



กรมบัญชีกลาง

หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



วิสัยทัศน์

“กำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด”



ค่านิยม

“ซื่อสัตย์โปร่งใส บริการด้วยใจ รักษาวินัยการคลัง รวมพลังพันธมิตร มีหลักคิดพัฒนา”



วัฒนธรรมองค์กร

“ความซื่อสัตย์และการรักษาไว้ซึ่งวินัยการคลัง และความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”



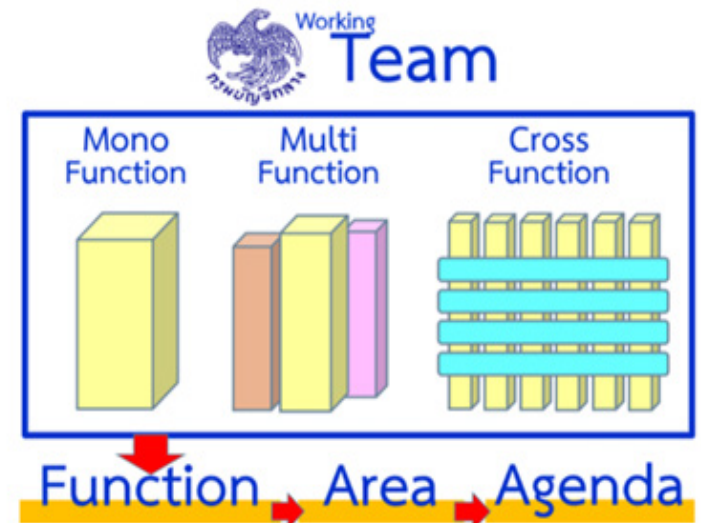
พันธกิจ

1. กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติด้านกฎหมายการคลัง การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การตรวจสอบภายใน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินนอกงบประมาณ ลูกจ้าง และความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับการรักษาวินัยและความยั่งยืนทางการคลัง
2. การบริหารเงินสดภาครัฐ บริการการรับ-จ่ายเงินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. สนับสนุนการบริหารเศรษฐกิจการคลังในส่วนภูมิภาค
4. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐทางด้านการบริหารการเงินภาครัฐ
5. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการคลัง

“กรมบัญชีกลาง (บก.) มีภารกิจเกี่ยวกับการกำกับ ดูแล ติดตาม และให้บริการทางการเงินการคลังภาครัฐ ซึ่งจากเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงยกระดับการบริหารจัดการกำหนดเป็นทิศทางการระยะ 20 ปี ด้วยแผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 20 ปี กรมบัญชีกลาง ใน 3 ด้าน คือ การเป็นกลไกกำกับการเงินการคลังเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (Smart Regulator) การเป็นกลไกจัดระบบบริหารการเงินการคลังเพื่อการให้บริการที่เป็นเลิศ (Excellence Service) และการเสริมสร้าง ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งองค์กรด้วยระบบดิจิทัล (Digital CGD) และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เน้นให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานและสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม มีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กร และเตรียมพร้อมก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล”

ทีมขับเคลื่อนงาน สร้างศักยภาพคน ทันต่อความต้องการ

ขับเคลื่อนภารกิจงานด้วยการปรับโครงสร้างที่เป็นทางการ ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ผ่าน“ทีมงาน” ทั้งรูปแบบทีมเฉพาะกิจ ทีมข้ามสายงาน เป็นทางเลือกในการขับเคลื่อนงานสำคัญ ภายใต้การกำหนดทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน โดยความสำเร็จที่ชัดเจนเริ่มตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2560 เร่งรัดการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด ผ่านกลไกคณะทำงานเฉพาะกิจติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี แบ่งส่วนราชการให้คณะทำงานประสานงาน เร่งรัดติดตาม และแก้ปัญหาในการใช้จ่ายเงิน ทำให้ร้อยละของการเบิกจ่ายเพิ่มสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา และเป็นตัวแบบในการขับเคลื่อนงานมาตรการเร่งด่วนจากรัฐบาล ได้แก่ การติดตั้งเครื่อง EDC ให้แก่ร้านค้า การจัดทำและส่งมอบบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ต่อเนื่องถึงมาตรการชิม ช้อป ใช้ บก. ผ่านกลไกคณะทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรจากหลายหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก จึงสามารถช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพให้แก่ผู้มีรายได้น้อยมากกว่า 14 ล้านคน กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ



จัดองค์กร และถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ



พัฒนาบุคลากรของกรมบัญชีกลางสู่ความสำเร็จ

กรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565)

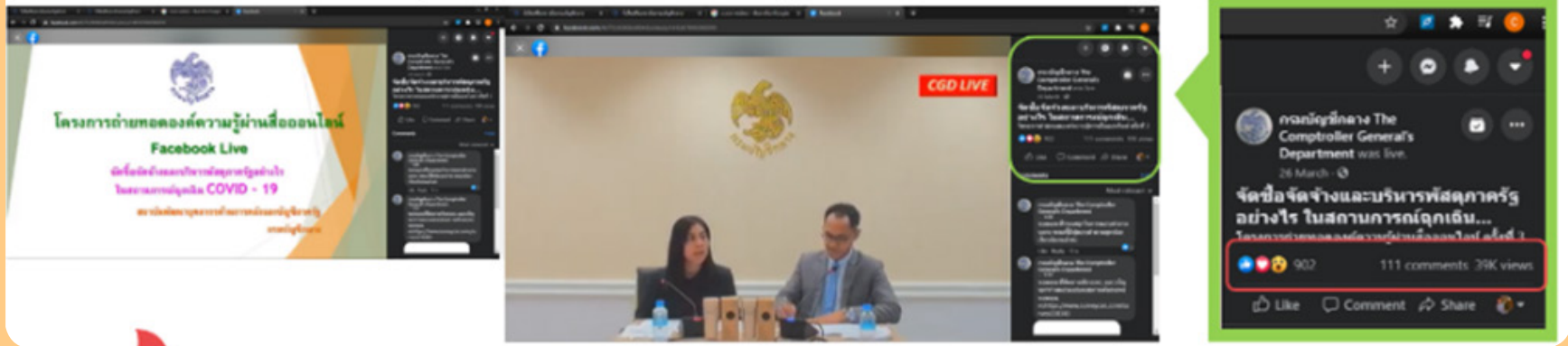
	กลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน	กลุ่ม หัวหน้ากลุ่มงาน	กลุ่ม อำนวยการ/เชี่ยวชาญ	กลุ่ม บริหาร
ความรู้พื้นฐาน กรมบัญชีกลาง	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงินการคลังในบทบาทของกรมบัญชีกลาง			
	ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการของกรมบัญชีกลาง			
	ความรู้สำหรับบุคลากรใหม่ ของกรมบัญชีกลาง			
	ระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบริหารงาน การเงินการคลังของกรมบัญชีกลาง			
ความรู้เฉพาะด้าน เพื่อการปฏิบัติงาน	ความรู้เฉพาะด้าน ความรู้เชิงลึก เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน			
ความรู้ความเข้าใจ เป็นแรงจูงใจ	1. โครงการบรรยายพิเศษเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2. โครงการพัฒนาความหมายหรือความจำเป็นเร่งด่วน			
สมรรถนะหลัก	สมรรถนะหลัก สำหรับบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสลงมา และตำแหน่งประเภทวิชา ระดับชำนาญการพิเศษลงมา		สมรรถนะ สำหรับบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป	
ทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน	ทักษะเพื่อการพัฒนาที่จำเป็นในแต่ละกลุ่ม			
ทักษะที่ต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับ ทิศทางของกรมบัญชีกลาง	ทักษะด้านดิจิทัล			

เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จึงวิเคราะห์ ความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกของหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนอง ต่อการปฏิบัติราชการตามนโยบายของรัฐบาล และจัดทำ กรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยกำหนดเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และระดับความรับผิดชอบ

แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มอำนวยการ/เชี่ยวชาญ และกลุ่มบริหาร ผ่านรูปแบบ การพัฒนาต่างๆ เช่น การศึกษาจากกรณีศึกษา (Case Study) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Study) การสอนงาน (Coaching) และการมอบหมายงาน (Delegation) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การปฏิบัติงาน (On the Job Training) ตลอดจนการบรรยาย (Lecture) การอภิปราย (Discussion) และการสัมมนา (Seminar) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning เป็นต้น

ตัวอย่าง โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ Facebook Live

หัวข้อ จัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐอย่างไร ในสถานการณ์ฉุกเฉิน Covid-19 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2563



รองรับการสูญเสียอัตรากำลัง

จากจำนวนผู้เกษียณอายุในช่วงปี พ.ศ. 2561 - 2565 ที่มีจำนวนมาก รวมถึงแนวโน้มของอัตราการลาออกและโอนราชการที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้เริ่มต้นปฏิบัติงานที่พร้อมปรับเปลี่ยนงาน เพื่อลดผลกระทบดังกล่าว กรมบัญชีกลางดำเนินการ ดังนี้

- สนับสนุนให้หัวหน้างานมอบหมายงานในลักษณะจับคู่กันทำงาน ควบคู่กับการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ด้วยการมอบหมายให้ผู้ที่เกษียณอายุส่งมอบคุณค่าของตนด้วยการถ่ายทอดความรู้หรือจัดทำแนวปฏิบัติให้แก่ผู้รับมอบงานต่อ
- การบริหารตำแหน่งว่าง จะสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกและขึ้นบัญชีบุคคลที่มีความรู้และสมรรถนะที่เหมาะสมในตำแหน่งที่เป็นสายงานหลัก และเลือกใช้รูปแบบการสรรหาด้วยการรับโอนหรือการคัดเลือกจากบัญชีส่วนราชการอื่น
- ลดการหมุนเวียนออกของบุคลากรด้วยการสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน โดยขยายเส้นทางและโอกาสความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนการย้ายไปปฏิบัติงานในพื้นที่ภูมิลำบากหรือใกล้เคียง
- ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพโดยการเข้าร่วมทีมขับเคลื่อนงาน การเป็นวิทยากร หรือการส่งประกวดรางวัลต่าง ๆ
- จัดหาสวัสดิการและกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย

เก่งคิด เก่งทำ มีจริยธรรม และมีความสุข

HR Happy 360°



ผู้บริหารสูงสุดจึงมีดำริให้มีการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ภายใต้วิสัยทัศน์บทบาทภารกิจ และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ผ่านแผนงานต่างๆ จึงต้องอาศัยกำลังของบุคลากรเป็นหลักสำคัญ โดยส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคน **เก่งคิด เก่งทำ มีจริยธรรม และมีความสุข** คือ ดำเนินการบริหารจัดการระบบงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นมาตรฐาน ทันสมัย คล่องตัว และรวดเร็ว พัฒนาบุคลากรทั้งด้าน Hard Skills คือ องค์ความรู้ และทักษะ กับด้าน Soft Skills คือ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรม ด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆ ทั้งจากการอบรมในห้องเรียน สู่การอบรมผ่านสื่อ e-Learning

และสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Live และ YouTube โดยดำเนินการ **ควบคู่กับการพัฒนาและดูแลจากหัวหน้างาน** เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย สร้างสรรค์นวัตกรรม และปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง **อีกทั้งขยายโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและส่งมอบให้แก่ผู้ที่เหมาะสม** ร่วมกับการส่งเสริมคนดีให้เป็นแบบอย่างด้วยรางวัล **“คนดีบัญชีกลาง”** และการทำงานอย่างมีความสุขทั้งกายและใจ ด้วยวัฒนธรรมการอยู่แบบพี่น้องและสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

มีความยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

