

รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า
(สำนักงาน กทค.)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ธันวาคม 2566

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรในยุคปัจจุบันจะต้องให้ความสำคัญเนื่องด้วยทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร กล่าวคือ ไม่ว่าองค์กรจะมีงบประมาณ อาคาร สถานที่ ระเบียบ ปฏิบัติ หรือแม้แต่แผนยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงานที่ดีเพียงใด หากขาดซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ก็ยากที่องค์กรนั้นจะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า (สำนักงาน กขค.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. ๒๕๖๐ มีสถานะเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการ ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ จัดเป็นหน่วยธุรการขององค์การของรัฐที่เป็นอิสระ (Independent Administrative Organization) ซึ่งหากแบ่งประเภทตามลักษณะภารกิจแล้ว ถือเป็นหน่วยธุรการองค์การของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแล บุคลากรของสำนักงาน กขค. มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ การบริหารงานใช้ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า (กขค.)

คณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า มีความตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กขค. เป็นอย่างยิ่ง จึงได้วางระเบียบ แนวปฏิบัติ ตลอดจนให้นโยบายที่ต้องการให้สำนักงานเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง (High Performance Organization) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กขค. ได้เห็นชอบให้สำนักงาน กขค. พิจารณาปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน และกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจ และรองรับกับบริบทสถานการณ์ในระบบเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งภูมิทัศน์การประกอบธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และให้ดำเนินโครงการ และกิจกรรมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยสรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญ ได้ดังนี้

ด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง

โครงการปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานภายใน และกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน กขค.

บทนำ

การจัดโครงสร้างองค์กร หรือการปรับปรุงโครงสร้าง และการแบ่งส่วนงานขององค์กรนั้นมีความสำคัญและจำเป็น ด้วยเหตุที่สำคัญหลายประการทั้งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามภารกิจให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ความชัดเจนของขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน เอกภาพในการบังคับบัญชา การปรับเปลี่ยนขนาดและรูปร่างขององค์กรให้เหมาะสม และที่สำคัญเป็นอย่างมากคือเพื่อรองรับ และเท่าทันกับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ในโลกยุคปัจจุบันที่มีพลวัตการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต่อเนืองนั้น องค์กรควรจะต้องมีความยืดหยุ่นสูง และสามารถที่จะปรับปรุงโครงสร้าง และการแบ่งส่วนงานขององค์กรได้อยู่เสมอ ไม่ควรยึดติดอยู่กับโครงสร้างองค์กรหนึ่งนานเกินไปโดยไม่สนใจกับสถานการณ์ทั้งภายในภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยที่การตัดสินใจจำเป็นต้องรวดเร็ว เราไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรโดยมองหาทางที่สมบูรณ์แบบที่สุดหรือทางที่ทุกคนชอบที่สุดที่เรียกกันว่า “ฉันทามติ (consensus)” ได้ แต่จำเป็นที่จะต้องเลือกสิ่งที่คุณคนรับได้และยินยอมแม้ไม่เห็นด้วยทั้งหมด ด้วยจำเป็นต้องแข่งกับเวลาที่ การตัดสินใจจึงจำเป็นต้องรวดเร็ว

สำนักงาน กขค. จะต้องเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง “Organizational Resilience” หรือความสามารถในการคาดการณ์ ปรับตัว และเตรียมพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะภูมิ

ทัศนคติการประกอบธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกลยุทธ์ รูปแบบ โครงสร้าง และพฤติกรรมประกอบการประกอบธุรกิจ อันจะทำให้สำนักงานสามารถทำหน้าที่ตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้นเท่าทันพลวัตทางธุรกิจนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงาน กขค. ต้องทบทวนการปรับปรุงโครงสร้าง และการแบ่งส่วนงานภายใน และกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน กขค.

วัตถุประสงค์

เพื่อทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานภายใน และกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน กขค. ให้เหมาะสมกับภารกิจ และบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ผลการดำเนินงาน

สำนักงาน กขค. มีคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า ที่ 101/2566 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2566 เรื่อง ยกเลิกคำสั่งและแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในและกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน กขค. และได้มีการประชุม 3 ครั้ง เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2566 และ 7 สิงหาคม 2566 และ 21 สิงหาคม 2566 ตามลำดับ และในวันที่ 12 กันยายน 2566 สำนักงาน กขค. ได้จัดให้มีการรับฟังความเห็นจากบุคลากรของสำนักงานจากทุกฝ่ายงาน โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้าเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ

เป็นโครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

ระยะเวลาในการดำเนินการ

1 กุมภาพันธ์ – 30 กันยายน 2566

ด้านการพัฒนาบุคลากร

โครงการสร้างวัฒนธรรมและการทำงานเป็นทีม

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันปัญหาที่พบในหน่วยงานต่าง ๆ คือปัญหาสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน จะช่วยทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดปัญหา ความบาดหมางที่เคยเกิดขึ้นจะลดลง อันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไปในอนาคต ดังนั้นพนักงานนอกเหนือจากจะมีความรอบรู้ในงานแล้ว จำเป็นต้องเรียนรู้เทคนิค วิธีการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยต้องเข้าใจความคาดหวัง และความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจรากฐานของสัมพันธภาพที่ดี รวมทั้งฝึกการรับฟังความคิดเห็นและความรู้สึก การพิจารณาแก้ไขปัญหาสัมพันธภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาสำนักงาน กขค. ให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงจึงต้องประกอบไปด้วยหลายปัจจัย หนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญดังกล่าว คือ ความเป็นทีม (Teamwork) ที่จะเกิดขึ้นได้นั้น ในทีมงานจะต้องมีบุคลากรที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยการสร้างระบบขึ้นมาเพื่อให้เห็นจุดมุ่งหมายเดียวกันให้ชัดเจน ระบบการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน อันจะทำให้ทีมเกิดขึ้นมาได้ สำนักงาน กขค. จึงได้จัดกิจกรรมโครงการสร้างวัฒนธรรมและการทำงานเป็นทีมขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และฝึกทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีม
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำเอาความรู้ ทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการบวนการทำงาน

ผลที่คาดว่าจะเกิด

ผู้เข้าร่วมการอบรมสามารถเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ปรับเปลี่ยนทัศนคติในการมองด้านบวก เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานและตนเอง มีแผนที่ชัดเจน เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีจิตสำนึกรักองค์กร ทำงานด้วยจิตใจที่ทุ่มเทเพื่อการเติบโตขององค์กร มีจิตสำนึกความเป็นเจ้าขององค์กร มีความรักความผูกพันและมีจิตใจธำรงรักษาองค์กร รวมทั้งมีการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน และมีการสื่อสารที่สร้างสรรค์

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร

1,388,000 บาท

งบประมาณที่ใช้จริง

894,133.72 บาท

(สาเหตุที่ใช้งบประมาณต่ำกว่าประมาณการ เนื่องจากประหยัดค่าใช้จ่ายได้ในหลายรายการและจำนวนผู้เข้าร่วมต่ำกว่าประมาณการ)

ระยะเวลาดำเนินการ

1 กรกฎาคม – 23 กันยายน 2567

ผลการดำเนินงาน

สำนักงานได้จัดกิจกรรมโครงการสร้างวัฒนธรรมและการทำงานเป็นทีม โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินกิจกรรมโครงการสร้างวัฒนธรรมและการทำงานเป็นทีมที่ประกอบด้วยผู้แทนจากทุกฝ่ายงาน และมีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กรเป็นเลขานุการ มีรองเลขาธิการภารกิจด้านกฎหมายเป็นประธานคณะทำงาน ซึ่งได้เริ่มเตรียมการและมีการประชุมคณะทำงานอย่างต่อเนื่องตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2567 และจัดกิจกรรมขึ้นเมื่อวันที่ 21 – 23 กันยายน 2566 โดยมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กชค. เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 132 คน

โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป็นโครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น โดยโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในมิติของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่มีความเป็นพลวัตต่อเนื่อง จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรของสำนักงาน กชค. จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสรรถนะในการปฏิบัติงานให้สามารถเท่าทัน และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า (สำนักงาน กขค.) เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยได้กำหนดให้สำนักงานจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญ พฤติกรรมการทำงานที่ดี ทัศนคติที่ดี รวมถึงคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งหมายให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด¹ สำนักงาน กขค. จึงได้จัดให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ซึ่งมีกระบวนการขั้นตอนในการคัดเลือกหลักสูตรและบุคลากรที่จะส่งเข้ารับการอบรมที่จะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักงาน กขค. รวมทั้งมีการประเมินจริยธรรมของผู้เข้ารับการอบรมด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ผลที่คาดว่าจะเกิด

พนักงานที่เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะ แนวคิดที่ได้จากการเข้ารับการอบรม กลับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้กับสำนักงาน กขค. ตามตำแหน่งอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงาน กขค.

ระยะเวลาดำเนินการ

1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร

1,356,781 บาท

งบประมาณที่ใช้จริง

521,933 บาท

(สาเหตุที่ใช้งบประมาณต่ำกว่าประมาณการ เนื่องจากด้วยภาระงานของบุคลากรทำให้ไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ตามที่วางแผนไว้)

ผลการดำเนินงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน กขค. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น รวมทั้งสิ้น 30 หลักสูตร จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมรวม 44 คน ใช้งบประมาณรวม 521,933 บาท โดยมีรายละเอียด ดังนี้

¹ ระเบียบคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า ว่าด้วยการบริหารงานทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562 ข้อ 53

ด้านการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

กิจกรรมการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) และความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน กชค. ได้ทำการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) และความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ซึ่งเป็นการสำรวจที่ทำขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยนำเอาข้อมูลผลสำรวจที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ และวางแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ตลอดจนปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงาน คณะกรรมการ การแข่งขันทางการค้า
- 1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้าน
- 1.3 เพื่อวางแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ประเด็นหลักในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความรักและความผูกพันที่พนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งในด้านความคิดและจิตใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความทุ่มเท หรือการมีส่วนร่วมกับความสำเร็จขององค์กร จะปรากฏหรือแสดงออกในแต่ละบุคคลได้จากบุคลิกภาพ 3 ด้าน ดังนี้

2.1 SAY : วาจา พนักงานกล่าวถึงองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน /ผู้ที่อาจมาร่วมงานกับองค์กรในอนาคต ลูกค้า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแง่บวก หรือบุคคลรอบข้าง

2.2 STAY : กาย พนักงานที่มีความปรารถนาและมุ่งมั่นที่จะทำงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์กร อย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.3 STTIVE : ใจ พนักงานมีความยินดีที่จะทุ่มเท และทำงานเกินกว่าสิ่งที่องค์กรคาดหวัง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กรอบในการสำรวจความผูกพันของพนักงาน

การบริหารงานองค์กร (Company Practice)

- การให้ความสำคัญกับลูกค้า
- วัฒนธรรมองค์กร
- การสื่อสารภายในองค์กร
- ชื่อเสียงขององค์กร
- การเห็นคุณค่าพนักงาน
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
- การบริหารผลงานองค์กร

งาน (The Work)

- ความภูมิใจในงานที่ทำ
- อีสุระในการทำงาน
- ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน
- กระบวนการในการทำงาน

บุคคล (People)

- เพื่อนร่วมงาน
- หัวหน้างานโดยตรง
- ผู้บริหาร

โอกาส (Opportunities)

- การเรียนรู้และการพัฒนา
- โอกาสก้าวหน้าในการเติบโต

ผลตอบแทนรวม (Total Reward)

- ค่าตอบแทน
- สวัสดิการ
- การยกย่องชมเชย

คุณภาพชีวิต (Quality of Life)

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน
- ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- ความสุขในการทำงาน

งบประมาณ

ได้รับจัดสรร : - ไม่ใช้งบประมาณ

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ : - ไม่ใช้งบประมาณ

ระยะเวลาดำเนินงาน

1- 15 พฤศจิกายน 2566

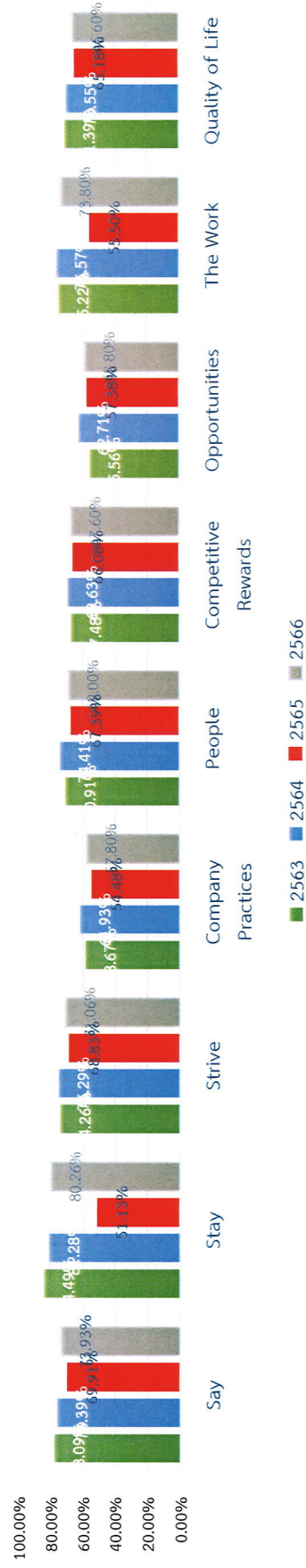
สรุปผลการวิเคราะห์

1. การสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) ของสำนักงานคณะกรรมการแข่งขันทางการค้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 93 คน สามารถแสดงผลการสำรวจได้ดังนี้

ปี	เปรียบเทียบร้อยละเฉลี่ยเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2566										คะแนนเฉลี่ย
	การพูดถึงสิ่งดี ๆ ขององค์กร เมื่อมีโอกาส (Say)	พฤติกรรมและความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานที่สำนักงานต่อไป (Stay)	พฤติกรรมที่พนักงานมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (Strive)	วิธีปฏิบัติของสำนักงาน (Company Practices)	การบริหารบุคคล (People)	ผลตอบแทนและสวัสดิการ (Competitive Rewards)	โอกาสในงาน (Opportunities)	งาน (The Work)	คุณภาพชีวิต (Quality of Life)		
2563	78.09%	84.49%	74.26%	58.67%	70.91%	67.48%	55.56%	75.22%	71.39%	70.67%	
2564	76.39%	81.28%	75.29%	61.93%	74.41%	69.63%	62.71%	76.57%	70.55%	72.09%	
2565	69.91%	51.13%	68.83%	54.48%	67.39%	66.08%	57.38%	55.50%	65.18%	61.76%	
2566	73.93%	80.26%	71.06%	57.80%	69.00%	67.60%	58.80%	73.80%	66.60%	68.76%	

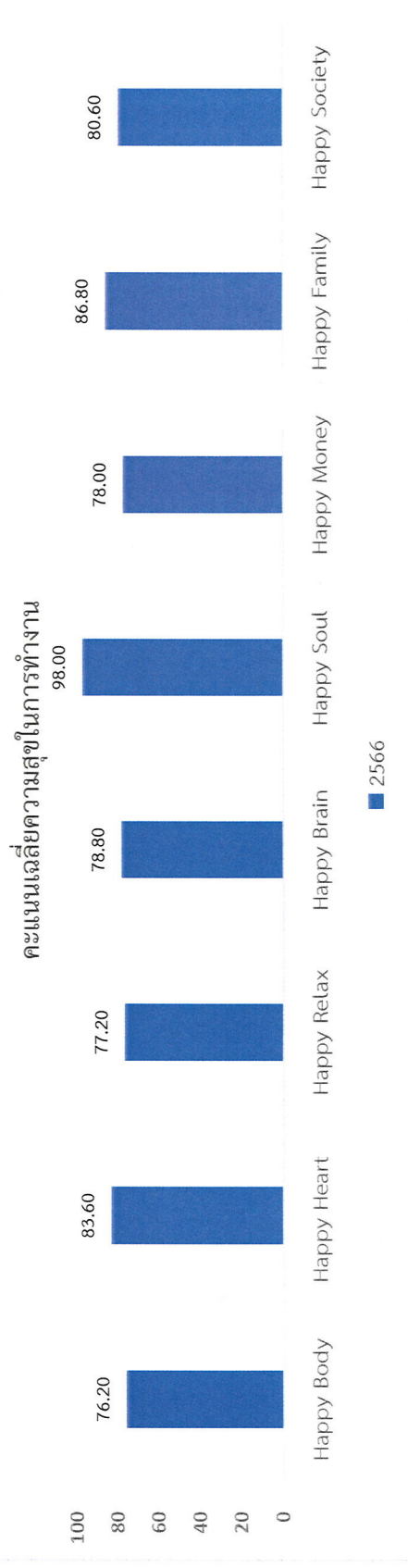
เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement)



2. การสรุปสำรวจความสุขในการทำงาน (Happy workplace) ของพนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จากการสำรวจความสุขในการทำงาน (Happy workplace) ของสำนักงานคณะกรรมการแข่งขันทางการค้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 93 คน สามารถแสดงผลการสำรวจได้ดังนี้

ปี	ร้อยละค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566							คะแนนเฉลี่ย	
	Happy Body (สุขภาพดีในการทำงาน)	Happy Heart (ความมีน้ำใจระหว่างกันในการทำงาน)	Happy Relax (การผ่อนคลายนอกเหนือการทำงาน)	Happy Brain (การเพิ่มความรู้ ทักษะที่ได้จากการทำงาน)	Happy Soul (คุณธรรม จริยธรรมในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน)	Happy Money (การจัดการการใช้เงิน)	Happy Family (ความสุขของครอบครัว)		Happy Society (สังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี)
2566	76.20%	83.60%	77.20%	78.80%	98.00%	78.00%	86.80%	80.60%	82.40%



ด้านการสรรหา คัดเลือก เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานของสำนักงาน กชค.

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน กชค. ได้เปิดรับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานของสำนักงาน กชค. จำนวน 5 ครั้ง บรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจำนวน 7 อัตรา ดังมีรายละเอียด ดังนี้

ครั้งที่	ชื่อประกาศ	วันที่เปิดรับสมัคร	ตำแหน่งที่รับสมัคร (ประเภท / ระดับ)	สังกัด	จำนวนที่ เปิดรับ	ผลการสรรหาและ คัดเลือก จำนวนอัตราที่บรรจุ แต่งตั้ง
1	ประกาศสำนักงาน กชค. เรื่อง รับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มพัฒนางานสืบสวนสอบสวน) ลงวันที่ 13 ธ.ค. 2565	28 ธ.ค. 2565 - 6 ม.ค. 2566	หัวหน้ากลุ่มพัฒนางานสืบสวนสอบสวน/ ประเภทอำนวยการ	ฝ่ายพัฒนาและประเมินงานสืบสวนสอบสวน (พส.)	1 อัตรา	1 อัตรา
2	ประกาศสำนักงาน กชค. เรื่อง รับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มการบัญชี) ลงวันที่ 28 ธ.ค. 2565	12 ม.ค. 2566 - 10 ก.พ. 2566	หัวหน้ากลุ่มการบัญชี/ ประเภทอำนวยการ	ฝ่ายการคลัง (กค.)	1 อัตรา	ไม่มีผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก
3	ประกาศสำนักงาน กชค. เรื่อง รับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตำแหน่งประเภทปฏิบัติงาน ที่มีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ (ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับอาวุโส) ลงวันที่ 7 เม.ย. 2566	20 เม.ย. 2566 - 22 พ.ค. 2566 ขยายเวลาถึง 22 มิ.ย. 2566	ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ /ประเภท ปฏิบัติงาน ระดับ อาวุโส	กลุ่มบริหารจัดการทรัพย์สินสำนักงาน ฝ่ายเลขานุการสำนักงาน (ลส.)	1 อัตรา	1 อัตรา
4	ประกาศสำนักงาน กชค. เรื่อง รับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ครั้งที่ 2 (ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มการบัญชี) ลงวันที่ 28 เม.ย. 2566	15 พ.ค. 2566 - 15 มิ.ย. 2566	หัวหน้ากลุ่มการบัญชี/ประเภท อำนวยการ	ฝ่ายการคลัง (กค.)	1 อัตรา	1 อัตรา
5	ประกาศสำนักงาน กชค. เรื่อง รับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พนักงานตำแหน่งประเภทปฏิบัติงาน ระดับต้น ครั้งที่ 1 ลงวันที่ 7 มิ.ย. 2566	26 มิ.ย. 2566 - 26 ก.ค. 2566	1. นิติกร /ประเภท ปฏิบัติงาน ระดับต้น 2. นักวิชาการแข่งขัน ทางการค้า/ประเภท ปฏิบัติงาน ระดับต้น	ฝ่ายบริหารงานคดี (งค.) ฝ่ายแสวงหาข้อเท็จจริง ทั่วไป (สจ.) ฝ่ายสื่อสารองค์กร (สอ.) ฝ่ายเผยแพร่ความรู้และส่งเสริมการมีส่วนร่วม (สร.)	4 อัตรา	4 อัตรา

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ต้นงวด - ปลายงวด)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	อัตราถือครอง ณ 1 ตุลาคม 2565	อัตราถือครอง ณ 30 กันยายน 2566
เลขาธิการ	1	.*	1
บริหาร (ระดับสูง)	4	2	3
บริหาร (ระดับต้น)	13	12	13
อำนวยการ	16	14	15
ปฏิบัติงาน	98	77	74
รวม	132	105	106

* รองเลขาธิการรักษาการในตำแหน่งเลขาธิการ ในระหว่างการสรรหาเลขาธิการ

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	งบประมาณที่ใช้
1	หลักสูตร "ผู้นำส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล รุ่น 6"	1	260,000.00
2	หลักสูตรเทคนิคการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง	2	3,000.00
3	การบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง รุ่นที่ 9 - 10	1	12,000.00
4	หลักสูตร เจาะลึกปัญหาและแนวทางปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง การทำร่างขอบเขตงาน (TOR)	1	3,900.00
5	หลักสูตร การบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับคดีทางปกครอง รุ่น 13	1	12,000.00
6	หลักสูตร Data Governance Office for Government	1	11,663.00
7	หลักสูตร Workshop : PDPA-RoPA รุ่นที่ 4	1	10,000.00
8	หลักสูตร การวิเคราะห์งบการเงินแบบมืออาชีพ	1	5,350.00
9	หลักสูตร The Strategist CFO	1	5,885.00
10	หลักสูตร Tax for junior accountant	1	7,846.00
11	หลักสูตร Update TFRS 2566	1	4,066.00

ที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	งบประมาณที่ใช้
12	หลักสูตรกฎหมาย e-payment หลักเกณฑ์และการทำ e-Tax invoice & e-Receipt, e-Withholding Tax และ e-Filling	1	12,840.00
13	หลักสูตร ปลูกความเป็นผู้นำเชิงรุกของหัวหน้างาน	1	3,103.00
14	หลักสูตร การบริหารจัดการความเสี่ยงของระบบบัญชีการเงิน	1	8,988.00
15	หลักสูตร การจัดเตรียมข้อมูลตามมาตรฐานการบัญชีเพื่อการปิดบัญชีอย่างถูกต้อง	1	3,745.00
16	หลักสูตร นักบัญชีกับการเลือกใช้ Accounting Software/ERP in Accounting ให้เหมาะสมกับธุรกิจ	1	4,815.00
17	หลักสูตร ESG (Environment Social และ Governance) หลักการและแนวทางปฏิบัติองค์กร เพื่อเพิ่มมูลค่าและความยั่งยืนของธุรกิจ	1	4,815.00
18	หลักสูตร การบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต (Fraud Risk Management)	1	9,630.00
19	หลักสูตร การควบคุมภายในตามกรอบ COSO รุ่น 8 (internal Control Integrated Framework)	1	10,000.00
20	หลักสูตรขั้นตอนการจัดจ้าง วิธีการและหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลาง สำหรับงานจ้างที่ปรึกษา	1	7,000.00
21	หลักสูตร Steps to become a successful supervisor หัวหน้างาน 3ก. (เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด)	1	5,243.00
22	หลักสูตร Cybersecurity Awareness	2	7,800.00
23	หลักสูตรการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปศส.) รุ่นที่ 22	1	-
24	หลักสูตรการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data governance)	5	38,500.00

ที่	ชื่อหลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	งบประมาณที่ใช้
25	หลักสูตร Workshop : PDPA - RoPa การจัดทำบันทึกกิจกรรมประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล รุ่นที่ 5	1	5,000.00
26	หลักสูตร การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐศาสตร์การเงินหลักสูตร Data Analyst from Zero to Hero: การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel และ Power BI	5	10,000.00
27	หลักสูตร วัฒนาการของโลก AI และการใช้งาน ChatGPT เพื่อภารกิจภาครัฐ (AI Trends and Using ChatGPT for Government Missions)	3	18,000.00
28	หลักสูตร การบริหารและจัดเก็บเอกสาร (Filing Management)	2	9,844.00
29	หลักสูตร Cybersecurity Workshop For Government Agency	1	19,900.00
30	หลักสูตร โครงการฝึกอบรมแนวทางปฏิบัติ สำหรับงานที่ปรึกษา ตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	2	7,000.00
รวม		44	521,933.00

ปัญหา/อุปสรรค

สำนักงาน กขค. เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการประกอบธุรกิจให้เสรีและเป็นธรรม ซึ่งความรู้ ทักษะ ด้านการสืบสวนสอบสวน การวิเคราะห์ตลาดและระบบเศรษฐกิจ ที่เกี่ยวกับการแข่งขันทางการค้า เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการแข่งขันท่างการค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความรู้และทักษะที่มีความเฉพาะค่อนข้างสูง ซึ่งในปัจจุบันในตลาดแรงงานต้องถือว่ายังขาดแคลนอย่างมาก ที่พอมืออยู่บ้างก็จะเป็นผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันชั้นนำในต่างประเทศ ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก อันเนื่องมาจากภาคการศึกษาโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาของไทยยังไม่มีการผลิตบัณฑิตในด้านกฎหมายการแข่งขันท่างการค้า จึงเป็นปัญหาในการสรรหาบุคลากรของสำนักงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. สำนักงาน กขค. ควรพิจารณาปรับปรุงระบบการบริหารค่าตอบแทน โดยควรเพิ่มผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับพนักงานโดยเฉพาะในสายงานที่มีความขาดแคลน เพื่อให้สามารถดึงดูดและแข่งขันกับตลาดแรงงานภายนอกได้
๒. สำนักงาน กขค. ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะในด้านของกฎหมายการแข่งขันทางการค้า การวิเคราะห์วิจัยระบบเศรษฐกิจด้านการแข่งขันทางการค้า โดยอาจทำความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา
๓. สำนักงาน กขค. ควรผลักดันให้ภาคการศึกษา ระดับอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความรู้และทักษะแบบผสมผสานทั้งมิติด้านนิติศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์ โดยอาจจะเริ่มต้นด้วยการเปิดเป็นวิชาเลือกเสรี วิชาโท หรือวิชาเอก ด้านกฎหมายการแข่งขันทางการค้า
๔. สำนักงาน กขค. ควรพัฒนาให้มีสถาบันวิชาการด้านการแข่งขันทางการค้า ที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านการแข่งขันทางการค้า ตลอดจนเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักวิชาการและผู้ที่มีความสนใจในด้านการแข่งขันทางการค้า และกฎหมายการแข่งขันทางการค้า

