

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ-สกุล ศาสตราจารย์พิเศษวิศิษฎ์ วิศิษฎ์สรอรรถ

ตำแหน่ง ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

วันที่ 16 / มี.ค. / 2566

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวณัฐธิดา สุวรรณประทีป

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 021416756

มือถือ 0939353615

อีเมล kataiiz636@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

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

| | ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา |
|--------------|---|--|
| ประเด็นที่ 1 | พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม | พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงาน |
| ประเด็นที่ 2 | วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม | 1. วางแผนการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงาน 2. มีการจัดทำแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบรรลุภารกิจขององค์กร |
| ประเด็นที่ 3 | เพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ | พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ |

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 และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ
การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด 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 และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด 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. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (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 และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด 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 นาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | ✓ | | | | |
| 21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น | ✓ | | | | |
| 22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น | ✓ | | | | |

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

| | |
|--|--|
| การวางแผนกำลังคน | ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต) |
| การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง | ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต) |
| การพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต) |
| การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ | ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต) |

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดย นวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

นวัตกรรม

การนำ DPIS 6 มาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างไร

โดยให้ข้าราชการกรอกตัวชี้วัดและประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมถึงบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในระบบ DPIS 6 ทำให้ ประหยัดกระดาษและอำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการสามารถกรอกตัวชี้วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบการ ประเมินได้ทุกที่โดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการในสำนักงานที่ตั้ง รวมถึงมีการทำงานผ่านระบบ e-office เพื่อลดการใช้กระดาษ เช่น การเสนอเอกสารผ่านระบบ draft การลงนามหนังสือในระบบ In-tray การรับส่งหนังสือผ่านระบบสารบรรณ เป็นต้น

25. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อมาขับเคลื่อนภารกิจของ กระทรวงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ**

1) การเข้ารับราชการ

| | จำนวน (คน) | สัดส่วน |
|-----------------------------|------------|---------|
| บรรจุใหม่ | 15 | 88.24 |
| รับโอน | 2 | 11.76 |
| บรรจุกลับ | 0 | 0 |
| การเข้ารับราชการตามมาตรา 56 | 0 | 0 |
| รวมการเข้ารับราชการ | 17 | 100 |

2) การสูญเสียข้าราชการ

| | จำนวน (คน) | สัดส่วน |
|------------------------|------------|---------|
| ลาออก | 12 | 40 |
| ให้โอน | 13 | 43.33 |
| เกษียณอายุ | 5 | 16.67 |
| เสียชีวิต | 0 | 0 |
| ออกด้วยเหตุผิดวินัย | 0 | 0 |
| รวมการสูญเสียข้าราชการ | 30 | 100 |

**ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

| | จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ | จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ | ร้อยละ |
|---------------------------------|---|--|--------|
| อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ*** | 1 | 18 | 5.56 |

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

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทธิวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

1

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทธิวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

| | จำนวน (คน) |
|------------------|------------|
| 1. ข้าราชการ | 8 |
| 2. พนักงานราชการ | 6 |
| รวม | 14 |

2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

| | ปี 2565 |
|---|--------------|
| ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท) | 214142531.70 |
| จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน) | 238 |
| ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท) | 899,758.54 |
| ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท) | 10377062 |
| จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง) | 12538 |
| ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท) | 827.65 |

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

| | คะแนน |
|---|-------|
| การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) | 46.43 |
| การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) | 30 |
| คะแนนรวม | 76.43 |

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

| | จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน) | จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน) | จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน) | จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน) |
|--------------|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| ดีเด่น | 3 | 7 | 106 | 11 |
| ดีมาก | 2 | 0 | 44 | 13 |
| ดี | 0 | 0 | 1 | 0 |
| พอใช้ | 0 | 0 | 1 | 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 | 5 | 5 | 123 | 12 |
| ดีมาก | 0 | 0 | 25 | 9 |
| ดี | 0 | 0 | 1 | 0 |
| พอใช้ | 0 | 0 | 1 | 0 |
| ต้องปรับปรุง | 0 | 0 | 0 | 0 |

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| | จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน) | จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน) | ร้อยละ |
|--|--|--|--------|
| 4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)**** (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์) | 34 | 191 | 17.80 |
| 4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)**** (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์) | 180 | 191 | 94.24 |
| 4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน | 30 | 191 | 15.71 |

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

5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

- 1) เนื่องจาก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 กำหนดให้ส่วนราชการไม่สามารถยับยั้งการโอนข้าราชการได้ทำให้มีการโอนเป็นจำนวนมาก ซึ่งหากเป็นกรณีที่ย้ายใหม่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างตลอด
- 2) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นกระทรวงขนาดเล็กมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าส่วนราชการอื่น การกำหนดให้นำตำแหน่งว่างมาบูรณาการเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นอันเนื่องจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งทำให้ไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้นได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม เนื่องจากจะส่งผลให้ขาดแคลนอัตรากำลังในภาพรวม
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ใช้ในปัจจุบัน ทำให้ส่วนราชการที่มีข้าราชการซึ่งมีฐานเงินเดือนต่ำเสียเปรียบ ไม่สามารถกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้สูงได้เพราะฐานเงินมีน้อย แต่ในขณะที่ส่วนราชการที่มีข้าราชการอาวุโสจำนวนมากๆ กลับได้ร้อยละการเลื่อนเงินเดือนที่สูงกว่า รวมถึงร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ไม่ได้สะท้อนค่าของการทำงานที่แท้จริง เพราะติดกรอบของฐานเงินเดือนที่จะใช้คำนวณจึงไม่มีประโยชน์ที่กำหนดร้อยละที่เลื่อนเงินเดือนได้ถึงร้อยละ ๖

6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

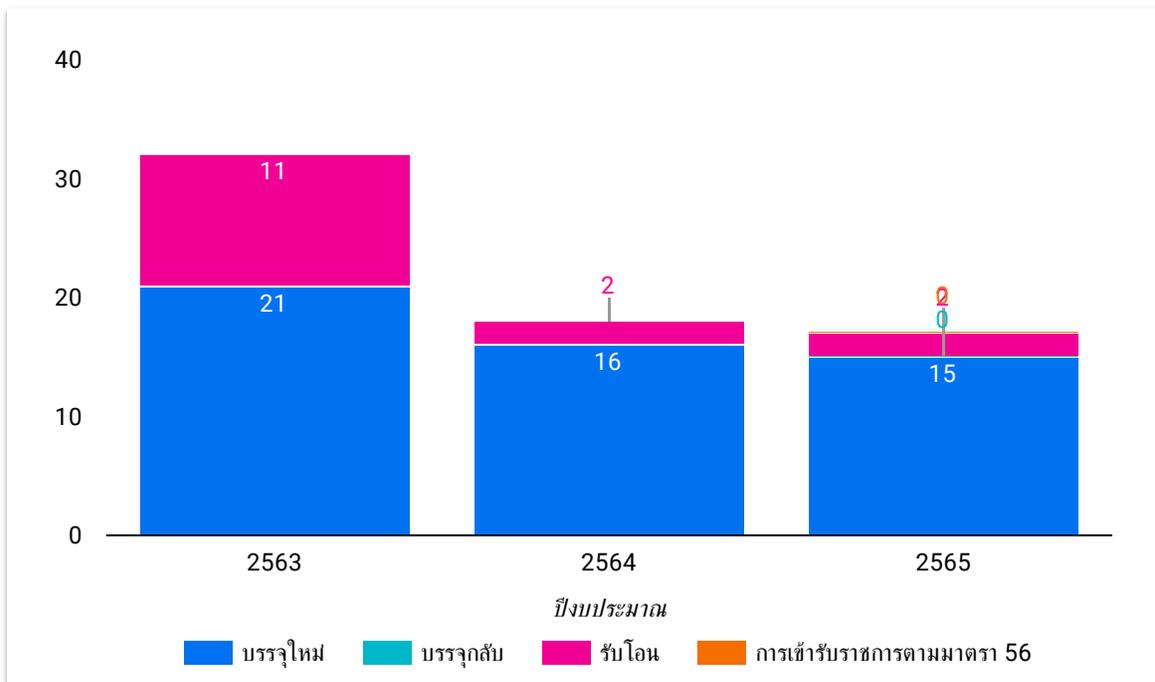
- 1) ให้ส่วนราชการพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและการแบ่งงานภายในให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้งจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น (ระยะ 3 ปี) และขอยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง
- 2) จัดให้มีแผนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งว่าง เพื่อให้ทันต่อความต้องการ และในกรณีที่บรรจุและแต่งตั้งบุคคลแล้วควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เช่น การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
- 3) ปรับแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานปลัดกระทรวง และหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความชัดเจนและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

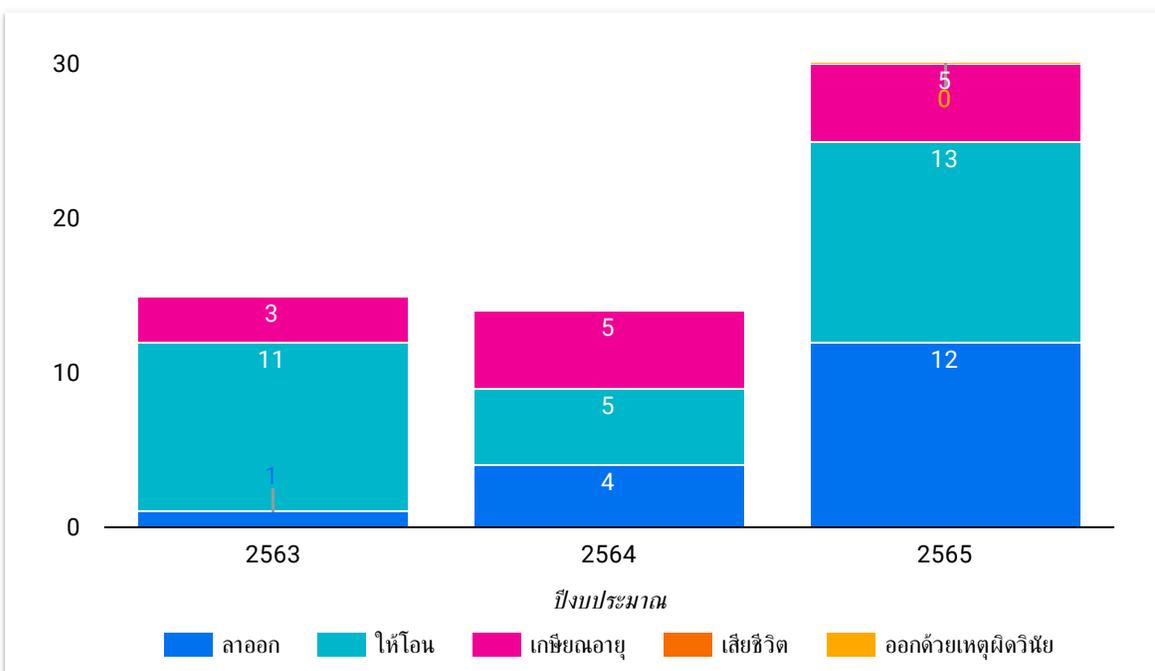
1. ข้อมูลข้าราชการ

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



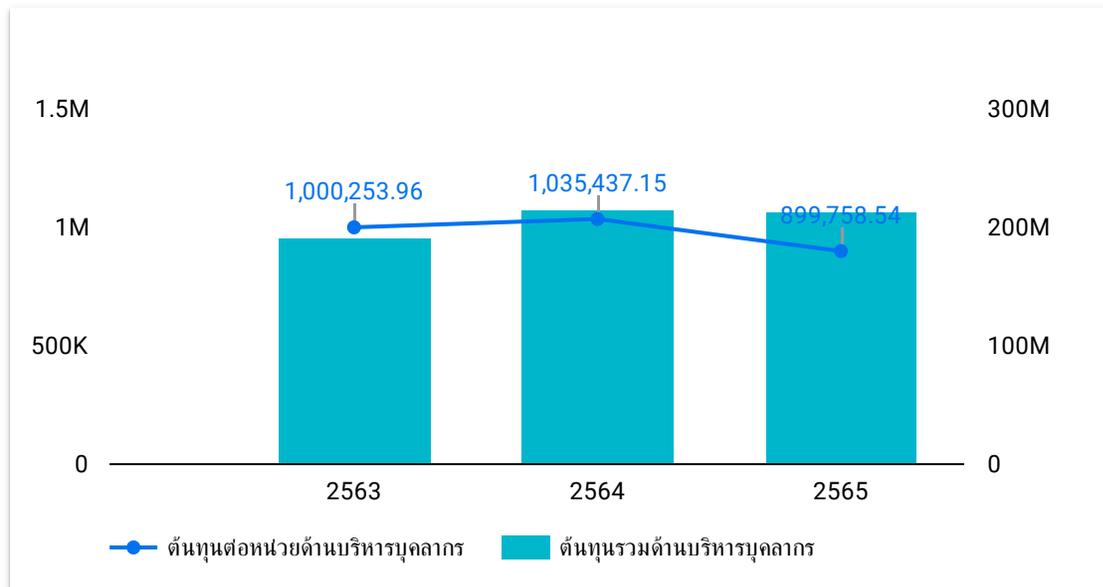
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

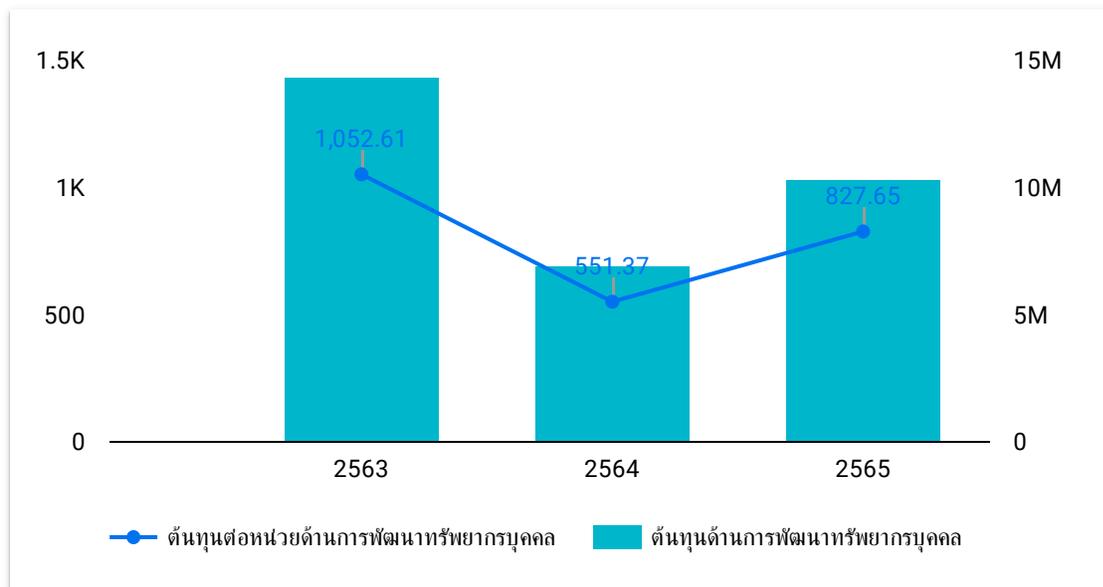
2.1 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



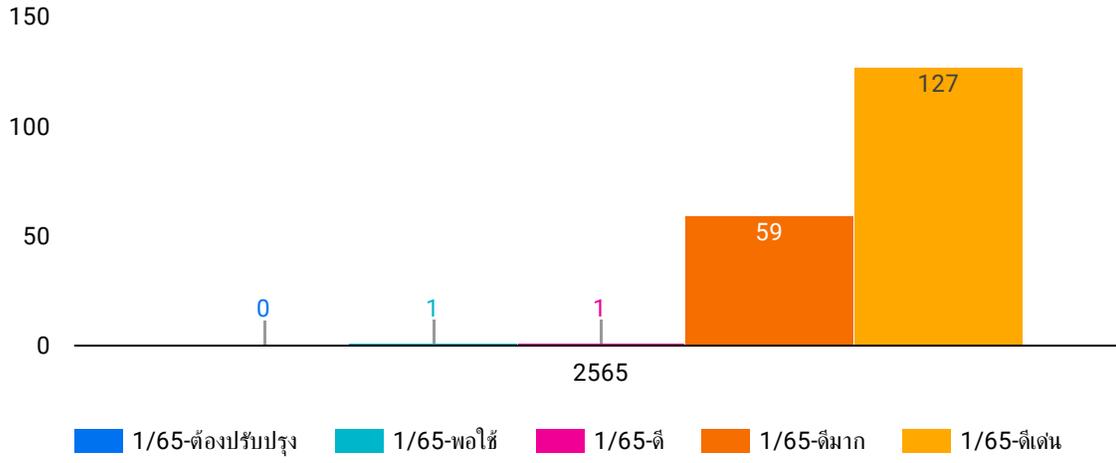
2.2 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 1/2565



แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 2/2565

