



รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร

ของสำนักงานการตรวจเงิน
แผ่นดิน

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งมีหน้าที่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management หรือ HRM) จัดการนำเป้าหมายของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กรให้มาบรรจบกัน เพื่อความสำเร็จร่วมกันของทั้งองค์กรและบุคคล ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จะประกอบไปด้วย ๓ ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านองค์กร และด้านสังคม ทั้งนี้ โดยองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้าน จะต้องสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดิน แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่กำหนดโดยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งยึดแนวทางตามคู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับสถาบันการตรวจสอบสูงสุด (Human Resource Management A Guide for Supreme Audit Institutions) และกรอบการประเมินประสิทธิภาพของสถาบันการตรวจสอบสูงสุด (Supreme Audit Institutions Performance Measurement Framework) ด้วยภารกิจในการดำเนินการของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ประกอบไปด้วย การจัดโครงสร้างองค์กร (Organization Structure) การออกแบบองค์กรและการจัดระบบงานในองค์กรเพื่อให้รองรับกับรูปแบบการทำงานขององค์กร การกำหนดมาตรฐานแต่ละตำแหน่ง (Job Description) และลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Specification) พร้อมทั้งวางแผนกำลังคนและสรรหาบุคลากร (Workforce Planning and Recruitment) ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย การเคลื่อนย้ายกำลังไปทำงานที่เหมาะสม (Redeployment of resource) การรักษาผู้ที่อยู่ในช่วงวัยกำลังจะเกษียณ (Retirement Bubble) การรักษากำลังคนในตำแหน่งที่ขาดแคลน (War for Talent) เมื่อดำเนินการวางแผนกำลังคนและสรรหาบุคลากรแล้ว ต้องวางแผนเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ขาดหายไปและการหมุนเวียนงาน (Succession Plan and Staff Rotation) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในทุกๆ ด้าน และมีการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการกำหนดภารกิจอย่างมีเป้าหมายและการวัดผลงานบุคคล (Individual KPI) อย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pay Administration) อย่างทั่วถึง และสิ่งที่ขาดไม่ได้ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือต้องมีคุณภาพในการให้บริการ (Quality of Service) ด้วย ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ เพื่อให้องค์กรได้ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ หากรากฐานขององค์กรซึ่งก็คือทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มั่นคงพอ การขับเคลื่อนองค์กรสามารถเดินหน้าต่อไปคงทำได้ยากเช่นกัน

ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการ ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

มีการปรับปรุงโครงสร้างครั้งสำคัญ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ (เดิม)

- (๑) สำนักคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
- (๒) สำนักผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน
- (๓) สำนักบริหารงานกลาง
- (๔) สำนักวินัยทางการเงินและการคลัง
- (๕) สำนักกฎหมาย
- (๖) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดิน
- (๗) สำนักดิจิทัล
- (๘) สำนักวิจัยและพัฒนการตรวจเงินแผ่นดิน
- (๙) สำนักการเงินและการคลัง
- (๑๐) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๑๑) สถาบันพัฒนาข้าราชการ
- (๑๒) สำนักคดี
- (๑๓) สำนักต่างประเทศ
- (๑๔) – (๒๗) สำนักตรวจสอบการดำเนินงานที่ ๑ - ๔
- (๑๘) – (๒๒) สำนักตรวจสอบการบริหารพัสดุและเสบียงที่ ๑ - ๕
- (๒๓) – (๔๒) สำนักตรวจสอบการเงินที่ ๑ - ๒๐
- (๔๓) สำนักตรวจสอบการจัดเก็บรายได้
- (๔๔) สำนักกิจการพิเศษ
- (๔๕) สำนักตรวจสอบสิ่งแวดล้อม
- (๔๖) สำนักตรวจสอบดิจิทัล
- (๔๗) – (๖๑) สำนักตรวจสอบพิเศษภาค ๑ - ๑๕
- (๖๒) – (๑๓๗) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด (๗๖ จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร)
- (๑๓๘) กลุ่มตรวจสอบภายใน

ปรับปรุงโดยแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ (ใหม่) ดังนี้

- (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

หลักการและเหตุผลการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑

- ๑) เพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับภารกิจของ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และ ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๒) กำหนดและแบ่งแยกภารกิจให้ชัดเจน ภารกิจด้านสนับสนุนภารกิจหลักด้านการตรวจสอบ
- ๓) กำหนดประเภทภารกิจตามลักษณะงานให้เป็นหมวดหมู่เช่น งานตรวจสอบ งานวินัยทางการเงินการคลัง งานกฎหมาย งานอำนวยการ งานพัฒนา เป็นต้น
- ๔) ใช้กรอบอัตรากำลังเท่าเดิม

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มีการสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ จำนวน ๒๑๕ ราย ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ (บัญชี)	๑๓๗ ราย
๒.๒ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ (กฎหมาย)	๓๘ ราย
๒.๓ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติการ (ดำเนินงาน)	๑๘ ราย
๒.๔ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑๑ ราย
๒.๕ ตำแหน่งวิศวกรปฏิบัติการ	๖ ราย
๒.๖ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๓ ราย
๒.๗ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	๒ ราย

๓. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มีการคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อเลื่อนขึ้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีผู้ผ่านการคัดเลือก ดังนี้

๓.๑ การคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เลื่อนขึ้นให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๒๘ ราย

๓.๒ การคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เลื่อนขึ้นให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๓ ราย

๓.๓ การคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เลื่อนขึ้นให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๔๖ ราย

๓.๔ การคัดเลือกข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เลื่อนขึ้นให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๒๑ ราย

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดี ต่อเนื่อง ควรมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในแต่ละปี เพื่อใช้ประกอบการพัฒนา ปรับปรุง วางแผนในการกำหนดกิจกรรมหรือผลงานที่ควรดำเนินการในปีถัดไป สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้จัดทำรายงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งภายในและบุคลากรภายนอกสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน รวมถึงบุคลากรขององค์กรเครือข่ายการตรวจสอบระหว่างประเทศ ประจำปีงบประมาณขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามที่กำหนด สถาบันพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดิน ได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

การพัฒนาวิชาชีพการตรวจเงินแผ่นดิน	๘ หลักสูตร
การพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในการเพิ่มศักยภาพ	๒๑ หลักสูตร
การพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะอื่น ๆ	๓ หลักสูตร
การพัฒนาบุคลากรโดยส่งไปศึกษาอบรม และสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่นจัด	๑๓๗ หลักสูตร ๔๒๖ คน

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐและภายนอกสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

การจัดส่งข้าราชการไปเป็นวิทยากร	๓๘๖ เรื่อง
การจัดการศึกษาดูงานให้กับบุคลากรหน่วยงานภายนอก	๘ ครั้ง = ๔๘๐ คน
โครงการเสริมสร้างความรู้บุคลากรภาครัฐ	๒ โครงการ ๗๓๑ คน
การพัฒนาบุคลากรของสถาบันการศึกษา	๒๐๓ คน

การส่งเสริมการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

การส่งเสริมการจัดการความรู้บุคลากรภาครัฐ	๓ เรื่อง ๕ กิจกรรม
การบริหารจัดการองค์ความรู้	๒ เรื่อง

อื่น ๆ

การติดตามประเมินผลการพัฒนา

๖ หลักสูตร

การจัดทำและพัฒนาข้าราชการ
(สถาบันพัฒนาข้าราชการในปัจจุบัน)

ผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล และ

สถาบันพัฒนาการตรวจเงินแผ่นดินสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ข้อ ๐๒๘