครัฐกิจและภาคประชาชนด้วยระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

(3) สนับสนุนการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลในการเพิ่มขีดความสามารถเชิงดิจิทัลภาครัฐ ในการบริหารจัดการด้านบูรณาการข้อมูลภาครัฐ

(4) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริการภาครัฐ เปิดให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ออกแบบ และเสนอแนวทางในการพัฒนาบริการภาครัฐ

(5) ทบทวน ยกเลิก ปรับปรุง กฎหมาย กฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคต่อการอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน และการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

### 4) ภารกิจปรับบทบาท ภารกิจและโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ

(1) การพัฒนาการจัดแบ่งบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมระหว่างบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

(2) บูรณาการบทบาทภารกิจ โครงสร้าง และเชื่อมโยงการทำงานของภาครัฐในทุกระดับ ทุกภาคส่วนให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันตามห่วงโซ่การพัฒนา โดยส่งเสริมให้ภาคเอกชน ภาคส่วนอื่น มีบทบาทในการดำเนินงานของภาครัฐเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น

(3) การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และจังหวัดให้ดำเนินการเฉพาะภารกิจที่สำคัญ

(4) มอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรมและประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ความคุ้มค่าภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ

(5) เสนอแนะนโยบาย แนวทาง หลักเกณฑ์กลาง และดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก และการประเมินความคุ้มค่าขององค์การมหาชนและหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ

5) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

(1) พัฒนาส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชน ให้มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มุ่งสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ และบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชน โดยปรับระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน (enable) ควบคู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance)

(3) มอบอำนาจการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชน

(4) สร้างความเข้มแข็งของจังหวัดให้เป็นจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีความคล่องตัวในการบริหารระบบงาน ระบบเงิน และระบบกำลังคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(5) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายรัฐ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ และการบริหารราชการ

#### 4. ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ.ร.

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนานวัตกรรมทำให้บริการประชาชนโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

**เป้าประสงค์ :** ส่งเสริมและพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐไทยให้มีความเป็นเลิศ ยกระดับประสิทธิภาพงานบริการ พัฒนานวัตกรรม ให้เข้าถึงง่าย สะดวก มีค่าใช้จ่ายน้อยและมีหลากหลายรูปแบบ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารจัดการภาครัฐ ให้มีขนาดเหมาะสม คล่องตัว และมีขีดสมรรถนะสูง โดยใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี

**เป้าประสงค์ :** ปรับปรุงบทบาท ภารกิจและโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ โดยดำเนินการเฉพาะภารกิจที่สำคัญ จำเป็น และคุ้มค่ามีโครงสร้างที่เหมาะสม ยืดหยุ่น คล่องตัว ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐให้มีความมีประสิทธิภาพ โดยใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาระบบราชการให้เปิดกว้างเชื่อมโยงบูรณาการและมีส่วนร่วมกับประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

**เป้าประสงค์ :** พัฒนาระบบบริหารงานแบบบูรณาการระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น แบบยึดพื้นที่อย่างเป็นองค์รวมกับทุกภาคส่วน โดยใช้กลไกประชารัฐ ออกแบบโครงสร้างและระบบบริหารงานที่รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศ พร้อมทั้งต้องมีการเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลได้

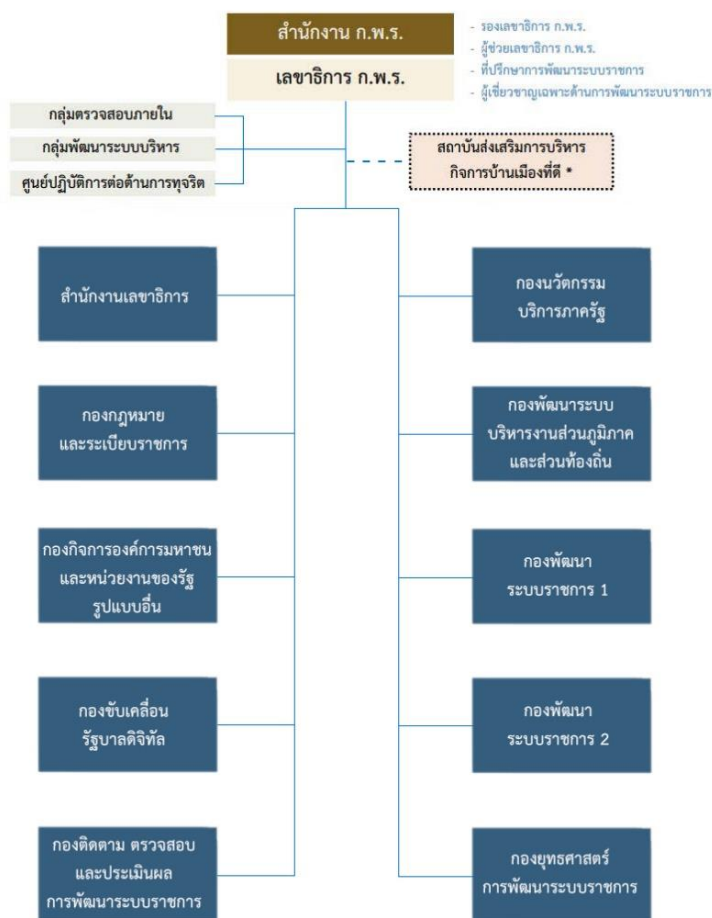
**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** การส่งเสริมธรรมาภิบาลในภาครัฐ

**เป้าประสงค์ :** ส่งเสริมสนับสนุนในการเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตในระบอบราชการปรับปรุงกระบวนการทำงานของภาครัฐให้โปร่งใส ลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นให้แก่ระบบราชการไทย

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5** การพัฒนาสำนักงาน ก.พ.ร. ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ยืดหยุ่นคล่องตัว และเป็นองค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบ

**เป้าประสงค์ :** พัฒนารูปแบบและกระบวนการทำงาน วางโครงสร้างพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติราชการภายในสำนักงาน ก.พ.ร. และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัลที่ซับซ้อน และสามารถให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการอื่นเพื่อพัฒนาระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 5. โครงสร้าง



## 6. กรอบอัตรากำลัง (ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)

กอง/สำนักงาน/กลุ่ม/ศูนย์/ภารกิจ	ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการ	ข้าราชการ	รวม
ผู้บริหาร/ที่ปรึกษาฯ /ผู้ช่วยเลขาธิการ	5	0	0	5
กลุ่มตรวจสอบภายใน	0	0	1	1
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	0	0	5	5
สำนักงานเลขาธิการ	0	1	34	35
กองกฎหมายและระเบียบราชการ	0	0	7	7
กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น	0	1	14	15
กองขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล	0	1	18	19
กองติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ	0	1	17	18
กองนวัตกรรมบริการภาครัฐ	0	1	12	13
กองพัฒนาระบบการบริหารงานส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	0	1	15	16
กองพัฒนาระบบราชการ 1	0	1	18	19
กองพัฒนาระบบราชการ 2	0	1	19	20
กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ	0	1	14	15
ภารกิจกิจการพิเศษ 2	0	0	4	4
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>178</b>	<b>192</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 24 พ.ย. 2566

หมายเหตุ : ไม่รวมข้าราชการที่ไปช่วยราชการ (1) ลาศึกษา (5) และ Secondment (1) รวม 7 อัตรา

## บทที่ 2

## ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. จำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

## มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้ จ่าย งบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
อัตรากำลังมีความ สอดคล้อง เหมาะสมกับ ภารกิจ	วางแผนการบริหาร จัดการกำลังคน อย่างมี ประสิทธิภาพให้ สอดคล้องกับ เป้าหมายและ ภารกิจ	การประเมินขีด ความสามารถและ อัตรากำลังด้านบุคลากร ความสอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจ	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ธ.ค. 65	การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง ด้านบุคลากรความสอดคล้องเหมาะสมกับ ภารกิจของสำนักงาน ก.พ.ร. ทั้ง 4 ภารกิจ ได้แก่ 1) ภารกิจด้านนโยบายการพัฒนา ระบบราชการ 2) ภารกิจด้านพัฒนาการ ให้บริการประชาชน 3) ภารกิจด้าน	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
การสร้าง Career Path ที่เป็นรูปธรรม	วางแผนการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้กับ บุคลากรทุกระดับ การบริหารและ พัฒนา กลุ่มกำลังคน คุณภาพ	คัดเลือกข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) ประจำปี 2566	-	-	1 ต.ค. 65 - 31 ก.ค. 66	ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูง โดยมีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ จำนวน 1 คน	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล
		ส่งเสริม พัฒนากลุ่ม กำลังคนคุณภาพ ตาม กรอบสั่งสม ประสบการณ์	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ส่งข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เข้ารับการฝึกอบรม	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล



มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การสรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะและความเหมาะสมกับตำแหน่ง	บรรจุ แต่งตั้งบุคคลตรงตามสมรรถนะที่ต้องการและเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งว่างและรวดเร็ว	คัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานสนับสนุนจำนวน 6 ตำแหน่ง	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
		คัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการจำนวน 21 ตำแหน่ง	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
		คัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการจำนวน 1 ตำแหน่ง	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
		คัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารจำนวน 1 ตำแหน่ง	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง	ระบบฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันถูกต้อง และสามารถสืบค้นได้อย่างรวดเร็ว	จัดทำข้อมูลในระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ดำเนินการจัดทำข้อมูลในระบบเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน ได้แก่ - Direct Payment - DPIS - กพ.7 ออนไลน์ - SMART OPDC	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงาน ก.พ.ร.	315,000 บาท	234,450	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	การส่งบุคลากรสำนักงาน ก.พ.ร. เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ (ตามเอกสารแนบ)	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามเอกสารแนบ โดยมีจำนวน ...38... คน คิดเป็นร้อยละ ..20..

มิติที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	เสริมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สม่ำเสมอ	กิจกรรมเรื่องเล่าชาว ก.พ.ร.	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ดำเนินการจัดกิจกรรมเรื่องเล่าชาว ก.พ.ร. เป็นกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 6 ครั้ง	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส และเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด	การดำเนินการตามขั้นตอน กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม	การสื่อสาร ข้อมูลองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	จัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ เสนอ อ.ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และแจ้งให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน	มีการสำรวจภาระงาน (workload) และความต้องการด้านสุขภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร และนำมาจัดกิจกรรมได้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรได้	กิจกรรม เลขาธิการ ก.พ.ร. พบ กอง/กลุ่ม	-	-	ต.ค. - ธ.ค. 66	เลขาธิการ ก.พ.ร. และผู้บริหารร่วมประชุมหารือร่วมกับข้าราชการแยกตามแต่ละกอง/กลุ่ม เพื่อร่วมกำหนดแผนการดำเนินงาน และสำรวจภาระงาน ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินการของแต่ละกอง	กอง/กลุ่ม
	จัดกิจกรรม Townhall 1 ครั้ง/เดือน โดยเลขาธิการพบบุคลากรเปิดให้แสดงความคิดเห็นผ่าน Mentimeter เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย รับทราบปัญหา นำมาพิจารณา กำหนดเป็นแนวทางการปรับปรุงและมอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการปรับปรุง พัฒนาโดยมีการรายงานความคืบหน้าในที่ประชุมฝ่ายบริหาร เพื่อติดตามผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ	กิจกรรม Town Hall	-	-	ต.ค. - ธ.ค. 66		

บทที่ 3  
ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนารัพยากรบุคคลของมีความซับซ้อน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสับสน และไม่ต่อแนวทางหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	สร้างการสื่อสาร และทำความเข้าใจ ให้บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

**เอกสารแนบ**  
**สถิติผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร**

หลักสูตร	วัน เดือน ปี - วัน เดือน ปี	กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม	จำนวน
หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ ในราชการไทย รุ่นที่ 28 ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566	20 กุมภาพันธ์ 2566	นางสาวพัทธ์ปิยา จงชาณสิทธิ์ นางสาวชนันภรณ์ บึงเผ่าพันธ์	2
หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ สำหรับผู้บริหารภาครัฐ รุ่นที่ 4 (พ ม.4)	13 - 17 กุมภาพันธ์ 2566	นางสาววันวิสา ฉัตรรุ่งนพคุณ	1
โครงการหลักสูตรนักบริหาร การงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ 10	กุมภาพันธ์ - กรกฎาคม 2566	นางสาววิริยา เนตรน้อย	1
หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการเงิน การคลังภาครัฐ สำหรับ หัวหน้างาน	21 - 31 มีนาคม 2566	นางสาวนฤมล วรวาท	1
โครงการการพัฒนาบริการ โครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคง ปลอดภัยด้านดิจิทัล (Infrastructure and Security) กิจกรรมบริการระบบคลาวด์กลาง ภาครัฐ (Government Data Center and Cloud Service : GDCC) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	มีนาคม - สิงหาคม 2566	นางสาวธีรวิดี สุภาวนิตย์ นายอิศรา แอ็ดสกุล นายกฤตพน ชูศรี นางสาวโสรัญา ขาวสว่าง นางสาวนวสรณ์ สร้อยโพธิ์พันธุ์ นางสาวชมพูน โสณมัย	6
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่ มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	รุ่นที่ 97 วันที่ 20 มีนาคม - 30 พฤษภาคม 2566 รุ่นที่ 98 วันที่ 19 มิถุนายน - 29 สิงหาคม 2566	นางสาวนิชา สาทรกิจ รุ่นที่ 97 นางสาวดารารัตน์ โฆษิตพิพัฒน์ รุ่นที่ 98	2
โครงการสัมมนาชี้แจงแนวทาง ปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของ หน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ 1	30 เมษายน 2566	นางสาวศิริวรรณ วงษ์เปี่ยม	1
โครงการอบรมสัมมนา เรื่อง “การ จัดทำเอกสารประกอบการจัดทำ รายงานขอซื้อขอจ้าง”	28 เมษายน 2566	นายประสิทธิ์ หมดอ่อน	1

โครงการอบรมสัมมนา เรื่อง “แนวทางการจัดทำแบบก่อสร้างเพื่อนำไปสู่การจัดจ้างก่อสร้างอย่างมีประสิทธิภาพ”	16 พฤษภาคม 2566	นางแก้วตา สุขหอม	1
โครงการอบรมสัมมนา เรื่อง “ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติการจ้างที่ปรึกษา”	31 พฤษภาคม 2566	นางรณณีย์ พวงวงศ์ตระกูล	1
หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้บริหารระดับสูงด้านการสร้างคุณค่านวัตกรรมสังคม และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน รุ่นที่ 1 KU Value Creation & Innovation for Professionals and Sustainability (KU VIPS1)	21 เมษายน - 21 กรกฎาคม 2566	นางชนิษฐา งามวงศ์สถิต	1
โครงการ DIGI Data Camp Season 2 - ค่ายสานฝันปั้นนักนวัตกรรมข้อมูลภาครัฐ ซีซั่น 2	19, 21, 24 - 26, 28 เมษายน 2566	นายณัฐบดี มีเดชประเสริฐ นายไพฑูริย์ จันทร์ศิริ นายจิรภัทร์ พรหมรัตน์ นางสาวบุษรา มุกดาสกุลภิบาล นางสาวณิชา แก้วเสียง	5
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ หลักสูตร “ประเด็นปัญหาและวิธีปฏิบัติในขั้นตอนเตรียมการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา และการลงโทษให้เป็นผู้ทำงาน” รุ่นที่ 5	17 - 18 สิงหาคม 2566	นางสาวพัทธนันท์ สุขสันติติก	1
โครงการฝึกอบรมหลักสูตร Social Media For Government	6 กันยายน 2566	นางสาวรสรินทร์ มงคลเสวตโรจน์ นางสาวพรพิมล วงศ์มนตรี	2
โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การกำหนดรายละเอียดขอบเขตของงานทั้งโครงการ (TOR) การกำหนดคุณสมบัติผู้ยื่นข้อเสนอและเอกสารซื้อหรือจ้าง และการใช้งานระบบ e-GP ระยะที่ 5 การควบคุมพัสดุ การจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน การตรวจสอบพัสดุประจำปี และการจำหน่ายพัสดุ”	14 - 16 กรกฎาคม 2566	นางสาวศิริวรรณ วงษ์เปี่ยม	1
โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ 5	11 สิงหาคม 2566	นางนฤมล วรบาท นางเกศรา เจริญรักษ์	2



โครงการยกระดับศักยภาพการ ตรวจสอบภายในภาครัฐอย่างมืออาชีพ	20 - 21 พฤศจิกายน 2566	นางสาวพัทธนันท์ สุขสันติติก	1
โครงการอบรมสัมมนา หลักสูตร “ซื้อ-จ้างให้ปลอดภัยและได้ผล”	15 - 17 พฤศจิกายน 2566	นางรณณีย์ พวงวงศ์ตระกูล	1
หลักสูตร “การบริหารความเสี่ยงใน การจัดทำ TOR และราคากลาง การจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อป้องกันความ รับผิดทางวินัยและละเมิดของ เจ้าหน้าที่” รุ่นที่ 2	11 - 12 พฤศจิกายน 2566	นายประสิทธิ์ หมัดอ่อน	1
หลักสูตร “การบริหารงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ และแนวทาง การพิจารณาเกณฑ์คำขอ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตาม หลักเกณฑ์ของสำนักงานงบประมาณ” รุ่นที่ 1 - 5	พฤศจิกายน 2566 - พฤษภาคม 2567	นางสาวสุภลักษณ์ ชัมภรัตน์ นางสาวสิริวิมล เวทสรากุล นางพชรอร ไก่แก้ว	3
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับ ผู้บริหารและนักยุทธศาสตร์ ด้านการใช้เครื่องมือการมองอนาคต เพื่อออกแบบนโยบายสาธารณะ	7 - 8 พฤศจิกายน 2566	นายคุณันต์ บางภูมิ นางสาวฐิษา เจริญเรืองเลิศ	2
โครงการฝึกอบรมหลักสูตรกฎหมาย PDPA สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้าน คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA for Data Protection Practitioner) รุ่นที่ 1 ประจำปี งบประมาณ 2567	20 - 21 ธันวาคม 2566	นายฉัตรพงศ์ ฤกษ์ขำ	1