



รายงานผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งมีหน้าที่การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management หรือ HRM) จัดการนำเป้าหมายของบุคลากร และเป้าหมายขององค์กรให้มาบรรจบกัน เพื่อความสำเร็จร่วมกันของทั้งองค์กรและบุคคล ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น จะประกอบไปด้วย ๓ ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านองค์กร และด้านสังคม ทั้งนี้ โดยองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้าน จะต้องสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดิน แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดโดยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งยึดแนวทางตามคู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการตรวจสอบสูงสุด (Human Resource Management A Guide for Supreme Audit Institutions) และกรอบการประเมินประสิทธิภาพของสถาบันการตรวจสอบสูงสุด (Supreme Audit Institutions Performance Measurement Framework) ด้วยภารกิจในการดำเนินการของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ประกอบไปด้วย การจัดโครงสร้างองค์กร (Organization Structure) การออกแบบองค์กร และการจัดระบบงานในองค์กรเพื่อให้รองรับกับรูปแบบการทำงานขององค์กร การกำหนดมาตรฐานแต่ละตำแหน่ง (Job Description) และลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Specification) พร้อมทั้งวางแผนกำลังคนและสรรหาบุคลากร (Workforce Planning and Recruitment) ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย การเคลื่อนย้ายอัตรากำลังไปทำงานที่เหมาะสม (Redeployment of resource) การรักษาผู้ที่อยู่ในช่วงวัยกำลังจะเกษียณ (Retirement Bubble) การรักษากำลังคนในตำแหน่งที่ขาดแคลน (War for Talent) เมื่อดำเนินการวางแผนกำลังคนและสรรหาบุคลากรแล้ว ต้องวางแผนเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ขาดหายไปและการหมุนเวียนงาน (Succession Plan and Staff Rotation) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน และมีการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการกำหนดภารกิจอย่างมีเป้าหมายและการวัดผลงานบุคคล (Individual KPI) อย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pay Administration) อย่างทั่วถึง และสิ่งที่ขาดไม่ได้ของการบริหารทรัพยากรบุคคลคือต้องมีคุณภาพในการให้บริการ (Quality of Service) ด้วย ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ เพื่อให้องค์กรได้ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ หากรากฐานขององค์กรซึ่งก็คือทรัพยากรบุคคลนั้นไม่มั่นคงพอ การขับเคลื่อนองค์กรสามารถเดินหน้าต่อไปคงทำได้ยากเช่นกัน

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังของ สตง. จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ข้าราชการ		
ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน
๑	บริหารระดับสูง	๒๔
๒	บริหารระดับต้น	๓
๓	อำนวยการระดับสูง	๑๓๐
๔	อำนวยการระดับต้น	๐
๕	วิชาการระดับทรงคุณวุฒิ	๓
๖	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	๑๒
๗	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	๙๕๑
๘	วิชาการระดับชำนาญการ	๑๒๙๔
๙	วิชาการระดับปฏิบัติการ	๗๖๑
๑๐	ทั่วไประดับทักษะพิเศษ	๐
๑๑	ทั่วไประดับทักษะพิเศษ	๙
๑๒	ทั่วไประดับชำนาญงาน	๑๗
๑๓	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	๕
	รวม	๓๒๐๙
ลูกจ้าง		
ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน
๑	ลูกจ้างประจำ	๑๑๙
๒	ลูกจ้างชั่วคราว	๑๘๘
๓	ลูกจ้างสมทบตรวจเงินแผ่นดิน	๔๗๕
๔	ลูกจ้างสัญญาจ้าง***	๗
	รวม	๓๖๙
รวมทั้งสิ้น		๓๙๙๘

ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการ ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างครั้งสำคัญภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ (เดิม)

- (๑) สำนักวิชาการและให้คำปรึกษาการตรวจเงินแผ่นดิน
- (๒) สำนักกำกับและส่งเสริมการตรวจเงินแผ่นดิน
- (๓) สำนักวินิจัยความผิดวินัยการเงินการคลัง
- (๔) สำนักอำนวยการคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
- (๕) สำนักวินัยการเงินการคลัง
- (๖) สำนักผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน
- (๗) สำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
- (๘) สำนักบัญชีและการคลัง
- (๙) สำนักบริหารงานกลาง
- (๑๐) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๑๑) สำนักการต่างประเทศ
- (๑๒) สำนักวิจัย
- (๑๓) สำนักกฎหมาย
- (๑๔) สำนักคดี
- (๑๕) สำนักประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร
- (๑๖) สถาบันพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดิน
- (๑๗) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๑๘) สำนักตรวจสอบระบบสารสนเทศ
- (๑๙) – (๒๑) สำนักตรวจสอบพิเศษที่ ๑ – ๓
- (๒๒) – (๒๖) สำนักตรวจสอบการดำเนินงานที่ ๑ – ๕
- (๒๗) – (๕๐) สำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ ๑ – ๒๔
- (๕๑) – (๖๕) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๑ – ๑๕
- (๖๖) – (๑๔๑) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด (๗๖ จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)
- (๑๔๒) กลุ่มตรวจสอบภายใน

ปรับปรุงโดยแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๖ (ใหม่) ดังนี้

- ๑) สำนักอำนวยการคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
- ๒) สำนักผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน
- ๓) สำนักวิชาการและให้คำปรึกษาการตรวจเงินแผ่นดิน
- ๔) สำนักกำกับและส่งเสริมการตรวจเงินแผ่นดิน
- ๕) สำนักวินัยการเงินการคลัง

- ๖) สำนักกฎหมาย
- ๗) สำนักคดี
- ๘) สำนักการต่างประเทศ
- ๙) สำนักวิจัย
- ๑๐) สำนักนโยบายและแผนการตรวจเงินแผ่นดิน
- ๑๑) สำนักประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร
- ๑๒) สำนักการเงินและการคลัง
- ๑๓) สำนักบริหารงานกลาง
- ๑๔) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑๕) สำนักตรวจสอบภายใน
- ๑๖) สำนักควบคุมและประกันคุณภาพการตรวจเงินแผ่นดิน
- ๑๗) สถาบันพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดิน
- ๑๘) ศูนย์ดิจิทัลและนวัตกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
- ๑๙) สำนักตรวจสอบระบบสารสนเทศ
- ๒๐) สำนักตรวจสอบโครงการขนาดใหญ่
- ๒๑) - ๔๒) สำนักตรวจเงินแผ่นดินที่ ๑ - ๒๒
- ๔๓) - ๔๕) สำนักตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายที่ ๑ - ๓
- ๔๖) - ๕๐) สำนักตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงานที่ ๑ - ๕
- ๕๑) - ๖๕) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๑ - ๑๕
- ๖๖) - ๑๔๑) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด (๗๖ จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)

หลักการและเหตุผลการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๖

ภายในได้กรอบแนวคิด

๑) ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ นโยบายและยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดินให้สามารถปรับตัวสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกิดความรวดเร็ว ตรวจสอบได้ครอบคลุมทุกภารกิจและกิจกรรมของภาครัฐ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ

๒) ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายใน หน้าที่และอำนาจของส่วนราชการภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้มีความคล่องตัวสูง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้สามารถตัดสินใจได้รวดเร็วทันเหตุการณ์เพื่อป้องปรามการทุจริต และป้องกันความเสียหายต่อเงินงบประมาณแผ่นดิน ภายใต้กรอบอัตรากำลังเดิมแต่มีการบริหารจัดการให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ยกกระตือรือร้นบุคลากรให้มีหน้าที่และอำนาจความรับผิดชอบสูงขึ้น

๓) ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้รองรับกับการกระจายอำนาจการตรวจสอบและการรายงานผลให้ครอบคลุมในเชิงภารกิจและพื้นที่ รวมถึงการพัฒนาบุคลากร โดยเพิ่มเจ้าหน้าที่ระดับบริหารและอำนวยการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบและการกระจาย

อำนาจในการตัดสินใจ รวมถึงการขยายโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการให้กับบุคลากรให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔) กำหนดและแบ่งแยกภารกิจให้มีความชัดเจน ทั้งในส่วนของภารกิจด้านการตรวจสอบและภารกิจการสนับสนุนการตรวจสอบ กำหนดประเภทภารกิจตามลักษณะของงานให้เป็นหมวดหมู่ เช่น งานตรวจสอบ งานกฎหมาย งานอำนวยการ และงานพัฒนา ฯลฯ

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ (ประกาศขึ้นบัญชี ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มีการสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ จำนวน ๑๒๙ ราย ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ (บัญชี)	๗๕ ราย
๒.๒ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ (คณิตศาสตร์และสถิติ)	๖๐ ราย
๒.๓ ตำแหน่งวิศวกรปฏิบัติการ (โยธา)	๗๖ ราย
๒.๔ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	๑๙ ราย
๒.๕ ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ	๒๓ ราย

๓. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มีการคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

๓.๑ การคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง มีผู้ได้รับการแต่งตั้งฯ จำนวน ๙ ราย (รายงานผลการคัดเลือกฯ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และประกาศ สดง. ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน)

๓.๒ การคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ มีผู้ผ่านการคัดเลือกฯ จำนวน ๒ ราย (อยู่ระหว่างเข้ารับการประเมินผลงาน) (รายงานผลการคัดเลือกฯ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗)

๓.๓ การคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง มีผู้ได้รับการแต่งตั้งฯ จำนวน ๓๕ ราย (คำสั่ง สดง. ที่ ๓๘๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ)

๓.๔ การคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ มีผู้ผ่านการคัดเลือกฯ จำนวน ๑๑ ราย มีผู้ประสงค์ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน (รวมผู้ไม่ผ่านการประเมินครั้งที่ผ่านมา) จำนวน ๑๒ ราย และผ่านการประเมินผลงานฯ จำนวน ๗ ราย (ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงานฯ

ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และคำสั่ง สตง. ที่ ๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ)

๓.๕ การคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ มีผู้ผ่านการคัดเลือกฯ จำนวน ๔๓ ราย มีผู้ประสงค์ส่งผลงานเข้ารับการประเมิน (รวมผู้ไม่ผ่านการประเมินครั้งที่ผ่านมา) จำนวน ๕๑ ราย และผ่านการประเมินผลงานฯ จำนวน ๔๑ ราย (ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงานฯ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ คำสั่ง สตง. ที่ ๔๘๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และคำสั่ง สตง. ที่ ๒๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ)

๓.๖ การคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มีผู้ได้รับการแต่งตั้งฯ จำนวน ๔๘ ราย (คำสั่ง สตง. ที่ ๓๘๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ)

๔. การนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง ข้อกำหนดทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

URL ที่เผยแพร่

๑. <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/๒๑๔๔๕๘๙.pdf>

๒. <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/๑๗๑๑๐๔๗๓.pdf>

การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบการดำเนินงาน	๑. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ๒. การประเมินพฤติกรรม ๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีภารกิจหลักในการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งการตรวจเงินแผ่นดินต้องกระทำด้วยความสุจริต รอบคอบ โปร่งใส เทียบธรรม กล้าหาญ ปราศจากอคติ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้เป็นไปตามกฎหมาย ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจึงได้จัดทำแนวทาง “สิ่งที่ต้องปฏิบัติและสิ่งที่ต้องไม่ปฏิบัติ (Dos & Don'ts) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน” ซึ่งมีคำอธิบายที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และมีเนื้อหาสอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่อื่นมีความเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรมตามประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง ข้อกำหนดทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ควรค่าแก่ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชน ทั้งดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี (เอกสารแนบ ๑)

สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	๑. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้พิจารณาผู้สมัครที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้มา มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป ๒. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม การอบรม บุคลากรปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และนำผลการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป ๓. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้บุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมต่อไป
รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ๑.๑ การประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (เอกสารแนบ ๒) ๑.๒ การประกาศรับสมัครข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (เอกสารแนบ ๓) ๑.๓ การประกาศรับสมัครข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (เอกสารแนบ ๔) ๑.๔ การประกาศรับสมัครข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (เอกสารแนบ ๕) ๒. การประเมินพฤติกรรม สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้ดำเนินการติดตามการรับรองของข้าราชการ ลูกจ้าง และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการรับรองการปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพในการตรวจเงินแผ่นดินและการรับรองการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงาน

	การตรวจเงินแผ่นดินในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) สรุป ดังนี้ ๑) การรับรองการปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพในการตรวจเงินแผ่นดิน ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสำนักตรวจสอบ จำนวน ๒,๘๙๓ คน (ร้อยละ ๙๙.๙๗) และข้าราชการลูกจ้างสำนักอื่นๆ ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตรวจสอบจำนวน ๓๑ คน (ร้อยละ ๖.๖๒) ๒) หนังสือรับรองตนเองตามมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (Fo๑) และหนังสือรับรองการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (Fo๓) สำหรับข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีการรับรองจำนวน ๓,๙๔๗ คน (ร้อยละ ๙๙.๙๗) โดยมีจำนวน ๑ ราย ลาศึกษาต่อต่างประเทศ สำหรับบุคลากรอื่น มีการรับรองจำนวน ๓๐ คน (ร้อยละ ๑๐๐) ๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๓.๑ ข้าราชการ มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง (ครั้งที่ ๑ งวดวันที่ ๑ เมษายน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของทุกปี / ครั้งที่ ๒ งวดวันที่ ๑ ตุลาคม ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี) โดยกำหนดให้มีการจัดทำผลการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีที่ผ่านมา เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ๓.๒ ลูกจ้างประจำ มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำเพื่อเลื่อนค่าจ้าง ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง (ครั้งที่ ๑ งวดวันที่ ๑ เมษายน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของทุกปี / ครั้งที่ ๒ งวดวันที่ ๑ ตุลาคม ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี) โดยกำหนดให้มีการจัดทำผลการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีที่ผ่านมา เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๓.๓ ลูกจ้างสมทบและลูกจ้างชั่วคราว มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ ๑ ครั้งโดยจัดให้มีการจัดทำผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งจ้างในปีงบประมาณถัดไป
--	--

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ข้อเสนอแนะ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ควรจัดโครงการหรือกิจกรรมในการส่งเสริมสร้างจริยธรรมให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ทั่วประเทศ ประกอบด้วย ๑) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม โดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่าง ๒) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ๓) จัดให้มีโครงการการส่งเสริมจริยธรรมตามความต้องการที่หลากหลายของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในรูปแบบต่างๆ ๔) มีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีจริยธรรม และยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มีจริยธรรมให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
------------------------------------	--

ผู้
ผู้รับผิดชอบ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

แบบฟอร์มสรุปข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

เพื่อประกอบการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ชื่อสำนัก/คณะทำงาน/คณะกรรมการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการปฏิบัติงานลำดับที่ : ๑

● **ชื่อผลผลิต/ผลการปฏิบัติงาน** : การดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดินสังกัดส่วนกลาง

● **เป็นผลการปฏิบัติงานตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ หรือไม่**

☐ ไม่ใช่

☒ ใช่

ข้อ ๔.๒ การพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ข้อ ๔.๒.๒ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี

(๒) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและการจัดการทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากร ระบบบริหารงบประมาณและการเงิน ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์และระบบการจัดการฐานข้อมูล (Database Management System - DBMS) ที่ใช้ในการตรวจสอบ ให้สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อเสริมสร้างความสามารถทางด้านการตรวจเงินแผ่นดินและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัลซึ่งเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

● **เป็นผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หรือไม่**

☒ ไม่ใช่

☐ ใช่

● **สรุปสาระสำคัญของผลการปฏิบัติงาน :**

ตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่กำหนดให้มีการพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการพัฒนาเทคโนโลยีเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลในการดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ซึ่งผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สามารถดำเนินการได้สำเร็จเป็นผลผลิต คือ ได้มีการดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตรงตามรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ และตามรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และมีคำสั่งจ้างลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน สังกัดส่วนกลาง

โดยนำระบบเทคโนโลยีใช้ในการจัดทำโอนเงินเดือน โดยใช้ระบบ Excel ในการคำนวณการโอนเงินเดือนร่วมกับ ศทส. ในการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี โดยในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ กำหนดให้จัดทำผลการปฏิบัติราชการในระบบ e-Office แล้ว Scan เป็น File PDF และ Upload ในระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

งวดการประเมินเมษายน ๒๕๖๖ และการแจ้งเวียนการประเมินเงินเดือนด้วยระบบ e-Office และ Upload ผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖) และงวดที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) จัดทำระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน (งวดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) ยกเว้นการจัดทำแบบ ง.๑ - ง.๕ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดเก็บเอกสารอยู่ในระบบเดียวกัน สามารถค้นหาเอกสารง่าย ประหยัดพื้นที่ จากเอกสารจำนวน ๑๐ ลัง (A๔) ลดลงเหลือเพียง ๒ แฟ้มดำ

● **คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากผลผลิต/ผลการปฏิบัติงานดังกล่าว :**

➔ **คุณค่าและประโยชน์ภายใน** ที่มีต่อ สตง. : การบริหารงานบุคคลให้เกิดความเที่ยงธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ จูงใจ และรักษาไว้ซึ่งเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขวัญและกำลังใจของบุคลากรจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและผลการปฏิบัติงานขององค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี บุคลากรจะแสดงพฤติกรรมในรูปของความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนั่นก็คือพลังรวมกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยดีและเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความผูกพันให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืนอีกด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรให้อยู่ในสภาพที่เป็นขวัญกำลังใจดี เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

➔ **คุณค่าและประโยชน์ภายนอก** ที่มีต่อประเทศชาติ/ ประชาชน/ หน่วยรับตรวจ/ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง :

เมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจดี นอกจากจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม มีความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชน หน่วยรับตรวจ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ

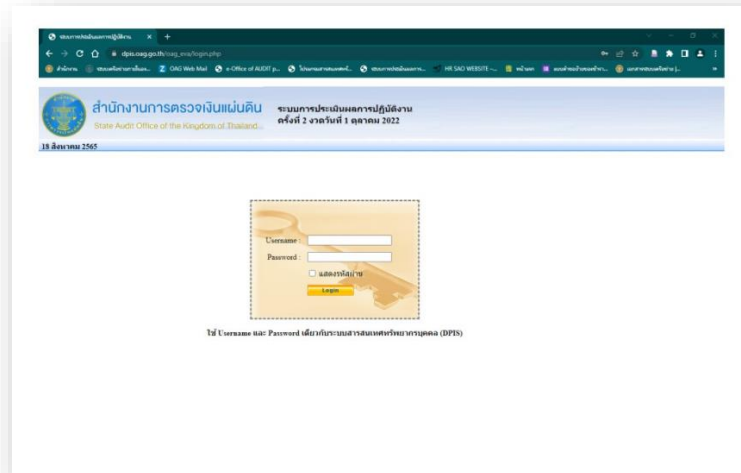
● **ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม** : ใช้โปรแกรมในการช่วยบริหารจัดการ

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้กระดาษในเบื้องต้นแล้ว แต่ก็ยังไม่มีโปรแกรมสำเร็จรูปที่จะมาช่วยในการบริหารจัดการการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ซึ่งปัจจุบันใช้เพียงโปรแกรม Microsoft Excel และโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ในการดำเนินการดังกล่าว ทำให้ต้องใช้ระยะเวลามากและบ่อยครั้งยังพบข้อผิดพลาดส่งผลให้เกิดความล่าช้า จึงเห็นควรเสนอให้มีการสนับสนุนการพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

● **ระยะเวลาในการดำเนินการ** : รอบที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนเมษายน และรอบที่ ๒ เดือนสิงหาคม -

เดือนตุลาคม

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน
(งวดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)



State Audit Office of Thailand
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
State Audit Office of the Kingdom of Thailand
18 สิงหาคม 2565

Username:
Password:
☐ Remember me

If Username and Password are incorrect, please contact the IT Department (DPS)

URL : https://dpis.audit.go.th/oag_eva/eva_index.php

แบบฟอร์มสรุปข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
เพื่อประกอบการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ชื่อสำนัก/คณะทำงาน/คณะกรรมการ : *สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล*

ผลการปฏิบัติงานลำดับที่ : ๒

● **ชื่อผลผลิต/ผลการปฏิบัติงาน :** การดำเนินการย้ายข้าราชการ

● **เป็นผลการปฏิบัติงานตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ หรือไม่**

☐ ไม่ใช่

☒ ใช่

ข้อ ๔.๒ การพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ข้อ ๔.๒.๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร

(๒) สนับสนุนและส่งเสริมระบบสมรรถนะ (Competency) และเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) ในทุกระดับตำแหน่งและสายงาน

● **เป็นผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) หรือไม่**

☒ ไม่ใช่

☐ ใช่

● **สรุปสาระสำคัญของผลการปฏิบัติงาน :**

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๘ (๒) และข้อ ๒๙ ของระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔๐ และข้อ ๔๕ ของประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการย้ายข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบข้อ ๕ ของประกาศสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำเรื่องการย้ายข้าราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการของส่วนราชการภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการในองค์กรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอันจะเป็นประโยชน์ต่องานราชการ ในช่วงระหว่างวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ - วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง ดังนี้

๑. คำสั่ง สตง. ที่ ๓๒๗/๒๕๖๖ ลว. ๒๕ ก.ย. ๖๖ เรื่อง ย้ายข้าราชการ (จำนวน ๗๕ ราย)

๒. คำสั่ง สตง. ที่ ๓๔๙/๒๕๖๖ ลว. ๑๒ ต.ค. ๖๖ เรื่อง ย้ายข้าราชการ (จำนวน ๓๕ ราย)

๓. คำสั่ง สตง. ที่ ๔๒๘/๒๕๖๖ ลว. ๒ พ.ย. ๖๖ เรื่อง ย้ายข้าราชการ (จำนวน ๑ ราย)

● **คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากผลผลิต/ผลการปฏิบัติงานดังกล่าว :**

➔ **คุณค่าและประโยชน์ภายใน** ที่มีต่อ สตง. : เพื่อให้การบริหารราชการของส่วนราชการภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่อย่างเหมาะสม การใช้ตำแหน่งเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งอย่างแท้จริง ทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถรวมถึงทักษะการแก้ไขปัญหาแบบทั่วทั้งองค์กร

➔ **คุณค่าและประโยชน์ภายนอก** ที่มีต่อประเทศชาติ/ ประชาชน/ หน่วยรับตรวจ/ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง :

เมื่อบุคลากรได้มีโอกาสสั่งสมความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานหลายด้านหรือหลายบริบท นอกจากบุคลากรจะมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากขึ้นแล้ว บุคลากรจะมีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีองค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต สามารถสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาการบริหารงาน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้การตรวจเงินแผ่นดินและการใช้จ่ายเงินของหน่วยรับตรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

● **ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม :** ยังไม่มีโปรแกรมสำเร็จรูปที่จะมาช่วย

ในการบริหารจัดการ ในการดำเนินการย้ายข้าราชการ ปัจจุบันใช้เพียงโปรแกรม Microsoft Excel และโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ในการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้เกิดความล่าช้า และเนื่องจากระเบียบเกี่ยวกับการย้ายยังเปิดช่องให้ใช้ดุลยพินิจอยู่มาก ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและบั่นทอนขวัญและกำลังใจของข้าราชการ อีกทั้งในปัจจุบันมีการออกคำสั่งย้ายหลายครั้งเนื่องจากอัตราว่างที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจากการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงเห็นควรเสนอให้มีการสนับสนุนการนำโปรแกรมสำเร็จรูปหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินการ พิจารณาปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับการย้ายให้มีความชัดเจนเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจ และดำเนินการย้ายข้าราชการตามแผนการคัดเลือกฯ ตามลำดับอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินการย้ายข้าราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

● **ระยะเวลาในการดำเนินการ :** เดือนเมษายน - เดือนตุลาคม

แบบฟอร์มสรุปข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

เพื่อประกอบการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ชื่อสำนัก/คณะทำงาน/คณะกรรมการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการปฏิบัติงานลำดับที่ : ๓

● **ชื่อผลผลิต/ผลการปฏิบัติงาน** : การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง/ต้น ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ/เชี่ยวชาญ/ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ) และการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ)

● **เป็นผลการปฏิบัติงานตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ หรือไม่**

☐ ไม่ใช่

☒ ใช่

ข้อ ๔.๒.๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร

(๑) พัฒนางานและศักยภาพบุคลากร รวมถึงปรับปรุงโครงสร้างภายใน ระเบียบและคำสั่ง เพื่อรองรับการจัดทำผลผลิตของงานที่เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับงานตรวจสอบ (Non – Audit Product) ในการสร้างความหลากหลายและมูลค่าเพิ่ม ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวม

(๒) สนับสนุนและส่งเสริมระบบสมรรถนะ (Competency) และเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) ในทุกระดับตำแหน่งและสายงาน

● **เป็นผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) หรือไม่**

☐ ไม่ใช่

☒ ใช่

ข้อ ๒.๔.๑ ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

ข้อ ๒.๔.๒ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ

เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

● สรุปสาระสำคัญของผลการปฏิบัติงาน :

ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ตามระบบคุณธรรม สนับสนุนการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายใน และปรับปรุงประสิทธิภาพอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีการนำระบบสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ตำแหน่ง และสายงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) นอกจากนี้มีการมุ่งเน้นการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเที่ยงธรรมทั้งในด้านการบริหารค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ให้สอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบ และเพียงพอต่อการดำรงชีพ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งนี้ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๘ และข้อ ๒๙ ของระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ลงวันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการย้ายข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งดำเนินการสรรหาและบรรจุข้าราชการใหม่ ซึ่งสามารถดำเนินการได้สำเร็จเป็นผลผลิต ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	คำสั่ง / ประกาศ	จำนวน (ราย)
บริหาร	สูง	๑	๘
บริหาร	ต้น	-	-
อำนวยการ	สูง	๑	๒๗
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๑	๒
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	๑	๗
วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๒	๔๓
วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๖๙
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๒๕๓ (ขึ้นบัญชี)

๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร

ระดับสูง ตามคำสั่ง ปตง. ที่ ๑๒/๒๕๖๕ ลว. ๘ ธ.ค. ๖๕ เรื่อง ให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินดำรงตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (จำนวน ๘ ราย)

๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ระดับสูง ตามคำสั่ง สตง. ที่ ๓๖๙/๒๕๖๕ ลว. ๑๘ ต.ค. ๖๕ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ (จำนวน ๒๗ ราย)

๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับทรงคุณวุฒิ ตามคำสั่ง สตง. ที่ ๒/๒๕๖๖ ลว. ๘ มิ.ย. ๖๖ เรื่อง ให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินดำรงตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (จำนวน ๒ ราย)

ระดับเชี่ยวชาญ ตามคำสั่ง สตง. ที่ ๔๕๖/๒๕๖๕ ลว. ๑๙ ธ.ค. ๖๕ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ (จำนวน ๗ ราย)

ระดับชำนาญการพิเศษ ตามคำสั่ง สตง. ที่ ๔๔๖/๒๕๖๕ ลว. ๗ ธ.ค. ๖๕ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ (จำนวน ๒๖ ราย)

ระดับชำนาญการพิเศษ ตามคำสั่ง สตง. ที่ ๔๖๗/๒๕๖๕ ลว. ๒๒ ธ.ค. ๖๕ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ (จำนวน ๑๗ ราย)

ระดับชำนาญการ ตามคำสั่ง สตง. ที่ ๑๕๑/๒๕๖๖ ลว. ๑๐ พ.ค. ๖๖ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ (จำนวน ๖๙ ราย)

ระดับปฏิบัติการ ตามประกาศ สตง. ลว. ๑๙ พ.ค. ๖๖ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ขึ้นบัญชีจำนวน ๒๕๓ ราย)

● **คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากผลผลิต/ผลการปฏิบัติงานดังกล่าว :**

➡ **คุณค่าและประโยชน์ภายใน ที่มีต่อ สตง. :** การบริหารงานบุคคลให้เกิดความเที่ยงธรรมในเรื่องสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของตำแหน่ง โดยให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตลอดจนสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ จูงใจ และรักษาไว้ซึ่งเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คงไว้ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ และเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรผู้ได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นให้มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

➡ **คุณค่าและประโยชน์ภายนอก ที่มีต่อประเทศชาติ/ ประชาชน/ หน่วยรับตรวจ/ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง :** บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในสายงานจะมีแรงจูงใจในการนำความรู้ความสามารถที่ได้รับการพัฒนาหรือประสบการณ์ที่สั่งสมมาของตนเองมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและบริหารงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นที่จะคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้การตรวจเงินแผ่นดินและการใช้จ่ายเงินของหน่วยรับตรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ

● **ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม :** ปัจจุบันสำนักงานยังไม่มีโปรแกรมสำเร็จรูปที่จะมาช่วยในการบริหารจัดการในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง/ต้น ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ/เชี่ยวชาญ/ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ) ซึ่งปัจจุบันใช้ Google Form ในการรับสมัครผู้ที่เข้าการเลื่อนระดับโปรแกรม Microsoft Excel และโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ในการดำเนินการดังกล่าวซึ่งมีหลายขั้นตอน ส่งผลให้เกิดความล่าช้า และมักประสบปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการดำเนินการ หรือไม่สามารถ

ปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้ จึงควรเสนอให้มีการสนับสนุนการนำโปรแกรมสำเร็จรูปหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในบางขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินการมีความคล่องตัวรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

● **ระยะเวลาในการดำเนินการ :**

๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง

เริ่มดำเนินการ : ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ)

สิ้นสุดการดำเนินการ : ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ (ประกาศแต่งตั้งข้าราชการ สตง.)

๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

เริ่มดำเนินการ : ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ)

สิ้นสุดการดำเนินการ : ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ (คำสั่งเลื่อนข้าราชการ)

๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับทรงคุณวุฒิ

เริ่มดำเนินการ : ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ)

๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานฯ)

สิ้นสุดการดำเนินการ : ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ (ประกาศแต่งตั้งข้าราชการ สตง.)

ระดับเชี่ยวชาญ

เริ่มดำเนินการ : ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ)

๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานฯ)

สิ้นสุดการดำเนินการ : ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ (คำสั่งเลื่อนข้าราชการ)

ระดับชำนาญการพิเศษ

เริ่มดำเนินการ : ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ)

๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานฯ)

สิ้นสุดการดำเนินการ : ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ (คำสั่งเลื่อนข้าราชการ)

ระดับชำนาญการ

เริ่มดำเนินการ : ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ)

สิ้นสุดการดำเนินการ : ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ (คำสั่งเลื่อนข้าราชการ)

ระดับปฏิบัติการ

เริ่มดำเนินการ : ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบฯ)

สิ้นสุดการดำเนินการ : ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ (ประกาศขึ้นบัญชีฯ)

แบบฟอร์มสรุปข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
เพื่อประกอบการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ชื่อสำนัก/คณะทำงาน/คณะกรรมการ : *สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล*

ผลการปฏิบัติงานลำดับที่ : ๔

● **ชื่อผลผลิต/ผลการปฏิบัติงาน :** การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) ให้เลือกลาป่วยหรือปฏิบัติราชการ ณ ที่พักอาศัย (Work from home) (ส่วนกลาง) ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕

● **เป็นผลการปฏิบัติงานตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ หรือไม่**

☐ ไม่ใช่

☒ ใช่

ข้อ ๔.๒.๒ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี

(๒) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและการจัดการทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศระบบบริหารและพัฒนาศูนย์กลางระบบบริหารงบประมาณและการเงิน ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์และระบบการจัดการฐานข้อมูล (Database Management System - DBMS) ที่ใช้ในการตรวจสอบให้สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อเสริมสร้างความสามารถทางด้านการตรวจเงินแผ่นดินและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคดิจิทัลซึ่งเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

● **เป็นผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิรูปราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) หรือไม่**

☒ ไม่ใช่

☐ ใช่

● **สรุปสาระสำคัญของผลการปฏิบัติงาน :**

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) ได้เริ่มคลี่คลายและมีประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ยกเลิกประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวัง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลยกเลิกโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด – ๑๙ จากโรคติดต่ออันตรายมาเป็นโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวัง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้การปฏิรูปราชการให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป จึงมีคำสั่งให้ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในส่วนกลางถือปฏิบัติเมื่อตรวจพบเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) หากประสงค์จะลาป่วยให้จัดส่งใบลาเป็นระยะเวลาตามที่ระบุในใบรับรองแพทย์ แต่หากประสงค์จะปฏิบัติราชการในช่วงระหว่างการรักษาตัวตามระยะเวลาตามที่ระบุในใบรับรองแพทย์ให้แจ้งต่อผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติราชการ ณ ที่พักอาศัย (Work from home)

● **คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากผลผลิต/ผลการปฏิบัติงานดังกล่าว :**

➡ **คุณค่าและประโยชน์ภายใน** ที่มีต่อ สตง. : เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) และเพื่อความปลอดภัยของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งยังเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการทำงานที่มีการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานหรือจัดทำภารกิจด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นสำคัญ

➡ **คุณค่าและประโยชน์ภายนอก** ที่มีต่อประเทศชาติ/ ประชาชน/ หน่วยรับตรวจ/ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง :

บุคลากรภายในองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถนำเครื่องมือสื่อสารและระบบสารสนเทศมาใช้ในการสั่งการ ปฏิบัติงาน จัดทำภารกิจด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ อันจะส่งผลให้การตรวจเงินแผ่นดินและการใช้จ่ายเงินของหน่วยรับตรวจได้ทันทั่วทั้งที่ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ

● **ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม** : เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) ทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนการทำงาน มาเป็นการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน นำเครื่องมือสื่อสารและระบบสารสนเทศมาใช้ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานหรือจัดทำภารกิจด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เช่น ระบบ e-Office ระบบ DPIS เป็นต้น พร้อมทั้งปฏิบัติราชการ ณ ที่พักอาศัย (Work from home) แต่อาจจะทำให้บุคลากรภายในองค์กรยังไม่คุ้นเคยกับการใช้งาน และต้องเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบใหม่ ๆ ที่ต้องเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้สื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้ง บางคนขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และระบบสัญญาณที่ใช้ในการสื่อสารที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

● **ระยะเวลาในการดำเนินการ** : ตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ – วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

แบบฟอร์มสรุปข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
เพื่อประกอบการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ชื่อสำนัก/คณะทำงาน/คณะกรรมการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการปฏิบัติงานลำดับที่ : ๕

● ชื่อผลผลิต/ผลการปฏิบัติงาน : รายงานผู้ติดเชื้อโควิดของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

● เป็นผลการปฏิบัติงานตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ หรือไม่

☐ ไม่ใช่

☒ ใช่

ข้อ ๔.๒.๓ ด้านการพัฒนาศักยภาพ

(๓) พัฒนาระบบนิเวศทางการบริหารงานบุคคล (Human Resource Ecosystem) ที่คำนึงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผ่านวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ขององค์กรภายใต้กรอบจรรยาบรรณการตรวจเงินแผ่นดิน

● เป็นผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) หรือไม่

☒ ไม่ใช่

☐ ใช่

● สรุปสาระสำคัญของผลการปฏิบัติงาน :

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) ยังคงมีผู้ติดเชื้ออย่างต่อเนื่องในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ ดังนั้น เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) และเพื่อความปลอดภัยของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และมีการประชาสัมพันธ์โดยสำนักประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรผ่านทาง Line application เพื่อให้บุคลากรระมัดระวังและดูแลตัวเองมากขึ้น

ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับรายงานจำนวนผู้ติดเชื้อ COVID – 19 จำนวน ๖๙๙ ราย (ส่วนกลาง จำนวน ๕๑๗ ราย และภูมิภาค จำนวน ๑๘๒ ราย) และผู้สัมผัสเสี่ยงสูง จำนวน ๑๐๔ ราย (ส่วนกลางจำนวน ๑๐๐ ราย และภูมิภาค จำนวน ๔ ราย) ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่ของการติดเชื้อ COVID-19 หรือผู้สัมผัสเสี่ยงสูง มาจากการเดินทาง บุคคลในครอบครัวและใกล้ชิด และการใช้ชีวิตประจำวัน

ช่วงเวลา	ผู้ติดเชื้อ		รวม	ผู้สัมผัสเสี่ยงสูง		รวม
	ส่วนกลาง	ภูมิภาค		ส่วนกลาง	ภูมิภาค	
เดือน ต.ค. ๒๕๖๕	๕๕	๓๖	๙๑	๑๘	๐	๑๘
เดือน พ.ย. ๒๕๖๕	๖๕	๑๗	๘๒	๑๗	๐	๑๗
เดือน ธ.ค. ๒๕๖๕	๙๓	๓๗	๑๓๐	๓๑	๒	๓๓
เดือน ม.ค. ๒๕๖๖	๑๓	๐	๑๓	๑	๐	๑
เดือน ก.พ. ๒๕๖๖	๒	๐	๒	๐	๐	๐
เดือน มี.ค. ๒๕๖๖	๓	๑	๔	๐	๐	๐
เดือน เม.ย. ๒๕๖๖	๖๐	๙	๖๙	๘	๐	๘
เดือน พ.ค. ๒๕๖๖	๑๐๒	๔๕	๑๔๗	๑๘	๑	๑๙
เดือน มิ.ย. ๒๕๖๖	๕๓	๒๐	๗๓	๑	๑	๒
เดือน ก.ค. ๒๕๖๖	๒๙	๑๕	๔๔	๔	๐	๔
เดือน ส.ค. ๒๕๖๖	๑๕	๒	๑๗	๑	๐	๑
เดือน ก.ย. ๒๕๖๖	๒๗	๐	๒๗	๑	๐	๑
รวม	๕๑๗	๑๘๒	๖๙๙	๑๐๐	๔	๑๐๔

● **คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากผลผลิต/ผลการปฏิบัติงานดังกล่าว :**

➔ **คุณค่าและประโยชน์ภายใน ที่มีต่อ สตง. :** เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจให้ข้าราชการและลูกจ้าง สตง. เกิดความตระหนักในการป้องกันและลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) และสุขอนามัย และความปลอดภัยข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

➔ **คุณค่าและประโยชน์ภายนอก ที่มีต่อประเทศชาติ/ ประชาชน/ หน่วยรับตรวจ/ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง :** เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) ที่จะออกไปสู่หน่วยรับตรวจ บุคคลในครอบครัว หรือหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

● **ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม :** แม้ว่าองค์กรจะมีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) โดยออกคำสั่งให้ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ข้าราชการและลูกจ้างที่เป็นผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) ลาป่วยหรือปฏิบัติราชการ ณ ที่พักอาศัย (Work from home) แต่ก็ยังมีข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) อันเนื่องมาจากการใช้ชีวิตประจำวันและคนในครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

● **ระยะเวลาในการดำเนินการ :** ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

แบบฟอร์มสรุปข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

เพื่อประกอบการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ชื่อสำนัก/คณะทำงาน/คณะกรรมการ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการปฏิบัติงานลำดับที่ : ๖

- **ชื่อผลผลิต/ผลการปฏิบัติงาน** : รายงานผลการรับรองการปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพในการตรวจเงินแผ่นดินและการรับรองการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)

- **เป็นผลการปฏิบัติงานตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ หรือไม่**

☐ ไม่ใช่

☒ ใช่

ข้อ ๑.๑ การตรวจเงินแผ่นดินต้องกระทำด้วยความสุจริต รอบคอบ โปร่งใส เทียบธรรม กล้าหาญ ปราศจากอคติ โดยต้องคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ข้อ ๑.๔ การตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินและเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน และหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดินและต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อหน่วยรับตรวจ

- **เป็นผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) หรือไม่**

☐ ไม่ใช่

☒ ใช่

ข้อ ๒.๕ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

- **สรุปสาระสำคัญของผลการปฏิบัติงาน :**

ด้วยผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน เห็นชอบให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ดำเนินการให้ผู้ตรวจสอบผู้บริหารงานตรวจสอบ และเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของ สตง. ดำเนินการรับรองตนเองในแต่ละปีงบประมาณ ตามแบบหนังสือรับรองตนเองของสำนักวิจัย ได้แก่ หนังสือรับรองตนเองตามมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (Fo๑) แบบหนังสือรับรองการปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพ

ในการตรวจเงินแผ่นดิน (Fo๒) แบบรับรองการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (Fo๓) และติดตามสถานะการรับรองของข้าราชการ ลูกจ้าง และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป รายงานให้ผู้บริหารทราบ ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการติดตามการรับรองของข้าราชการ ลูกจ้าง และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในการรับรองการปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพในการตรวจเงินแผ่นดิน และการรับรองการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) สรุป ได้ดังนี้

การรับรองการปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพในการตรวจเงินแผ่นดิน ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสำนักตรวจสอบ จำนวน ๒,๘๘๓ คน (ร้อยละ ๙๙.๙๗) และข้าราชการลูกจ้างสำนักอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตรวจสอบจำนวน ๓๑ คน (ร้อยละ ๖.๖๒)

การรับรองการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีการรับรองจำนวน ๓,๙๔๗ คน (ร้อยละ ๙๙.๙๗) สำหรับเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของ สตง. มีการรับรองจำนวน ๓๐ คน (ร้อยละ ๑๐๐)

● **คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากผลผลิต/ผลการปฏิบัติงานดังกล่าว :**

➡ **คุณค่าและประโยชน์ภายใน** ที่มีต่อ สตง. : ทำให้บุคลากรภายในองค์กรได้ตระหนักถึงมาตรฐานทางจริยธรรมวิชาชีพและข้อกำหนดทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

➡ **คุณค่าและประโยชน์ภายนอก** ที่มีต่อประเทศชาติ/ ประชาชน/ หน่วยรับตรวจ/ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง : องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่จะปฏิบัติงานตรวจสอบตามมาตรฐานทางจริยธรรมวิชาชีพ การรับรองตนเองขององค์กรตรวจสอบอันจะส่งผลให้การตรวจเงินแผ่นดินและการใช้จ่ายเงินของหน่วยรับตรวจเป็นไปอย่างเป็นสัตย์ซื่อ มีอาชีพ อิสระและเป็นกลาง เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

● **ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม** : สบท. กำหนดให้สำนักการงานการรับรองตนเอง ให้ สบท. ทราบทาง E-mail : person@oag.go.th เมื่อบุคลากรได้มีการดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่ปรากฏว่ายังมีบุคลากรของ สตง. ยังรับรองตนเองไม่ครบถ้วน จึงมีการแจ้งเตือนผ่านทาง E-mail ของสำนัก เพื่อให้ผู้อำนวยการสำนักแจ้งบุคลากรในสังกัดให้ดำเนินการให้ครบถ้วน

● **ระยะเวลาในการดำเนินการ** : ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

แบบฟอร์มสรุปข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
เพื่อประกอบการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ชื่อสำนัก/คณะทำงาน/คณะกรรมการ : สถาบันพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดิน/
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล/สำนักประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร
ผลการปฏิบัติงานลำดับที่ : ๗

● **ชื่อผลผลิต/ผลการปฏิบัติงาน :** “โครงการส่งเสริมจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงิน”

● **เป็นผลการปฏิบัติงานตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ หรือไม่**
☐ ไม่ใช่
☒ ใช่

ข้อ ๑.๑ การตรวจเงินแผ่นดินต้องกระทำด้วยความสุจริต รอบคอบ โปร่งใส เทียบธรรม กล้าหาญ ปราศจากอคติ โดยต้องคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม

● **เป็นผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) หรือไม่**
☐ ไม่ใช่
☒ ใช่

(โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน)

● **สรุปสาระสำคัญของผลการปฏิบัติงาน :**

ตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ตระหนักถึงการมีจิตสำนึกความสุจริต รอบคอบ โปร่งใส เทียบธรรม กล้าหาญ ปราศจากอคติ โดยต้องคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความตระหนักรู้และปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรของ สตง. มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีการจัดกิจกรรม ดังนี้

๑. โครงการส่งเสริมจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หัวข้อ “ทำงานให้ตรง...ต้องครองด้วยสติ” เมื่อวันอังคารที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ในรูปแบบการอบรมผ่านระบบออนไลน์ แบบถ่ายทอดสด

๒. โครงการส่งเสริมจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หัวข้อ “เข้าใจชีวิต...พิชิตทุกการงาน” เมื่อวันพุธที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ในรูปแบบการอบรมผ่านระบบออนไลน์ แบบถ่ายทอดสด

● **คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากผลผลิต/ผลการปฏิบัติงานดังกล่าว :**

➡ **คุณค่าและประโยชน์ภายใน** ที่มีต่อ สตง. : เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ อบรม พัฒนา และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

➡ **คุณค่าและประโยชน์ภายนอก** ที่มีต่อประเทศชาติ/ ประชาชน/ หน่วยรับตรวจ/ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง :

องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่จะปฏิบัติงาน มีมาตรฐานทางจริยธรรมวิชาชีพการรับรองตนเอง อันจะส่งผลให้การตรวจเงินแผ่นดินและการใช้จ่ายเงินของหน่วยรับตรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ

● **ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม :**

อาจจะมีผู้เข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนน้อย ควรมีการประชาสัมพันธ์ และมีแรงจูงใจให้กับผู้ที่เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

● **ระยะเวลาในการดำเนินการ :**

๑. โครงการส่งเสริมจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หัวข้อ “ทำงานให้สะอาด...ต้องครองด้วยสติ” เมื่อวันอังคารที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ในรูปแบบการอบรมผ่านระบบออนไลน์ แบบถ่ายทอดสด

๒. โครงการส่งเสริมจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หัวข้อ “เข้าใจชีวิต...พิชิตทุกการงาน” เมื่อวันพุธที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ในรูปแบบการอบรมผ่านระบบออนไลน์ แบบถ่ายทอดสด

สำหรับโครงการส่งเสริมจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะจัดไม่น้อยกว่า ปีละ ๑ ครั้ง และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม