



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนาประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล โทร. ๓๓๕๙

ที่ กพบ./๑๐๑๑/๑๔๘/๒๕๖๕ วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (ผ่านรองฯ)

ตามที่สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) ต้องเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) (การประเมินฯ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนด นั้น

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.) ขอเรียน ดังนี้

๑. ตามเกณฑ์การประเมินฯ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สศค. จะต้องนำส่งเอกสารหลักฐานประกอบแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ซึ่งมีข้อมูลที่ สศค. ต้องจัดทำเพิ่มเติมเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการประเมินฯ ดังนี้

ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่
๐๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ๐ เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๐ แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน
๐๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงการดำเนินการที่มีความสอดคล้องตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในข้อ ๐๒๕ ๐ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕
๐๒๙ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ๐ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน อย่างน้อยประกอบด้วย รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาดำเนินการ
๐๓๑ ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ๐ มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ อย่างน้อยประกอบด้วย จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และจำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ๐ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ <p>*กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน</p>

/ข้อมูล...



ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่
0๓๔ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> o แสดงนโยบายว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคน จะต้องไม่มีการรับของขวัญ (No Gift Policy) o ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน <p>*ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) กำหนด</p>
0๓๕ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> o แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุด o เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส o เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕
0๓๘ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> o แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ o เป็นการดำเนินการที่หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการเอง o เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕
0๔๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> o แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ o มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ อย่างน้อยประกอบด้วย ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ o มีการกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ อย่างน้อยประกอบด้วย การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตาม ให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล
0๔๓ การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> o แสดงความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน o มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ในข้อ 0๔๒ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม o เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. กพบ. ได้ประสานสำนักงานเลขาธิการกรมในการจัดทำและรวบรวมเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินฯ จึงขอยกร่างเอกสารหลักฐานตามข้อ ๑ (เอกสารแนบ ๑) ดังนี้

ข้อมูล	การดำเนินการของ กพบ.
0๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย การวางแผน อัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากรและการสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗
0๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ผลการดำเนินงานด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ข้อมูล	การดำเนินการของ กพบ.
<p>0๒๙ แนวปฏิบัติ การจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติ มิชอบ</p>	<p>- การทบทวนระเบียบการจัดการกับข้อร้องเรียนและแผนภูมิรับเรื่องร้องเรียนของ สศค.</p>
<p>0๓๑ ข้อมูลเชิงสถิติ เรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ</p>	<p>- การจัดทำข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – มีนาคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีรายละเอียดประเภทเรื่องร้องเรียน จำนวนเรื่อง จำนวนเรื่อง ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และจำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>
<p>0๓๔ เจตจำนงสุจริต ของผู้บริหาร</p>	<p>- การประกาศ “นโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” ของผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (ผอ. สศค.)</p>
<p>0๓๕ การมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร</p>	<p>- การจัดทำข้อมูลการมีส่วนร่วมของ ผอ. สศค. ในการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สศค. ซึ่งได้มีการดำเนินการหรือกิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สำคัญ คือ (๑) ด้านการสร้างเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และ (๒) ด้านการส่งเสริมคุณธรรมภายในหน่วยงาน</p> <p>- การแสดงเจตจำนงสุจริตของ ผอ. สศค. ซึ่งแสดงเจตนาหรือคำมั่นของผู้บริหารสูงสุดว่า จะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และเป็นไปตามหลัก ธรรมภิบาล</p> <p>- การประกาศเจตนาหรือคำมั่น สศค. คุณธรรม ซึ่งแสดงว่า ผอ. สศค. ให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน สศค.</p> <p>- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้อาณัติหลัก “สามัคคี มีวินัย รับผิดชอบต่อสังคม” ของสำนักงาน เศรษฐกิจการคลัง</p> <p>- การจัดทำ “สาร ผอ. สศค.” ฉบับเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการดำเนินการ ของผู้บริหารสูงสุดที่ให้ความสำคัญกับการประเมินฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของ สศค. และเป็นการสื่อสารถึงบุคลากรของ สศค. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการให้สำเร็จ</p>
<p>0๓๘ การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร</p>	<p>- การจัดทำข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมของ สศค. ที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร เพื่อให้บุคลากรของ สศค. มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต</p>
<p>0๔๒ มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน</p>	<p>- การจัดทำ “มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในของสำนักงาน เศรษฐกิจการคลัง” ซึ่งเป็นกรวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และมีมาตรการ เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้อง ตามผลการวิเคราะห์โดยมีรายละเอียด ได้แก่ การกำหนดวิธีการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ และการกำกับติดตาม เป็นต้น</p>
<p>0๔๓ การดำเนินการ ตามมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน</p>	<p>- การจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน ของ สศค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นที่ต้องพัฒนา/แก้ไข/ ปรับปรุงให้ดีขึ้น มาตรการขับเคลื่อน วิธีการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และการกำกับ ติดตาม</p> <p>- มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะของ สศค.</p> <p>- มาตรการการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ สศค.</p>

๓. กพบ. จึงเห็นควรเสนอให้ ผอ. สศค. พิจารณาเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินฯ โดยข้อ ๓.๑ - ๓.๔ ข้อ ๓.๖ - ๓.๑๐ และข้อ ๓.๑๓ - ๓.๑๔ เป็นเอกสารที่ทำเป็นประจำทุกปี ส่วนข้อ ๓.๕ และข้อ ๓.๑๑ - ๓.๑๒ เป็นเอกสารที่สำนักงาน ป.ป.ช. เพิ่มเติมสำหรับใช้ประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

- ๓.๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (เอกสารแนบ ๒)
- ๓.๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ (เอกสารแนบ ๓)
- ๓.๓ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๔)
- ๓.๔ ระเบียบการจัดการกับข้อร้องเรียน และแผนภูมิรับเรื่องร้องเรียนของ สศค. (เอกสารแนบ ๕)
- ๓.๕ ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๖)
- ๓.๖ การประกาศ “นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” ของผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (เอกสารแนบ ๗)
- ๓.๗ การมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังในการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๘)
- ๓.๘ ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน (เอกสารแนบ ๙)
- ๓.๙ การประกาศเจตนารมณ์ สศค. คุณธรรม (เอกสารแนบ ๑๐)
- ๓.๑๐ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้อุดมการณ์หลัก “สามัคคี มีวินัย รับผิดชอบ” ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (เอกสารแนบ ๑๑)
- ๓.๑๑ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๑๒)
- ๓.๑๒ มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (เอกสารแนบ ๑๓)
- ๓.๑๓ รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๑๔)

/๓.๑๔ มาตรการ...



๓.๑๔ มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (เอกสารแนบ ๑๕)

๓.๑๕ มาตรการการเปิดโอกาสผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (เอกสารแนบ ๑๖)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบด้วย ขอให้โปรด

๑) ให้ความเห็นชอบเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินฯ ตามข้อ ๓

๒) ลงนามในร่างประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน
ตามข้อ ๓.๗ (เอกสารแนบ ๘)

๓) ลงนามในร่างประกาศเจตนารมณ์ สศค. คุณธรรม ตามข้อ ๓.๘ (เอกสารแนบ ๙)

เห็นชอบ/ลงนามแล้ว

๗
๒๗/๑๐/๖๕

(นายพรชัย สุริยะเวช)

ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

Loor 13021

(นางเกตุวรี เลี้ยงมัน)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร



**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม ต่าง ๆ</p>	<p>- การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการของ สศค.</p> <p>- แผนการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งงานสำคัญของ สศค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๑)</p>
<p>๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>- การสรรหาบุคลากรของ สศค. มีนโยบายสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะมีการประกาศผ่านเว็บไซต์และติดประกาศที่บอร์ดรับสมัครงานชั้น ๑ ทุกครั้งที่มีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขัน</p> <p>- การแต่งตั้งบุคลากรของ สศค. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>- ประกาศสรรหาบุคลากร ได้แก่</p> <p>๑) ประกาศ สศค. เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕</p> <p>- คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ได้แก่</p> <p>๑) คำสั่ง สศค. ที่ ๒๖๑/๒๕๖๔ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือก ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔</p> <p>๒) คำสั่ง สศค. ที่ ๓๖/๒๕๖๕ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>- ประกาศ/คำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้แก่</p> <p>๑) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕</p> <p>๒) คำสั่ง กค ที่ ๑๙๕๙/๒๕๖๔ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ (ระดับเชี่ยวชาญ) ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔</p> <p>๓) ประกาศ สศค. เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ (เอกสารแนบ ๒)</p>
<p>๓. การพัฒนาบุคลากรและการสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สศค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>- การย้ายข้าราชการภายใน สศค.</p>	<p>- ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังได้เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรของ สศค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔</p>

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
<p>- การแต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง</p>	<p>- คำสั่ง กค ๑๗๓๙/๒๕๖๔ เรื่อง ย้ายข้าราชการ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>- คำสั่ง สศค. ที่ ๔๐/๒๕๖๕ เรื่อง ย้ายข้าราชการ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>- ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง แทนอนุกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบกำหนดตามวาระ (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>(เอกสารแนบ ๓)</p>
<p>๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>- สศค. มีการสร้างวัฒนธรรม บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยมีการจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อม รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกให้เหมาะสมในการทำงาน และมีนโยบายดูแลบุคลากร โดยจัดให้มีสวัสดิการตามระเบียบสวัสดิการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๔ และที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ระเบียบสวัสดิการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>- ภาพถ่ายห้องพยาบาลและห้องออกกำลังกายสำหรับบุคลากรของ สศค.</p> <p>(เอกสารแนบ ๔)</p>
<p>๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>- สศค. กำหนดวิธีการประเมินผลปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร สศค. ซึ่งหลักเกณฑ์การประเมินจะประกาศให้บุคลากรของ สศค. ทราบโดยทั่วกัน</p>	<p>- ประกาศกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร สศค. ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none">๑) ข้าราชการของ สศค.<ul style="list-style-type: none">- ประกาศ สศค. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒๒) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สศค.<ul style="list-style-type: none">- ประกาศ สศค. เรื่อง แนวทางการพัฒนาและประเมินผลข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓๓) ลูกจ้างชั่วคราวของ สศค.<ul style="list-style-type: none">- ประกาศ สศค. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสรรหาและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๒ <p>(เอกสารแนบ ๕)</p>

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
<p>๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <ul style="list-style-type: none">- สศค. กำหนดให้บุคลากรต้องยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พ.ศ. ๒๕๕๕ นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเศรษฐกิจการคลังประกาศ คำสั่ง และนโยบายต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด- การทบทวนแผนงาน/โครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศค. ตามแนวทาง HR Scorecard โดยเฉพาะการรายงานผลการดำเนินการกรณีข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ- การจัดทำมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด การทุจริต และผู้มีอิทธิพล- การตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยที่อยู่ในความรับผิดชอบและยังไม่ได้รายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยัง อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง ประจำปี- การจัดทำแบบรายงานข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องกล่าวหาข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรณีการทุจริตที่รับไว้และอยู่ระหว่างดำเนินการ และเรื่องที่รับใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ประจำปี	<ul style="list-style-type: none">- การดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยโดยให้บุคลากร สศค. ลงนามรับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พ.ศ. ๒๕๕๕ และนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (ออนไลน์) ทั้งนี้ บุคลากร สศค. ได้มีการลงนามผ่านทางออนไลน์ครบถ้วนแล้ว จำนวนทั้งสิ้น ๔๒๖ คน- การทบทวนแผนงาน/โครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศค. ตามแนวทาง HR Scorecard โดยเฉพาะการรายงานผลการดำเนินการกรณีข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ- การจัดทำแบบรายงานมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด การทุจริต และผู้มีอิทธิพลและสถิติการลงโทษ ช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔- การจัดทำแบบรายงานผลการตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยที่อยู่ในความรับผิดชอบและยังไม่ได้รายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยัง อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ (ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔ ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔)- การจัดทำแบบรายงานข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องกล่าวหาข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐกรณีทุจริตตามข้อสั่งการของศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ ประจำปีเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ <p>(เอกสารแนบ ๖)</p>



ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

เลขที่รับ 915

วันที่ 7 ธ.ค. 2564

เวลา

สตค. เลขรับ 16533

3 ธ.ค. 2564 เวลา 14:14 น.

ที่ กค0205.2/(อ.ก.พ.)/25...

ถว. 3 ธ.ค. 2564



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๒๑๒๖ ๕๘๐๐ ต่อ ๒๖๖๙

ที่ กค ๐๒๐๕.๒/(อ.ก.พ.)/๒๕๕๑ วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ตามหนังสือสำนักงานสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ที่ กค ๑๐๐๑/๔๐๐๗ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔
เสนอขอจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการไปยัง อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง
เพื่อพิจารณา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้วในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่
๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และมีมติอนุมัติการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่ง
ประเภทวิชาการของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ดังนี้

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ลงมา จำนวน ๑ กลุ่ม
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา จำนวน ๖ กลุ่ม
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๒ กลุ่ม
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงวุฒิ จำนวน ๑ กลุ่ม

ดังมีรายละเอียดปรากฏตามรายการแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่
อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง มีมติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

สลข.

(นายจำเริญ โพธิยอด)

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านทรัพยากร

อนุกรรมการใน อ.ก.พ.กระทรวงการคลัง ที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

(นางสาวพรวิภา ศิริบุษย์)

เลขานุการกรม

เรียน ผู้อำนวยการฯ

๗๘๖๖

๓๑-๑๒-๖๔

คณ. จังพวง / คณ. ทวีพร

จกคค

๗/๑๒/๖๔



รับผิดชอบ เสียสละ สามัคคี
คุณธรรมดีมีคุณ ค่านิยม กระทรวงการคลัง

SAA

รายการแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป
ตั้งแต่ระดับอาวุโส ลงมา ในสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง
(ส่งพร้อมหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๒๐๕.๒/ค.ก.น./๒๕๕๑ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔)

กลุ่มที่ ๑

๑. เจ้าพนักงานธุรการ
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. เจ้าพนักงานห้องสมุด



รายการแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ
ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ในสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง
(ส่งพร้อมหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๒๐๕.๒/จ.ก.พ./๒๕๕๑ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔)

กลุ่มที่ ๑

เศรษฐกร

กลุ่มที่ ๒

นิติกร

กลุ่มที่ ๓

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ ๔

๑. นักจัดการงานทั่วไป
๒. นักทรัพยากรบุคคล
๓. นักประชาสัมพันธ์

กลุ่มที่ ๕

บรรณารักษ์

กลุ่มที่ ๖

นักวิชาการคอมพิวเตอร์



รายการแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ ในสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง
(ส่งพร้อมหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๒๐๕.๒/๐.น.พ./๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔)

กลุ่มที่ ๑

๑. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและระบบการคลัง (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๒. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเครื่องมือทางการคลัง (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๓. ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนานโยบายการคลังท้องถิ่น (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๔. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการออม การลงทุน และพัฒนาตลาดทุน (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๕. ผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพการออมและการลงทุน (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๖. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายภาษี (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๗. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาโครงสร้างระบบภาษี (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๘. ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบการคุ้มครองผลประโยชน์ทางการเงิน (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๙. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการเงิน (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๑๐. ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาสถาบันการเงินเฉพาะกิจ (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๑๑. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเศรษฐกิจมหภาค (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๑๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบการเงินการคลังระหว่างประเทศ (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๑๓. ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการเงินการคลังระหว่างประเทศ (เศรษฐกรเชี่ยวชาญ)
๑๔. ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ)

กลุ่มที่ ๒

ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย (นิติกรเชี่ยวชาญ)



รายการแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับทรงคุณวุฒิ ในสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง
(ส่งพร้อมหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๒๐๕.๒/๐.๗.พ./๒๕๕๑ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔)

กลุ่มที่ ๑

๑. ที่ปรึกษาด้านเศรษฐกิจการคลัง (เศรษฐกิจทรงคุณวุฒิ)
๒. ที่ปรึกษาด้านเศรษฐกิจการเงิน (เศรษฐกิจทรงคุณวุฒิ)
๓. ที่ปรึกษาด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (เศรษฐกิจทรงคุณวุฒิ)





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานเลขาธิการกรม โทร. ๐ ๒๒๗๓ ๙๐๒๐ ต่อ ๓๑๕๔
ที่ กค ๑๐๐๑/ ๒๒๔๓ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การดำเนินการสำหรับอัตราข้าราชการที่เกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และอัตรา
ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุและว่างระหว่างปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ปลัดกระทรวงการคลัง (ผ่าน รองปลัดกระทรวงการคลัง ด้านบริหาร)

ตามที่กระทรวงการคลังได้มีบันทึก ที่ กค ๐๒๐๕.๒/ว ๙๕๘ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔
ขอให้สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) ดำเนินการ ดังนี้

๑) พิจารณาถึงเหตุผล ความจำเป็นด้านอัตรากำลัง โดยหากมีความประสงค์จะขอรับการจัดสรร
อัตราข้าราชการที่เกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คืนหรือขอเกลี่ยอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุ
จากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงการคลัง รวมทั้งการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ขอให้กรอกข้อมูลตามแบบฟอร์มที่กำหนด

๒) การบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุ ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำ
ที่ว่างจากการเกษียณอายุ และว่างโดยเหตุอื่น ขอให้ สศค. จัดทำบัญชีอัตราลูกจ้างประจำที่ว่าง เมื่อสิ้น
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ถ้ามี) เสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง ทราบการยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างลง
ทั้งนี้ ขอให้ สศค. จัดส่งข้อมูลให้กระทรวงการคลัง ภายในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าว
ไปใช้ประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง ต่อไป และเมื่อ สศค. ได้จัดส่งข้อมูลตามแบบฟอร์ม
ดังกล่าวแล้ว ขอให้จัดส่งข้อมูลดังกล่าวในรูปแบบไฟล์เอกสารที่ E-mail gdowns_mof@yahoo.com ด้วย นั้น

สศค. ขอเรียน ดังนี้

๑. ข้อเท็จจริง

สศค. ได้ดำเนินการตามข้อ ๑) และข้อ ๒) เรียบร้อยแล้ว และมีความประสงค์ขอรับ
การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการโดยขอเกลี่ยอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
จากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงการคลัง ดังรายละเอียดตามเอกสารแนบ พร้อมนี้ได้ส่งข้อมูลดังกล่าว
ไปที่ E-mail gdowns_mof@yahoo.com ด้วยแล้ว

๒. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

สศค. จึงขอให้กระทรวงการคลังพิจารณาการขอเกลี่ยอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุ
เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงการคลัง แล้วนำเสนอ อ.ก.พ.
กระทรวงการคลัง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พวพ

(นายพรชัย รุธีระเวช)

ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง



แบบสรุปการดำเนินการสำหรับอัตราข้าราชการที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
กรม.....สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง..... กระทรวงการคลัง

จำนวน ข้าราชการ เกษียณ ปี ๒๕๖๔	ประเภท				จำนวนตำแหน่งที่จัดสรรคืนทันที		จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องทดแทน ด้วยการจ้างงาน รูปแบบอื่น	จำนวนตำแหน่ง ที่ขอรับการจัดสรร คืน ส่วนราชการเดิม	จำนวนตำแหน่ง ที่ขอรับการ เกลี้ยอัตราจากส่วน ราชการอื่น
	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	บริหาร/อำนวยการ	วิชาการ/ทั่วไป			
๒	-	-	๒	-	-	๒	-	๒	๒๖

หมายเหตุ ตารางสรุปหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

ขนาดส่วนราชการ (จำนวนอัตรากำลังข้าราชการ)		การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)			
		บริหาร/อำนวยการ (คืนส่วนราชการเดิม ทั้งหมดทันที)	วิชาการ/ทั่วไป		
			จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิมทันที	ทดแทนด้วยการจ้างงาน รูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)	แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง (จัดสรรคืนส่วนราชการ เดิม/เกลี้ยให้ ส่วนราชการอื่น)
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-
	ตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๕	-
ขนาดกลาง	ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐
ขนาดใหญ่	ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตรากำลัง ขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๕

* ส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดมาตรการดังกล่าวได้ที่ <https://www.ocsc.th/ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ>

คำชี้แจงประกอบการขอรับจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการ
(ขอคืนส่วนราชการเดิม/ขอเกลี้ยจากส่วนราชการอื่น)
กรม...สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง... กระทรวงการคลัง

๑. เรื่อง การขอเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงการคลัง
๒. คำขอ จำนวนอัตรากำลังว่างจากผลการเกษียณอายุที่ขอเกลี้ยจากส่วนราชการอื่นในกระทรวงการคลัง รวมจำนวน ๒๖ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ขอเกลี้ย	ประเภท	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)
๑	เศรษฐกร	วิชาการ	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๑๖
๒	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๓
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๒
๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๓
๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๒
รวม				๒๖

๓. เหตุผลความจำเป็น

เนื่องด้วยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) เป็นหน่วยงานทางวิชาการที่ภารกิจมีความหลากหลาย ซับซ้อน ลักษณะงานมีความเร่งด่วน ต้องการมิติเชิงลึกในการแก้ไขปัญหาให้ทันสถานการณ์ เนื่องจากสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจที่มีความไม่แน่นอนสูง จึงต้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่กระทรวงการคลังกำหนดตามแนวนโยบายของรัฐบาลอย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันกับปัญหาและสภาวะการณ์ปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับสัดส่วนอัตรากำลังของ สศค. ซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สศค. ที่จำเป็นต้องดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล โดยมีภารกิจ/โครงการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภารกิจของกระทรวงการคลังเป็นจำนวนมาก ดังจะกล่าวโดยสรุปภารกิจที่สำคัญของ สศค. ดังนี้

๑. การปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. การปฏิบัติงานตามโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ
๓. การปฏิบัติงานตามมาตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ
๔. การจัดทำฐานข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์การจัดเก็บรายได้ในภาพรวมเพื่อการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการวิเคราะห์การสูญเสียรายได้จากมาตรการภาษี (Tax Expenditure Report) เพื่อประกอบการจัดทำนโยบายหรือมาตรการภาษีที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม
๕. การเสนอแนะและออกแบบนโยบาย และมาตรการในด้านระบบการเงินและระบบสถาบันการเงินเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการคลัง และนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาล และเสนอแนะและออกแบบนโยบายการดำเนินงานของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ (Specialised Financial Institutions: SFIs) รวมทั้งติดตามและดูแลการดำเนินงานของ SFIs ดังกล่าว

๖. การพัฒนาเครื่องมือในการติดตามภาวะเศรษฐกิจ การวิเคราะห์เศรษฐกิจ และการพยากรณ์เศรษฐกิจ อาทิ การพัฒนาแบบจำลองเศรษฐกิจไทย (Macro Model) แบบจำลองเศรษฐกิจภูมิภาค (Regional Economic Model) แบบจำลองเศรษฐกิจโลก (Global Model) แบบจำลองการค้าระหว่างประเทศ (Trade Matrix) แบบจำลองวิเคราะห์อัตราแลกเปลี่ยน (Currency Model) แบบจำลองการคลังเชิงมหภาค (Fiscal Model) แบบจำลองการคาดการณ์ผู้ติดเชื้อไวรัส COVID-19 (SIR Model) และแบบจำลอง Agent Based Model (ABM)

๗. การปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดในร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ พ.ศ. (ร่าง พ.ร.บ. คนบ.) และร่างพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ พ.ศ. (ร่าง พ.ร.บ. กบช.)

๘. การปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดในพระราชกำหนดการประกอบธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ (พ.ร.ก. ธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัลฯ) และการแก้ไขปรับปรุง พ.ร.ก. ธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัลฯ

๙. การปฏิบัติงานตามภารกิจด้านการประกันภัยตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และตามนโยบายของรัฐบาล

นอกจากภารกิจหลักที่มีความสำคัญดังกล่าว สศค. ยังมีภารกิจสนับสนุนทั้งด้านกฎหมาย ด้านบัญชี การเงิน และงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการติดตามตรวจสอบที่เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับภารกิจหลักดังกล่าว ดังนี้

• ด้านกฎหมาย

๑. การปฏิบัติภารกิจส่วนกฎหมายการเงิน โดยเฉพาะภารกิจที่กำหนดในพระราชบัญญัติสถาบันการเงินประชาชน พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. การปฏิบัติภารกิจส่วนกฎหมายการคลังและภาษี โดยเฉพาะภารกิจที่กำหนดในพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ และงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีตามมาตราต่าง ๆ ที่ สศค. และกระทรวงการคลังได้รับมอบหมายจากรัฐบาล

๓. การปฏิบัติภารกิจส่วนกฎหมายการออม การลงทุน และเศรษฐกิจระหว่างประเทศ โดยเฉพาะภารกิจที่กำหนดในร่างพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายบำเหน็จบำนาญแห่งชาติ พ.ศ.

• ด้านบัญชี การเงิน และงบประมาณ

๑. การปฏิบัติงานด้านบัญชี การเงิน และงบประมาณ ในระบบการบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System : GFMS) ในฐานะหนึ่งในหน่วยงานนำร่องที่จะต้องปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานในระบบดังกล่าวควบคู่กันไปกับระบบ GFMS

๒. การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ และการจัดทำงบประมาณของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนและนโยบายต่าง ๆ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นผลมาจากโควิด - ๑๙ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) นโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

๓. การปฏิบัติงานสนับสนุนในด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสำหรับโครงการตามมาตรการ/นโยบายของรัฐบาล ซึ่งเป็นโครงการที่มีความสำคัญ เช่น โครงการเราไม่ทิ้งกัน โครงการเพื่อช่วยเหลือ เยียวยา และชดเชยให้แก่ประชาชน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อช่วยเหลือผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐของกระทรวงการคลัง โครงการเราเที่ยวด้วยกัน โครงการคนละครึ่ง และโครงการยิ่งใช้ยิ่งได้ เป็นต้น

• **ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ**

๑. การปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๒. การปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. การปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒

• **ด้านการติดตามตรวจสอบ**

๑. การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดในพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. การตรวจสอบการดำเนินงาน/โครงการ ตามนโยบายรัฐบาลที่ สศค. รับผิดชอบ ในประเด็นความพร้อมใช้ของระบบฐานข้อมูลตามโครงการสวัสดิการภาครัฐ เช่น โครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ การดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบ การให้ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจการเงินนอกระบบแก่ประชาชน และให้ความรู้ทางการเงินขั้นพื้นฐาน (Financial Literacy) งานวิจัย รวมถึงการตรวจสอบการดำเนินงานภายใน สศค. เกี่ยวกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการฐานข้อมูล อาทิ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศสถาบันการเงินประชาชน โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจการเงิน โครงการเพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เป็นต้น

๓. การตรวจสอบการใช้จ่ายตามโครงการแผนงานต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นของ สศค.

๔. การกำกับดูแลการตรวจสอบกองทุนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

๕. การตรวจสอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มาพร้อมกับภารกิจงานของ สศค. ที่เพิ่มขึ้น

ดังนั้น ภารกิจของ สศค. ดังกล่าวข้างต้น จึงต้องมีบุคลากร/เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งสายงานหลักและสนับสนุนเพื่อผลักดันให้ภารกิจของ สศค. บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายกระทรวงการคลังที่กำหนดตามนโยบายรัฐบาลดังกล่าว ทั้งนี้ การขอรับการเกลี่ยอัตราข้าราชการในครั้งนี้ได้มีการพิจารณาภายใต้ขอบเขตและภารกิจที่เพิ่มและมีความท้าทายมากขึ้น

๔. ข้อเท็จจริงอื่นๆ

(๑) การสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการในอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคต

สศค. มีการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

ปีงบประมาณ	เหตุแห่งการสูญเสียอัตรากำลัง						รวม
	เกษียณอายุ ปกติ	ลาออก	ให้ออน	ออกด้วย เหตุวินัย	ให้ออกด้วย เหตุอื่น	เสียชีวิต	
พ.ศ. ๒๕๖๑	๙	๑๖	๑๑	๑	-	-	๓๗
พ.ศ. ๒๕๖๒	๔	๑๓	๔	๑	-	-	๒๒
พ.ศ. ๒๕๖๓	๓	๕	๕	-	๒	-	๑๕
พ.ศ. ๒๕๖๔	๒	๑๔	๓	-	-	๑	๒๐
พ.ศ. ๒๕๖๕	๒	๑	-	-	-	-	๓

(ข้อมูล ณ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๒) การได้รับการจัดสรรอัตรากำลังที่ผ่านมา (พนักงานราชการ/ข้าราชการ)

๑. สศค. ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการจากผลการเกษียณอายุ ณ สิ้นปีงบประมาณ จากส่วนราชการอื่นในกระทรวงการคลัง ในรอบ ๕ ปีย้อนหลัง มีดังนี้

๑.๑ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้รับการจัดสรรจำนวน ๙ อัตรา

๑.๒ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้รับการจัดสรรจำนวน ๓ อัตรา

๑.๓ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ไม่ได้รับการจัดสรร

๑.๔ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่ได้รับการจัดสรร

๑.๕ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่ได้รับการจัดสรร

๒. สศค. ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการจากคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ในรอบการจ้างพนักงานราชการ ๓ รอบย้อนหลัง (รอบละ ๔ ปีงบประมาณ) ดังนี้

๒.๑ รอบที่ ๓ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) ได้รับการจัดสรรเพิ่มจำนวน ๑๐ อัตรา

๒.๒ รอบที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) ได้รับการจัดสรรเพิ่มจำนวน ๓ อัตรา

๒.๓ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ไม่ได้รับการจัดสรรเพิ่ม

(๓) การปรับปรุงกฎกระทรวงที่มีผลต่อโครงสร้างของหน่วยงาน โดยการจัดตั้งสำนัก/กอง/กลุ่มงานขึ้นตรง

(๔) การได้รับมอบหมายนโยบายเร่งด่วนจากรัฐบาล (มีระยะเวลาดำเนินการที่ชัดเจน)

สศค. ได้รับมอบหมายนโยบายเร่งด่วนจากรัฐบาล ในประเด็น ดังนี้

๑. การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยเสนอการปฏิบัติงานตามโครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อเป็นประโยชน์ในการออกแบบนโยบายหรือมาตรการในการยกระดับประสิทธิภาพการจัดการสวัสดิการสังคมและการช่วยเหลือของภาครัฐ โดยมีเป้าหมายที่จะลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประชากรตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๒. การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเสนอการปฏิบัติงานตามมาตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ โดยมีเป้าหมายที่จะลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประชากรตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๓. ร่าง พ.ร.บ. กบช. ถือเป็นหนึ่งการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปที่สำคัญ ๒ แผน ได้แก่ (๑) แผนปฏิรูปประเทศ ด้านสังคม (ฉบับปรับปรุง) กิจกรรมปฏิรูปที่ ๑ การมีระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันรายได้หลังวัยเกษียณที่เพียงพอและครอบคลุมในกลุ่มแรงงานทั้งในและนอกระบบ ที่ได้กำหนดให้มีการผลักดันร่าง พ.ร.บ. กบช. เพื่อให้แรงงานในระบบมีรายได้หลังเกษียณที่เพียงพอ และ (๒) แผนการขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) โดยแผนการขับเคลื่อนกิจกรรม Big Rock ได้กำหนดระยะเวลาให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๕

๔. การปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดในร่าง พ.ร.บ. คนบ. เพื่อเตรียมการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (มีประชากรที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของประชากรทั้งประเทศ) ของประเทศไทยในปี ๒๕๖๖ ซึ่งทำให้ภาครัฐต้องเผชิญกับความท้าทายในการดูแลประชาชนให้มีรายได้หลังเกษียณที่เพียงพอ มีการบริหารจัดการด้านการคลังเพื่อให้มีความพร้อมด้านงบประมาณในการรองรับการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ รวมถึงการบูรณาการระบบประมาณภาครัฐด้านสวัสดิการชราภาพในระยะยาว ซึ่งจะเป็นการช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

อัตรากำลังข้าราชการตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

ส่วนราชการ.....สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง..... กระทรวงการคลัง

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

ตำแหน่งประเภท	ระดับตำแหน่ง	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค		ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค		รวมทั้งสิ้น	
		กรอบ (อัตรา)	จำนวน (คนครอง)	กรอบ (อัตรา)	จำนวน (คนครอง)	กรอบ (อัตรา)	จำนวน (คนครอง)	กรอบ (อัตรา)	จำนวน (คนครอง)
บริหาร	สูง	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑
	ต้น	๓	๓	-	-	-	-	๓	๓
อำนวยการ	สูง	๑๔	๑๔	-	-	-	-	๑๔	๑๔
	ต้น	-	-	-	-	-	-	-	-
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๓	๑	-	-	-	-	๓	๑
	เชี่ยวชาญ	๑๕	๑๓	-	-	-	-	๑๕	๑๓
	ชำนาญการพิเศษ	๗๑	๖๔	-	-	-	-	๗๑	๖๔
	ชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-
	ปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ	๒	๒	-	-	-	-	๒	๒
	ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	-	-
ทั่วไป	ปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๑๘๖	๑๗๑	-	-	-	-	๑๘๖	๑๗๑
	ทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-
	อาวุโส	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑
	ชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	-
	ปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน	๒๐	๑๘	-	-	-	-	๒๐	๑๘
	รวม	๓๑๖	๒๘๘	-	-	-	-	๓๑๖	๒๘๘

แบบแสดงรายละเอียดของตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองของส่วนราชการ
ส่วนราชการ.....สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง..... กระทรวงการคลัง

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

ตำแหน่ง/สายงาน	เหตุผลการมีตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองของส่วนราชการ											รวมตำแหน่งว่างทั้งหมด
	อยู่ระหว่าง รอคืนเกษียณ ปี ๒๕๖๔	อยู่ระหว่าง เรียกบรรจุ	อยู่ระหว่าง สรรหา/ แต่งตั้ง/ โยกย้าย	อยู่ระหว่าง การสรรหา บุคคลเข้าสู่ ตำแหน่ง (ปร./อส./อต.)	อยู่ระหว่าง การประเมิน ผลงาน ทางวิชาการ (ทว./ชช./ชพ.)	อยู่ระหว่าง นำตำแหน่ง มาปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่ง	กั้นตำแหน่ง ไว้สำหรับ นักเรียนทุน	อื่นๆ			ตำแหน่งว่างที่ ยังไม่ได้ ดำเนินการใดๆ	
								ขอทำ ว.๔/ ว.๑๒/ว.๑๕	รับโอน	ขอใช้บัญชี หน่วยงานอื่น		
- ประเภทวิชาการ												
- ตำแหน่งเศรษฐกร	-	-	๑๐	-	๓	๑	๓	-	-	-	-	๑๗
- ตำแหน่งนิติกร	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
- ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๒
- ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-	-	๔
- ประเภททั่วไป												
- ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒
รวม	-	-	๑๕	-	๓	๓	๔	-	๓	-	-	๒๘