

สรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา ที่ดำเนินการ
๑.	การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในไว้อย่างชัดเจนจะก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวตลอดจนการเสริมสร้างสมรรถนะผ่านกระบวนการ สร้างเสริมประสิทธิภาพจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพเป็นไปตามมาตรฐานสากล รวมทั้งมีขีดความสามารถและมาตรฐานที่สูงขึ้นในการรองรับภารกิจงานตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน	๑ เม.ย ๒๕๖๖ – ๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๖
๒.	การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) เพื่อให้สอดคล้องกับ ประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและขอบเขตหน้าที่และอำนาจของส่วนราชการภายในของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยจะมีผล บังคับใช้ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ซึ่งคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติให้ความเห็นชอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานการ	๑ ม.ค. ๒๕๖๘ – ๒๔ เม.ย. ๒๕๖๗

ลำดับที่	รายการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา ที่ดำเนินการ
		ตรวจเงินแผ่นดิน ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง	
๓.	การดำเนินการโครงการพัฒนาระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการพัฒนาระบบและวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นไปอย่างโปร่งใส ถูกต้อง และเป็นธรรม ลดเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และเป็นไปตามระบบพิทักษ์คุณธรรม ดังนี้ ๑. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดอบรมออนไลน์ แบบถ่ายทอดสด ผ่านโปรแกรม Zoom Webinar ในหัวข้อ “ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ” เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. ให้กับผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒,๐๐๐ คน โดยเชิญวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. มาบรรยาย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๒. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และเป็นไปตามระบบ	๑ ม.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

ลำดับที่	รายการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา ที่ดำเนินการ
		สมรรถนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการทุกระดับได้ดำเนินการทดลองปฏิบัติ ในรอบการประเมินที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ โดยไม่นำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในรอบดังกล่าว และเปิดช่องทางในการรับฟังความเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา/อุปสรรค เกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติ เพื่อนำไปปรับปรุงให้มีความเหมาะสมก่อนนำมาใช้ปฏิบัติจริงต่อไป	
๔.	การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และรักษาไว้ซึ่งเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างได้ตรงตามรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ซึ่งผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สามารถดำเนินการได้สำเร็จเป็นผลผลิต คือ ได้มีการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตรงตามรอบการประเมินครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ เป็นไปอย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
๕.	การปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS ๖)	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS) จาก Version ๕ เป็น Version เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการ	๑ ธ.ค. ๒๕๖๖ - ปัจจุบัน

ลำดับที่	รายการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา ที่ดำเนินการ
		จัดการข้อมูลบุคลากรให้ทันสมัยและรองรับการใช้งานที่หลากหลายมากขึ้น โดยมีผลการดำเนินการดังนี้ ๑. มีการติดตั้งระบบ DPIS ๖ ลงบน server จำลองแล้ว ๒. มีการเชื่อมโยงบุคลากรจาก DPIS ๕ มายัง DPIS ๖ ๓. มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลบุคลากรที่เชื่อมโยงใน DPIS ๖ ๔. ปัจจุบันอยู่ระหว่างการทดลองการใช้งาน DPIS ๖ ในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารงานบุคคล	
๖.	การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง/ต้น ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง/ต้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ/ เชี่ยวชาญ/ชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ) และการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ)	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กลุ่มงานสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งดำเนินการสรรหา และบรรจุ ข้าราชการใหม่ สรุปผลการดำเนินการคัดเลือก ดังนี้ ๑. ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ๘ ราย ๒. ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ๑๗ ราย ๓. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ๒๓ ราย ๔. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ๔๘๒ ราย ๕. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ๑ ราย ๖. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ - ราย (ไม่มีการคัดเลือก) ๗. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ๔๑ ราย ๘. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ๑๓๐ ราย ๙. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ๒๕๖ ราย (ขึ้นบัญชี)	๑. ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ๑๙ ส.ค. ๒๕๖๖ – ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๖ ๒. ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๗ – ๒ ก.ค. ๒๕๖๗ ๓. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๗ – ๘ ต.ค. ๒๕๖๗ ๔. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับ ต้น ๗ พ.ค. ๒๕๖๗ – ๖ ส.ค. ๒๕๖๗ ๕. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ทรงคุณวุฒิ ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๖ – ๒๐ พ.ย. ๒๕๖๗

ลำดับที่	รายการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา ที่ดำเนินการ
			๖. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ๖ ธ.ค. ๒๕๖๕ - ๑๙ ม.ค. ๒๕๖๗ ๗. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ ๒๘ พ.ย. ๒๕๖๖ – ๑๕ พ.ค. ๒๕๖๗ ๘. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ๑๕ พ.ค. ๒๕๖๖ – ๑ ก.ค. ๒๕๖๗
๗.	ประกาศมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็น สำหรับตำแหน่ง ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	คณะทำงานศึกษาและเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตามระบบสมรรถนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (คปส.) ได้จัดทำระบบ สมรรถนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีบทบาทสำคัญในการ สนับสนุนบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน โดยคณะทำงานได้ดำเนินการ ในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบสมรรถนะ (Competency) ดังนี้ ๑. จัดตั้งคณะทำงานจัดทำสมรรถนะรายตำแหน่งของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามระบบสมรรถนะของทุกตำแหน่งและสายงาน โดยมุ่งเน้น การศึกษาข้อมูล ทบทวน รวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ	๑๑ ก.พ. ๒๕๖๕ – ๑๔ พ.ค. ๒๕๖๗

ลำดับที่	รายการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา ที่ดำเนินการ
		สร้างระบบสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ๒. จัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยแบ่งประเภทสมรรถนะ (Competency Model) ออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้ - สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะร่วมของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่บุคลากรทุกคนในองค์กรควรมีเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน - สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร เพื่อสนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และส่งเสริมให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย - สมรรถนะสำหรับสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละสายงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานในแต่ละสายงานจะมีความเชี่ยวชาญในงานที่แตกต่างกันตามสายวิชาชีพ โดยกำหนดชื่อ คำอธิบาย และระดับคาดหวังของสมรรถนะแต่ละตัว โดยพิจารณาจากความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงวางแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	

ลำดับที่	รายการกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา ที่ดำเนินการ
		ให้สอดคล้องกับเกณฑ์ที่องค์กรคาดหวัง เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงานต่อไป ๓. บูรณาการระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้นำไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ต้นจนจบ ได้ เช่น: - การวางแผนอัตรากำลัง: จัดสรรตำแหน่งให้สอดคล้องกับ สมรรถนะที่กำหนดไว้ - การสรรหาและคัดเลือก: ใช้เกณฑ์สมรรถนะเป็นพื้นฐาน ในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง - การประเมินผลการปฏิบัติงาน: ประเมินตามดัชนี สมรรถนะที่ชัดเจนและโปร่งใส - การพัฒนาและรักษาบุคลากร: จัดโปรแกรมพัฒนาและ เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) เพื่อส่งเสริมการเติบโตในสายงานและ รักษาบุคลากรไว้ในองค์กร	