



**แผนกลยุทธ์**  
ของ  
**สำนักงาน ก.พ.**  
ปี 2536 - 2539



แผนกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ.

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2536-2539

กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก สำนักงาน ก.พ.

8 ตุลาคม 2535

## สารบัญ

	หน้า
คำปรารภของเลขาธิการ ก.พ.	1
บทที่	
1. มติใหม่ของ ก.พ. และ สำนักงาน ก.พ.	3
ความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ของ สำนักงาน ก.พ.	
องค์ประกอบใหม่ของ ก.พ.	
บทบาทหน้าที่ใหม่ของ ก.พ. และ สำนักงาน ก.พ.	
2. ปัญหาและมาตรการแก้ปัญหาในระบบราชการ	13
ปัญหาเกี่ยวกับระบบราชการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	
มาตรการปรับปรุงระบบราชการ	
มาตรการปรับปรุงระบบข้าราชการ	
3. การจัดทำแผนกลยุทธ์ของ สำนักงาน ก.พ.	19
วิธีการ	
วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์	
ส่วนประกอบของแผนกลยุทธ์	
ภาพแสดงกรอบการวางแผนกลยุทธ์ของ สำนักงาน ก.พ.	
4. แผนกลยุทธ์ของ สำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ พ.ศ.2536-2539	27
เป้าหมายของ สำนักงาน ก.พ.	
พันธกิจของ สำนักงาน ก.พ.	
นโยบายของ สำนักงาน ก.พ.	
วัตถุประสงค์ของ สำนักงาน ก.พ.	
กลวิธี	

5. **แนวนโยบายรัฐบาลปัจจุบันกับแผนกลยุทธ์** 43
- นโยบายการเมืองและการบริหารราชการ  
นโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
จุดเน้นนโยบายรัฐบาลปัจจุบันและรัฐบาลชุดที่ผ่านมา  
แผนกลยุทธ์ของ สำนักงาน ก.พ. กับการสนองต่อนโยบายรัฐบาล  
การเทียบเคียงนโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบันกับแผนกลยุทธ์

**บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**

55

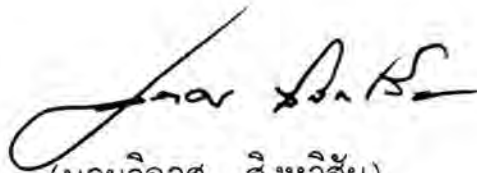
## คำปรารภของเลขาธิการ ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแผนกลยุทธ์ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการบริหารและดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2536-2539 โดยเน้นการจัดทำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถรองรับความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้แผนกลยุทธ์ที่ดีและสามารถนำไปปฏิบัติได้

แผนกลยุทธ์ของ สำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นในช่วงต้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ซึ่งรัฐบาลมีแนวนโยบายชัดเจนที่จะปรับปรุงระบบบริหารราชการ และกฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพและความคล่องตัว ปรับบทบาทของราชการจากการตรวจสอบควบคุม เป็นกำกับ ดูแล และส่งเสริมพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพและคุณธรรมและเป็นกำลังสำคัญของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดเป้าหมายในอันที่จะ "ปรับปรุงระบบราชการ ระบบการบริหารงานบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือน และพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย สามารถสนองตอบนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ และการให้บริการประชาชน" ซึ่งจะสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลดังกล่าวข้างต้น

เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ แผนกลยุทธ์ฉบับนี้จึงได้กำหนดกรอบและแนวทางบริหารที่จะนำไปสู่การปรับปรุงระบบและวิธีการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. ให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว มีการกระจายอำนาจการบริหารบุคคลไปยังส่วนราชการต่าง ๆ มากขึ้น ในขณะเดียวกันก็มุ่งที่จะพัฒนาข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวหน้า ทันสมัย เป็นที่เชื่อถือและยอมรับของรัฐบาลและส่วนราชการอื่น กับจะมีส่วนช่วยสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการต่าง ๆ พร้อมทั้งจะรับการมอบอำนาจและกระจายอำนาจจาก ก.พ. รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในระบบราชการ และระบบข้าราชการด้วย

แผนกลยุทธ์ของ สำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ประกอบด้วย เนื้อหาที่มี ส่วนสัมพันธ์กันตั้งแต่บทที่ 1 - 5 นั่นคือ มิติใหม่ของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ปัญหาและมาตรการแก้ปัญหาในระบบราชการพลเรือน การจัดทำแผนกลยุทธ์ของ สำนักงาน ก.พ. ตัวแผนกลยุทธ์ซึ่ง สำนักงาน ก.พ. จะใช้เป็นกรอบและแนวทางดำเนินการ ในรูปของแผนแม่บท แนวนโยบายรัฐบาลปัจจุบันกับแผนกลยุทธ์ โดยส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงาน ก.พ. จะสามารถใช้กรอบ และแนวทางของแผนกลยุทธ์นี้ เป็นเครื่องช่วยประกอบการวางแผนปฏิบัติการให้ สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดการผนึกกำลังร่วม ให้ ทุกฝ่ายสามารถเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของ สำนักงาน ก.พ. ที่กำหนดไว้ อย่างพร้อมเพรียงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน



(นายวิลาศ สิงหวิสัย)

เลขาธิการ ก.พ.

## บทที่ 1

### มติใหม่ของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.

#### 1. ความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

เพื่อให้ทันกับสถานการณ์โลกและของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทางการบริหาร บทบาทในการดำเนินกิจการ ตลอดจนรูปแบบโครงสร้างองค์การ การจัดระบบงานและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ตระหนักและเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างและบทบาทของตนเองให้รับกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทุกด้าน

#### 2. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ของ สำนักงาน ก.พ.

อาศัยเหตุผลและข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น สำนักงาน ก.พ. ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทุกด้านที่กล่าวไปแล้ว ในขณะที่เดียวกันก็เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจที่ได้มีการกำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกำหนดให้ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหลายประการ เช่น ภารกิจเกี่ยวกับการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน การจัดและพัฒนาระบบงานและวิธีปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายพลเรือน การพัฒนาระบบข้อมูลและจัดทำแผนกำลังคน

ในราชการพลเรือน การปรับปรุงระบบการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน รวมทั้ง การดำเนินการตามมาตรการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ ที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ อันได้แก่การควบคุมโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ การรักษาข้าราชการที่มีคุณภาพดีและมีความสามารถสูงไว้ในระบบราชการ การพัฒนาข้าราชการเพื่อสร้างคุณภาพ คุณธรรม การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการ เป็นต้น

การปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ. ครั้งนี้ เป็นการปรับปรุงในเชิงปฏิรูปภาพรวมทั้งหมด โดยเน้นการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้มีขนาดกะทัดรัด และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้ ได้ยึดหลักสำคัญตามแนวนโยบายของรัฐบาลรวม 3 ประการ คือ

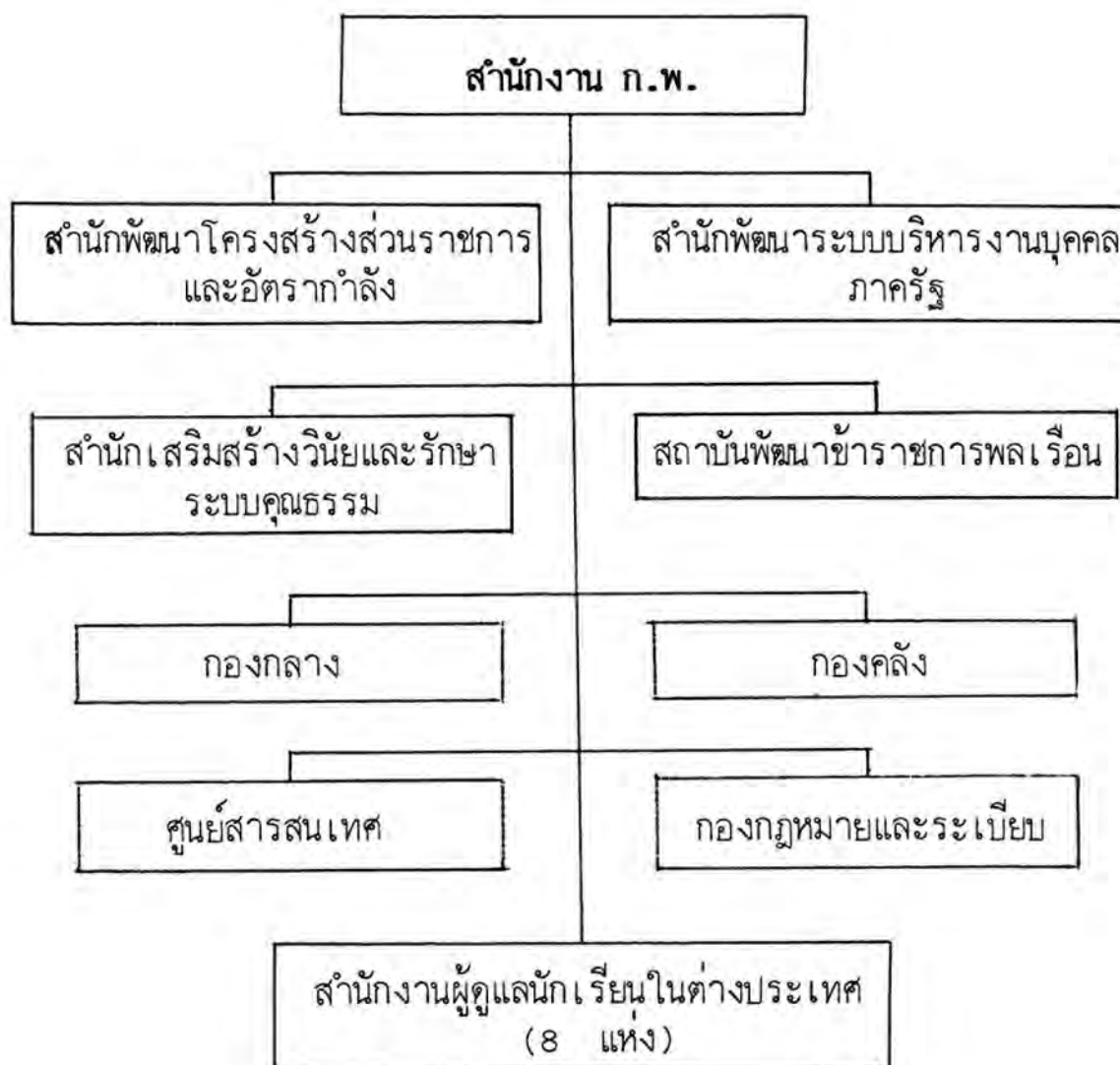
- 1) ไม่เพิ่มจำนวนส่วนราชการและข้าราชการ
- 2) จัดโครงสร้างส่วนราชการที่เอื้อต่อการประสานงานและรองรับงานที่ต้องปฏิบัติทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค
- 3) ปรับปรุงระบบและวิธีการปฏิบัติงาน โดยลดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว

ปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. มีหน่วยงานภายใต้สังกัดที่มีฐานะเป็น กอง และสำนัก คือ

- (1) กองกลาง
- (2) กองคลัง
- (3) กองกฎหมายและระเบียบ
- (4) ศูนย์สารสนเทศ
- (5) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
- (6) สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง
- (7) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

- (8) สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม
  - (9) สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ (8 แห่ง)
- ทั้งนี้ ตั้งรายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. ที่ปรับปรุงใหม่

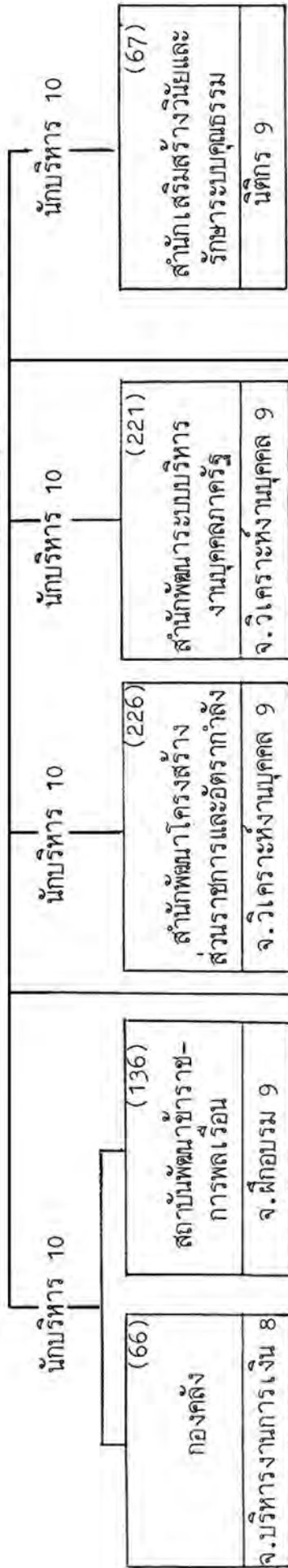


แผนภูมิแสดงการกำหนดตำแหน่งในส่วนกลาง และสรุปอัตรากำลังของ สำนักงาน ก.พ.

(857)
สำนักงาน ก.พ.
นักบริหาร 11

ที่ปรึกษา (5)
จ.วิเคราะห์งานบุคคล 10 - 2
จ.วิเคราะห์งานบุคคล 9 - 3

จ.ตรวจลอบภายใน 7 - 1



นักบริหาร 9

กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก	9
จ.วิเคราะห์งานบุคคล	8 - 4
จ.วิเคราะห์งานบุคคล	7 - 3
จ.วิเคราะห์งานบุคคล	6 - 2

(58)
กองกลาง
จ.บริหารงานทั่วไป 8

นักบริหาร 9

(22)
ศูนย์สารสนเทศ
จ.ระบบงานคอมพิวเตอร์ 8

(18)
กองกฎหมายและระเบียบ
นิตกร 8

(21)
สำนักงานผู้ดูแลนักเรียน
ในต่างประเทศ

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

### 3. องค์ประกอบใหม่ของ ก.พ.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ได้มีการปรับปรุงองค์ประกอบของ ก.พ. ให้เหมาะสมขึ้น โดยเพิ่มจำนวนกรรมการ โดยตำแหน่ง ซึ่งเดิมมีจำนวน 2 คน เป็น 5 คน กรรมการที่เพิ่มขึ้น 3 คน ได้แก่ ปลัดกระทรวงการคลัง ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเดิมกำหนดว่า ต้องเป็นผู้เคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือเทียบเท่าจำนวนไม่น้อยกว่า 12 คน แต่ไม่เกิน 15 คน ได้เปลี่ยนเป็นให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการและการจัดส่วนราชการ ด้านการพัฒนาองค์การ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์โดยมีจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 7 คน และต้องเป็นหรือเคยเป็นข้าราชการระดับไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือเทียบเท่า แต่ถ้าจะตั้งจากผู้ไม่เคยเป็นข้าราชการระดับดังกล่าว จะตั้งได้ไม่เกิน 3 คน ที่เหลือเป็นกรรมการผู้แทนข้าราชการจำนวน 5 คน ซึ่งเลือกกันเองจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่ง ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง หัวหน้าหรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หัวหน้าหรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี อธิบดีและผู้ว่าราชการจังหวัด ทั้งนี้วิธีการดังกล่าวจะทำให้ระบบราชการพลเรือนเป็นระบบเปิด และได้รับแนวความคิดใหม่ ๆ จากภายนอก อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในราชการพลเรือน

### 4. บทบาทหน้าที่ใหม่ของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.

#### 4.1 บทบาทหน้าที่ใหม่ของ ก.พ.

ภายหลังการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบ ก.พ. ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันยิ่งขึ้น โดยกรรมการ ก.พ. ชุดใหม่ประกอบด้วย ผู้บริหาร

ระดับหัวหน้าส่วนราชการและผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ที่มาจากหลายสาขาวิชาชีพ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์ มาตรฐานเกี่ยวกับระบบราชการ และการบริหารงานบุคคลในราชการฝ่าย พลเรือน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อมีการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบใหม่ของ ก.พ.แล้ว จึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับบทบาทของ ก.พ. ให้รับกันด้วย โดย ก.พ.ได้เปลี่ยน บทบาทในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) เปลี่ยนบทบาทของ ก.พ. จากการเป็นผู้ควบคุมและปฏิบัติ ไปเป็นผู้กำกับ ติดตามและส่งเสริม โดย ก.พ.จะทำหน้าที่เสนอแนะนโยบาย วางระบบหลักเกณฑ์และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การปรับปรุงมาตรฐานและวิธีการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง การกำหนดรูปแบบและมาตรฐานการจัดส่วนราชการ เป็นต้น ในขณะเดียวกันก็จะมี การมอบอำนาจและกระจายอำนาจจาก ก.พ.ให้กับส่วนราชการต่าง ๆ มากขึ้น

2) เพิ่มบทบาทของ ก.พ.ให้เด่นชัดในการเป็นผู้จัดการ-งานบุคคลของรัฐบาล โดย ก.พ.จะเป็นผู้เสนอแนะนโยบายและวางแนวทาง ด้านการวางแผนกำลังคน และการบริหารกำลังคนในราชการพลเรือนให้มี ประสิทธิภาพ พัฒนาข้าราชการพลเรือนให้มีอุดมการณ์ มีความภาคภูมิใจใน อาชีพราชการ ควบคู่กับการมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานที่ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ปรับปรุงระบบตำแหน่งและระบบค่าตอบแทนให้ทันสมัย เป็นระบบที่เป็นเครื่องมือและกลไกในการรักษาข้าราชการที่มีคุณภาพไว้ในระบบ ราชการ ขณะเดียวกันก็ดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีอุดมการณ์ มีความรู้สูง และมีสติปัญญา ดีเข้ามารับราชการสืบทอดจากคนรุ่นเก่าต่อไป รวมทั้ง รักษามาตรฐานการ บริหารงานบุคคลระหว่างข้าราชการประเภทต่าง ๆ ไม่ให้เกิดการได้เปรียบ เสียเปรียบกัน ตลอดจน ศึกษาวิจัยเชิงนโยบายการบริหารงานบุคคลและพัฒนา

ทฤษฎีและความรู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปพัฒนาระบบราชการและระบบข้าราชการ ให้เป็นระบบที่ทันสมัย ส่งเสริมการปฏิบัติงานของภาคเอกชน และเอื้ออำนวย ในการนำบริการของรัฐไปให้ถึงมือของประชาชนยิ่งขึ้น

3) เสริมสร้างให้ ก.พ. มีบทบาทสำคัญในการจัดและพัฒนา ส่วนราชการ ด้วยการให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี ในส่วนที่ เกี่ยวกับการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน การปรับปรุงโครงสร้างกระ- ทรวง ทบวง กรม การพัฒนาองค์การ การปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติราชการ และการจัดระบบงานของส่วนราชการต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว และ ทันสมัย

#### 4.2 บทบาทหน้าที่ใหม่ของ สำนักงาน ก.พ.

เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ใหม่ของ ก.พ. ที่จะ ปฏิบัติงานในเชิงนโยบายและวิชาการมากขึ้นกว่าเดิมนี้ สำนักงาน ก.พ. ซึ่ง เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้กับ ก.พ. จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่โดยมี สาระสำคัญ ดังนี้

1) เปลี่ยนบทบาทจากหน่วยงานดำเนินการ เป็น องค์การชำนาญการด้านการจัดระบบราชการและการบริหารงานบุคคล ซึ่ง สามารถทำหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำส่วนราชการต่าง ๆ ในการบริหารและปรับ- บรุงงานให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัวและทันสมัย

2) เปลี่ยนบทบาทและวิธีปฏิบัติงาน ให้เน้นเชิง วิชาการ และเชิงนโยบายมากกว่าเชิงปฏิบัติ เน้นการสร้าง พัฒนาและปรับปรุง มาตรฐานการบริหารงานบุคคลมากกว่าการศึกษาวิเคราะห์เป็นรายกรณี

3) ริเริ่ม เสริมสร้างและพัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคน ภาครัฐ และการวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือน

4) สร้างแนวร่วมและเครือข่ายการประสานงานระหว่างหน่วยงานกลางกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของราชการประเภทต่าง ๆ และเสริมสร้างสมรรถนะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดระบบราชการ และการบริหารงานบุคคล

## บทที่ 2

### ปัญหาและมาตรการ แก้ปัญหาในระบบราชการ

1. อาจกล่าวได้ว่า บทบาทใหม่ของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ที่สำคัญที่สุดในขณะนี้ คือ การมุ่งแก้ปัญหาต่าง ๆ ในระบบราชการให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น หากสำนักงาน ก.พ. สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบราชการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีอยู่หลายประการในปัจจุบันให้ลดน้อยลงหรือหมดสิ้นไปได้ ผลที่ประชาชนจะได้รับก็คือ บริการของรัฐที่มีคุณภาพและถึงมือประชาชนอย่างแท้จริง

2. สำหรับปัญหาเกี่ยวกับระบบราชการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการนั้น ตามเอกสารสรุปข้อเสนอการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการของ สำนักงาน ก.พ. สามารถประมวลได้ ดังนี้

2.1 ส่วนราชการมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และไม่มีขอบเขตจำกัด กล่าวคือ บางส่วนราชการมีจำนวนกรม กอง และหน่วยงานย่อยที่จัดตั้งเป็นการภายใน กระจายอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นจำนวนมาก จนเกิดปัญหาในการควบคุมดูแล และบางครั้งทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกัน

2.2 การเพิ่มจำนวนข้าราชการอย่างไม่มีขีดจำกัด จนกลายเป็นปัญหาหนึ่งในระบบราชการ แม้จะมีมาตรการจำกัดให้เพิ่มจำนวนตำแหน่งได้ไม่เกินร้อยละ 2 ต่อปี แต่จำนวนข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ก็เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยไม่หยุดยั้งจนเกินกว่าจำนวนร้อยละ 2 ที่จำกัดไว้ ซึ่งผลจากการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการทุกปีโดยมิได้คำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นที่แท้จริง ทำให้ค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือนรวมของกำลังคนภาครัฐคิดเป็นมูลค่าถึง

214,500 ล้านบาท ในปีงบประมาณ พ.ศ.2536 หรือประมาณร้อยละ 39 ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

2.3 ระบบงานและวิธีการทำงานที่ไม่ทันสมัย ทำให้บริการของราชการส่วนใหญ่ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็ว และทันต่อการขยายตัวของภาคเอกชน ดังนั้น หากไม่มีการแก้ไขปรับปรุงให้ทันที่แล้วก็แล้ว ระบบและวิธีการทำงานภาครัฐอาจกลายเป็นตัวถ่วงในการพัฒนาประเทศ แทนที่จะเป็นกลไกสนับสนุนให้มีการพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว และบรรลุเป้าหมาย

2.4 การรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง นั่นคือ การบริหารราชการส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นการวินิจฉัยสั่งการและการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จะอยู่ที่ผู้บริหารในส่วนกลาง ทำให้งานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนเกิดการชะงักงัน ล่าช้า ไม่ทันการและขาดประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2.5 กฎ ระเบียบ ที่ล้าสมัยและไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ปัจจุบันกฎหมาย กฎ ระเบียบเป็นจำนวนมากที่ใช้อยู่ในส่วนราชการมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมซึ่งเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก เมื่อกฎ ระเบียบที่ทางราชการยึดถืออยู่ล้าหลัง และไม่ยืดหยุ่นให้เข้ากับสถานการณ์แล้ว จะกระทบต่อการบริการต่าง ๆ ที่รัฐจะให้กับประชาชน และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ ของรัฐด้วย

2.6 การสูญเสียข้าราชการที่มีคุณภาพ เนื่องจากความต้องการกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพสูงในภาคเอกชนมีสูง เพราะการขยายตัวอย่างรวดเร็วของระบบเศรษฐกิจในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 และ 7 ทำให้การผลิตกำลังคนในบางสาขาไม่สามารถผลิตให้ทันกับความต้องการ ประกอบกับอัตราเงินเดือนที่ทางราชการจ่ายให้กับผู้มีวุฒิต่างๆ เดียวกัน และปฏิบัติงานในลักษณะใกล้เคียงกันกับภาคเอกชน ยังมีความแตกต่างกันมาก

เป็นผลให้ทางราชการขาดแคลนคนที่มีฝีมือ

2.7 การทุจริต ประพฤติมิชอบและไม่อุทิศตนให้กับราชการ ปัจจุบันเกียรติภูมิในอาชีพราชการตกต่ำลงมาก ทั้งในสายตาและความรู้สึกของบุคคลภายนอก และของข้าราชการด้วยกันเอง เนื่องจาก ข้าราชการมีรายได้ต่ำ ระบบราชการล่าช้าและขาดความเป็นธรรม นอกจากนี้ ยังมีข้าราชการจำนวนหนึ่งมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

2.8 ระบบบริหารงานบุคคลไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การบริหารงานบุคคลในราชการโดยทั่วไป ยังมีลักษณะไม่ส่งเสริมและก่อให้เกิดการพัฒนาหรือธำรงรักษาระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง เพราะการดำเนินการบริหารงานบุคคลบางเรื่องยังคงดำเนินการอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และแนวคิดแบบเก่า เช่น ระบบการปูนบำเหน็จในเรื่องเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ยังอยู่บนพื้นฐานของการเฉลี่ยความสุขและระบบการหมุนเวียนแทนการพิจารณาจากผลงานในรอบปีที่ผ่านมา หรือการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยมุ่งช่วยเหลือพรรคพวก เป็นต้น จึงไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ข้าราชการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมุ่งปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

3. ในการแสวงหามาตรการแก้ไขปัญหาในระบบราชการนั้น นอกจากการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาแต่ละเรื่องอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว เพื่อให้การแก้ปัญหาตั้งกล่าวข้างต้นและปัญหาสำคัญอื่น ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องตรงจุด และนำไปสู่การปรับปรุงระบบราชการ และระบบข้าราชการอย่างได้ผลแท้จริง สำนักงาน ก.พ. จึงใช้กรอบนโยบายการปรับปรุงระบบข้าราชการของรัฐบาล แนวทางการพัฒนาระบบราชการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 และแนวโน้มนโยบายการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศเป็นหลัก จากนั้นจึงกำหนดเป็น "มาตรการปรับปรุงระบบราชการ

และระบบข้าราชการพลเรือน ในช่วงปี พ.ศ.2536-2539" เสนอต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งต่อมาคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบ โดยมาตรการดังกล่าว จำแนกเป็น 2 ส่วนคือ

### 3.1 มาตรการการปรับปรุงระบบราชการ

3.1.1 ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดส่วนราชการ ควบคุมไม่ให้มีการเพิ่มส่วนราชการระดับกองในปีงบประมาณ พ.ศ.2536-2539 พร้อมทั้งวางมาตรการให้ส่วนราชการปรับปรุงระบบงาน และขั้นตอนการทำงาน ให้สั้น คล่องตัว กระจายอำนาจสู่ระดับล่าง วางระบบ มาตรฐาน และ ประเมินผลให้การจัดส่วนราชการไม่ซ้ำซ้อน และใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์ สูงสุด

3.1.2 ควบคุมขนาดของระบบราชการ เพื่อให้ ราชการมีขนาดกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ โดยวางมาตรการระงับการเพิ่ม จำนวนข้าราชการและลูกจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ.2535-2539 สร้างกลไก เพื่อกระจายงานให้เอกชน รับงานที่ราชการเคยทำไปดำเนินการ ให้ส่วนราชการ จัดทำแผนกำลังคนตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด และมาตรการให้ ส่วนราชการใช้วิธีเกลี้ยกำลังคนของส่วนราชการ

3.1.3 ปรับปรุงระบบวิธีปฏิบัติราชการให้สั้น คล่องตัว และทันสมัย โดยหัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจการอนุมัติ อนุญาต ลงสู่ ข้าราชการระดับล่างให้มาก ปรับระบบขั้นตอนการทำงานให้สั้น และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

### 3.2 มาตรการการปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือน

3.2.1 ปรับปรุงระบบและวิธีการสรรหาและคัดเลือก โดยกำหนดมาตรการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถสูงมาเข้ารับราชการ

ให้มากขึ้น พร้อมทั้งปรับปรุงระบบทดลองปฏิบัติราชการให้มีระบบการประเมินผลที่เข้มงวด จริงจัง เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมจริง ๆ เข้ารับราชการ

3.2.2 ปรับปรุงกลไกและมาตรการการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง โดยวางระบบประเมินศักยภาพและผลงาน เพื่อให้ได้คนที่มีความสูงที่สุดมาดำรงตำแหน่ง วางมาตรการการกลั่นกรองคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งทุกระดับในลักษณะองค์คณะ เพื่อให้ระบบแต่งตั้งมีความโปร่งใส และได้ผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และมีคุณธรรมมาดำรงตำแหน่งทุกตำแหน่งในราชการพลเรือน

3.2.3 ปรับปรุงระบบการกำหนดตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับกลุ่มอาชีพอื่นในภาคเอกชน โดยนำหลักการ "เปรียบเทียบระบบภายนอก" มาใช้ในการกำหนดตำแหน่งและเงินเดือนข้าราชการด้วย

3.2.4 พัฒนาข้าราชการเพื่อสร้างคุณภาพและคุณธรรม โดยให้ส่วนราชการถือว่า "การพัฒนาข้าราชการเป็นการลงทุนของรัฐ" และกำหนดมาตรการเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยสามารถนำมาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้รับกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้ง กำหนดจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมของข้าราชการ

3.2.5 กำหนดมาตรการให้รางวัลตอบแทนข้าราชการที่มีผลงานดีเด่น โดยสร้างระบบการให้รางวัลเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง สร้างกลไก และมาตรการให้ผู้บังคับบัญชาใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเงื่อนไขในการแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนอย่างจริงจัง

3.2.6 กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลในทางปฏิบัติ จาก ก.พ.ให้แก่ส่วนราชการ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.จังหวัดมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของระบบราชการและระบบข้าราชการที่ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไป

เพื่อให้มาตรการดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเปรียบเสมือนข้อผูกพันที่สำนักงาน ก.พ. มีต่อคณะรัฐมนตรี บังเกิดผลและนำไปสู่การปฏิบัติที่มีทิศทางแน่นอน ชัดเจน สำนักงาน ก.พ.จึงนำมาตรการทั้ง 9 ประการที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว มาประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ขึ้น โดยรายละเอียดของแผนกลยุทธ์จะปรากฏในบทที่ 3 และ 4

### บทที่ 3

#### การจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ.

##### 1. วิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ. ได้คำนึงถึงปัจจัยองค์ประกอบ และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีผลต่อการจัดทำแผนและการดำเนินการตามแผนให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

1) **นโยบายรัฐบาล** ที่จะปรับปรุงระบบราชการ และระบบข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาประเทศ โดยการวางระบบจำกัดจำนวนข้าราชการและลูกจ้างให้มีขนาดกะทัดรัด ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับการเพิ่มรายได้และปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกฎหมายและวิธีปฏิบัติราชการให้เกิดความคล่องตัว สามารถกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่ระดับล่างและสู่ส่วนภูมิภาคได้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวางมาตรการในการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยมในราชการ

2) **แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7** จะปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการบริหาร โดยการปรับบทบาทของราชการจากการตรวจสอบควบคุม เป็นกำกับดูแล และส่งเสริม พร้อมทั้ง ปรับขนาดและโครงสร้างขององค์กร ตลอดจนกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ อันเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในระบบวิชาชีพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้ง พัฒนาคุณภาพข้าราชการ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการ ด้วยการขึ้นนำกลุ่มเป้าหมาย รูปแบบ วิธีการ เนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ทั้งให้ถือว่า การปรับปรุงระบบราชการและ

การพัฒนากำลังคนเป็นการลงทุนของรัฐ

3) **มาตรการการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ**  
 ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2535 โดยมาตรการดังกล่าวเน้นการควบคุมโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการให้มีขนาดเล็กลงด้วย การปรับปรุงการจัดส่วนราชการให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ควบคุมจำนวนตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างในราชการ โดยให้ระงับการเพิ่มอัตราตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างตลอดช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ปรับระบบวิธีปฏิบัติราชการให้สั้น คล่องตัวและทันสมัย ด้วยการมอบและกระจายอำนาจตามลำดับชั้น และนำระบบสำนักงานอัตโนมัติมาใช้ในราชการ เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงระบบวิธีการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และการรักษาข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูงไว้ในระบบราชการให้นานที่สุด รวมทั้งหาแนวทางพัฒนาข้าราชการเพื่อสร้างคุณภาพและคุณธรรมให้กับข้าราชการทุกระดับ เสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อสร้างความภูมิใจและทำให้เห็นความสำคัญของอาชีพราชการ

#### 4) **นโยบายและแผนหลักของสำนักงาน ก.พ.**

เพื่อให้การดำเนินงานของ สำนักงาน ก.พ.บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. มีนโยบายที่ชัดเจนและมีแผนหลักในการสร้างความพร้อมทั้งในแง่บุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานให้สำเร็จ ในขณะที่เดียวกันก็ได้พยายามผลักดัน สร้างความเชื่อถือ ตลอดจน หาแนวร่วมที่จะให้องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลด้วย โดยมีองค์กรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 สำนักงาน ก.พ. ได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทวิธีการทำงานให้เหมาะสมเป็นระยะ ๆ ตลอดมา เพื่อให้เป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการโดยทั่วไป ในขณะที่เดียวกันก็มีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. ทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือ และเป็นที่ยอมรับไว้วางใจของข้าราชการในส่วนราชการอื่น ๆ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาระบบราชการให้ดียิ่งขึ้น

4.2 ก.พ. และ อ.ก.พ. ได้มีความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนบทบาท จากเดิมที่มุ่งวินิจฉัย กลั่นกรอง หรือพิจารณาการขออนุมัติเรื่องต่าง ๆ ในลักษณะงานประจำ ไปเป็นการปฏิบัติงานในเชิงวิชาการมากขึ้น โดยจะทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางระบบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการจัดระบบราชการและการบริหารงานบุคคลให้ส่วนราชการรับไปปฏิบัติ

4.3 รัฐบาล สำนักงาน ก.พ. ได้มีนโยบายและแผนในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นผู้นำและองค์กรชำนาญการ เกี่ยวกับระบบราชการและระบบข้าราชการให้เป็นที่ยอมรับของรัฐบาล และได้พยายามผลักดันให้รัฐบาลเห็นความจำเป็นและความสำคัญ ในการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ โดยนำเรื่องดังกล่าวไปกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนและสำคัญของรัฐบาล ต่อไป

4.4 องค์กรกลางและหน่วยงานกลาง ตลอดเวลาที่ผ่านมามีสำนักงาน ก.พ. มีนโยบายที่จะให้เกิดการประสานและร่วมมือกันอย่างจริงจังระหว่างหน่วยงานกลาง คือ กระทรวงการคลัง สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ. เอง ในขณะที่เดียวกันก็พยายามสร้างเสริมและรักษาบทบาทการเป็นผู้นำ

องค์การกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ เพื่อธำรงรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือน และเพื่อร่วมแรงร่วมใจกันผลักดัน สนับสนุนให้นโยบายการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายในที่สุด

4.5 ส่วนราชการ นโยบายสำคัญอีกเรื่องหนึ่งของสำนักงาน ก.พ.ที่ผ่านมา คือ สำนักงาน ก.พ. พยายามสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับส่วนราชการทุกแห่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างถูกต้อง ในขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างทันที่ และสามารถรับช่วงภารกิจต่าง ๆ ที่สำนักงาน ก.พ. จะมอบหรือกระจายอำนาจให้ส่วนราชการรับไปดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องอีกด้วย

#### 5) กฎหมายเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจาก ได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 เป็นฉบับ พ.ศ.2535 ซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าวในเรื่องสำคัญ ๆ เกือบ 20 เรื่อง นับตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. การเปลี่ยนแปลงบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน การกำหนดตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพและจิตใจไปจนถึงเรื่องวินัยและการลงโทษ รวมทั้ง การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.จังหวัด เพื่อรองรับการกระจายอำนาจจาก ก.พ. และเรื่องอื่น ๆ อีกหลายเรื่อง นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินในปี 2534 ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายทั้งสองฉบับนี้มีสาระสำคัญที่สำนักงาน ก.พ. จะต้องเป็นหน่วยงานเจ้าของเรื่องในการ

ดำเนินการต่อไปให้ถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงมีความจำเป็นจะต้องนำมาเป็นเครื่องประกอบการพิจารณา ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ. ด้วย

## 2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์

สำนักงาน ก.พ. จัดทำแผนกลยุทธ์ขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1) เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. ตามบทบาทใหม่ สอดคล้องและสนองนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 และมาตรการการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ ที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว

2) เพื่อให้การดำเนินการตามมาตรการการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ ที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยการจัดทำแผนงานหรือโครงการขึ้นมารองรับมาตรการดังกล่าว

3) เพื่อก่อให้เกิดการผนึกกำลัง และร่วมมือประสานงานกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสำนักงาน ก.พ. ที่จะปฏิบัติภารกิจตามแผนงานหรือโครงการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) เพื่อให้ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. สามารถกำหนดบทบาทของตนเองและเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงาน ก.พ.

### 3. ส่วนประกอบของแผนกลยุทธ์

3.1 เป้าหมาย (GOAL) คือ ผลลัพธ์ (OUTCOME) หรือความเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากการกระทำขององค์กร ที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาว

3.2 พันธกิจ (MISSION) คือ ภารกิจหลักที่องค์กรมุ่งดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.3 นโยบาย (POLICY) คือ กรอบหรือแนวดำเนินการที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานตามเป้าหมายชัดเจน

3.4 วัตถุประสงค์ (OBJECTIVE) คือ ผลผลิต (OUTPUT) หรือความเปลี่ยนแปลงที่องค์กรมีความประสงค์ให้เกิดขึ้น ในระยะเวลาที่สั้นกว่าผลลัพธ์และผลผลิตจะเกิดขึ้นก่อนผลลัพธ์

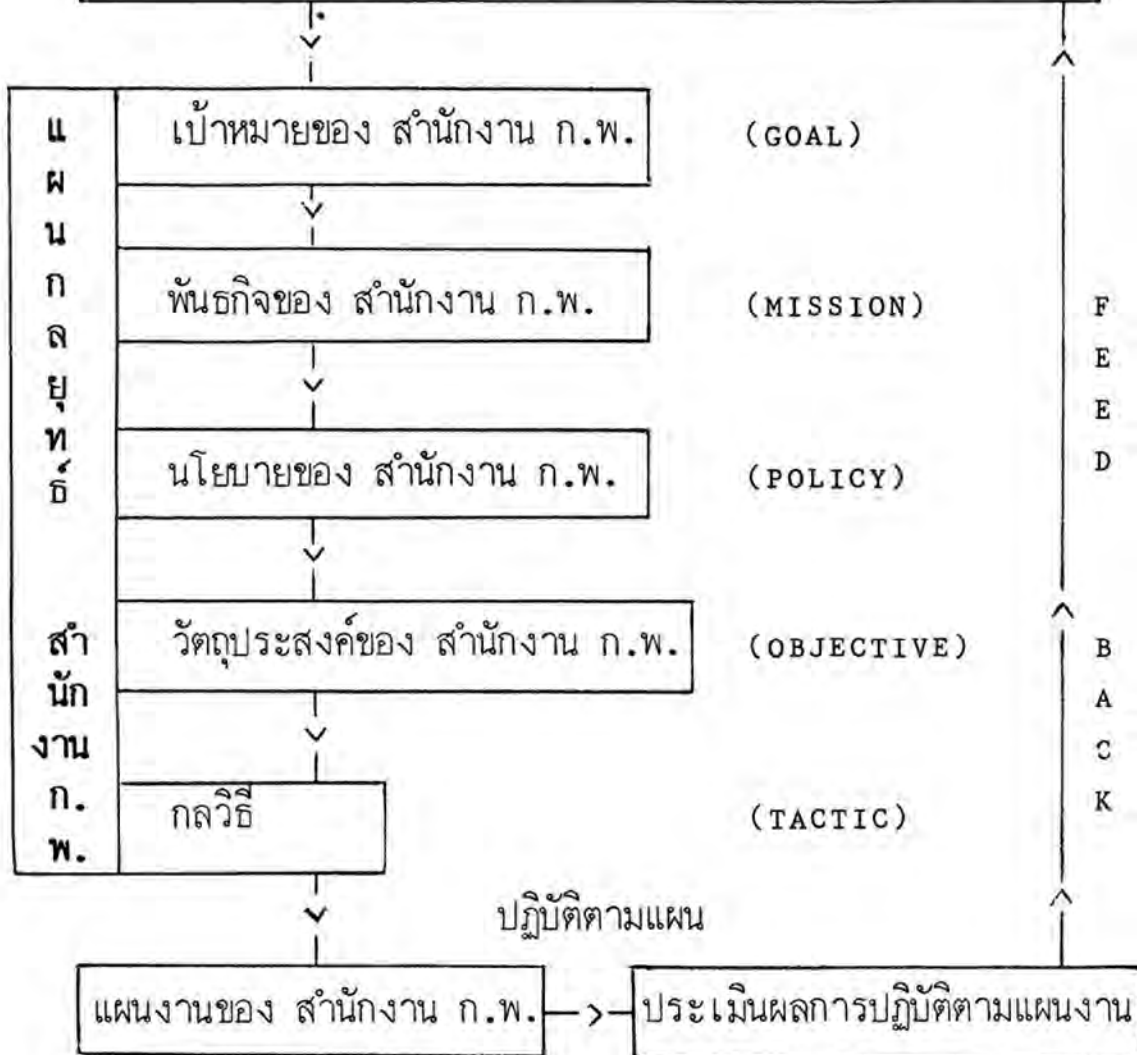
3.5 กลวิธี (TACTIC) คือ แนวปฏิบัติที่ใช้ในการจัดทำแผนงานหรือโครงการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดขึ้น

3.6 แผนงาน (PLAN) คือ แนวทางในการทำงานโดยมีปัจจัยสนับสนุน คือ คน เงิน วัสดุ เครื่องมือ ใช้ การจัดการ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ภาพแสดงกรอบการวางแผนกลยุทธ์ของ สำนักงาน ก.พ.

แผนกลยุทธ์ของ สำนักงาน ก.พ.  
ปีงบประมาณ พ.ศ.2536-2539

- นโยบายรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวกับระบบราชการและข้าราชการ
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7
- มาตรการในการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ
- นโยบายและแผนหลักของสำนักงาน ก.พ.
- พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง



ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

## บทที่ 4

### แผนกลยุทธ์ของ สำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ พ.ศ.2536-2539 (4 ปี)

เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. มีแนวทางและวิธีการที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ตามแนวนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวกับการบริหารราชการ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 มาตรการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว รวมทั้งกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาดังกล่าวในระบบราชการที่กล่าวไปแล้ว สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ขึ้น โดยมีรายละเอียดสาระสำคัญที่จะใช้ยึดถือเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการบริหาร และการดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2536-2539 ดังนี้

#### 1. เป้าหมายของ สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. มุ่งที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นองค์กรชำนาญการในการปรับปรุงระบบราชการ ระบบบริหารงานบุคคลในราชการฝ่ายพลเรือน และการพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และมีคุณธรรม สามารถสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ และการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพแท้จริง

#### 2. พันธกิจของ สำนักงาน ก.พ.

พันธกิจ หรือ ภารกิจหลักสำคัญที่ สำนักงาน ก.พ. จะมุ่งดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ประกอบด้วย

2.1 การเสนอแนะนโยบาย และให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลเกี่ยวกับระบบราชการและระบบข้าราชการในเรื่องที่คณะรัฐมนตรีสอบถาม ขอความเห็น

หรือสมควรหยิบยกขึ้นพิจารณาเสนอแนะ

2.2 การพัฒนาส่วนราชการและระบบราชการให้มีขนาดกะทัดรัด มีประสิทธิภาพและทันสมัย

2.3 การกำหนดนโยบาย มาตรฐาน และพัฒนาการบริหารงาน บุคคลในราชการฝ่ายพลเรือนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่เหลื่อมล้ำและมีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ

2.4 การพิทักษ์และเสริมสร้างระบบคุณธรรม เพื่อใช้เป็นหลัก และแนวทางในการบริหารงานและบริหารคนให้เกิดความถูกต้อง ซื่อสัตย์ เป็นที่ยอมรับ และลดปัญหาความขัดแย้ง

2.5 การพัฒนาคุณภาพและคุณธรรมของข้าราชการให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และมีทัศนคติที่ถูกต้องในการเป็นข้าราชการที่ดี

### 3. นโยบายของสำนักงาน ก.พ.

#### 3.1 นโยบายการพัฒนาระบบราชการและระบบข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. มีนโยบายที่จะปรับปรุงและพัฒนาระบบราชการและระบบข้าราชการในด้านการจัดส่วนราชการ การจัดระบบงานและวิธีการทำงาน การกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การรักษาข้าราชการที่ดีมีคุณภาพ การพัฒนาข้าราชการ การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการให้เป็นระบบที่ดี มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับทั้งในภาครัฐและเอกชน และเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ ตลอดจน การให้บริการประชาชน

### 3.2 นโยบายการพัฒนา ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ. มีนโยบายที่จะปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานของสำนักงาน ก.พ. ให้สั้น รวดเร็ว คล่องตัว และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลในทางปฏิบัติไปยังส่วนราชการต่าง ๆ ให้มากขึ้น พัฒนาข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ให้มีความรู้ทันสมัยก้าวหน้า และศักยภาพพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแนะนำข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ ปรับปรุงบทบาทและวิธีการทำงานของ ก.พ. ให้เน้นการปฏิบัติงานเชิงนโยบายและวิชาการมากกว่างานปฏิบัติการ สร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการ พร้อมทั้งรับแนวทาง มาตรการการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ สร้างแนวร่วมและเครือข่ายการประสานและปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ตลอดจนสร้างความเชื่อถือต่อรัฐบาลในการเป็นองค์กรชำนาญการทางด้าน การปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการอย่างแท้จริง

#### 4. วัตถุประสงค์ของ สำนักงาน ก.พ.

วัตถุประสงค์ของสำนักงาน ก.พ. จะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ส่วนที่เกี่ยวกับ "นโยบายการพัฒนาระบบราชการและระบบข้าราชการ" กับวัตถุประสงค์ส่วนที่เกี่ยวกับ "นโยบายการพัฒนา ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการ" ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

##### 4.1 วัตถุประสงค์เกี่ยวกับ "นโยบายการพัฒนาระบบราชการและระบบข้าราชการ" มี 6 ประการ คือ

1. ปรับโครงสร้างระบบราชการ และระบบข้าราชการ ให้มีขนาดเล็กกะทัดรัดมีประสิทธิภาพ และปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีจำนวน

ที่เหมาะสม

2. ปรับปรุงระบบงาน และวิธีการทำงานให้ทันสมัยและลดขั้นตอนให้เกิดความคล่องตัว
3. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงาน
4. ปรับปรุงระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และรักษาข้าราชการที่มีคุณภาพ
5. พัฒนาข้าราชการเพื่อสร้างคุณภาพ และคุณธรรม
6. เสริมสร้างวินัย จรรยาบรรณ และความภูมิใจในเกียรติ และอาชีพของข้าราชการ

**4.2 วัตถุประสงค์เกี่ยวกับ "นโยบายการพัฒนา ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการ" มี 5 ประการ**

1. ปรับเปลี่ยนบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ให้เป็นองค์กรกำกับ ดูแล ช่วยเหลือ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. ปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการปฏิบัติงานของ ก.พ. และ อ.ก.พ. ให้เน้นเชิงนโยบายและมาตรฐานมากกว่าปฏิบัติการและควบคุม
3. สร้างความเชื่อถือในการให้ ก.พ. และ สำนักงาน ก.พ. เป็นองค์กรชำนาญการทางการบริหารงานบุคคล และการจัดระบบราชการต่อรัฐบาล
4. เสริมสร้างสมรรถนะให้กับส่วนราชการ เพื่อรองรับการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการ
5. สร้างแนวร่วมให้องค์กรกลาง และหน่วยงานกลาง (กค. สงป. ศสช.) มีแนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการไปในทิศทางเดียวกัน

## 5. กลวิธี

สำหรับกลวิธีในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อในแต่ละด้าน จะมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น เพื่อความชัดเจนและความสะดวกในการนำแผนกลยุทธ์นี้ไปประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติงาน เอกสารนี้ จึงจะระบุกลวิธีในการนำวัตถุประสงค์แต่ละข้อในแต่ละด้านไปสู่การปฏิบัติอย่างกว้าง ๆ โดยกำหนดหน่วยงานหลักที่ต้องรับผิดชอบในการนำแผนกลยุทธ์นี้ไปสู่การปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ไว้ด้วย ดังนี้

แผนกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ 2536-2539
---

นโยบายการพัฒนาาระบบราชการและระบบข้าราชการ		กลวิธี	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
วัตถุประสงค์			
1.	- ปรับโครงสร้างระบบราชการและระบบข้าราชการให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัดมีประสิทธิภาพและปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีจำนวนที่เหมาะสม	(1) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบ และมาตรฐานการจัดส่วนราชการ (2) จัดทำมาตรฐานการจัดและพัฒนาส่วนราชการ (3) เสนอแนะให้ความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี/ก.พ./องค์การกลาง และส่วนราชการเกี่ยวกับการจัดและพัฒนาส่วนราชการ (4) ติดตามประเมินผลการจัดและพัฒนาส่วนราชการ (5) ศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดรูปแบบและระบบการมอบงานบางประเภทให้เอกชน (6) ปลุกฝังค่านิยมใหม่ในราชการให้ "ใช้คนน้อย งบประมาณน้อย แต่ผลิตผลสูง" (7) พัฒนาและเผยแพร่ระบบการวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือน	- สคอ. สบค.  - สคอ. สบค.  - พรร. สบค. สคอ. สพช. กม.  - สคอ. พรร.  - สบค. สคอ.  - พรร. สคอ. สบค. สพช.  - สคอ. สบค.

นโยบายการพัฒนาาระบบราชการและระบบข้าราชการ		หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
วัตถุประสงค์	กลวิธี		
	(8) กำหนดมาตรการและแนวทาง ในการเกลี้ยกำลั้คนของ ส่วนราชการ	- สคอ. สบค.	
2.	- ปรับปรุงงาน และวิธีการ ทำงานให้ทันสมัย และลดขั้นตอนให้ เกิดความคล่อง- ตัว	(1) ศึกษาและกำหนดรูปแบบ วิธี- การปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดระบบ งาน และการปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติงานให้สั้นและคล่องตัว (2) กำหนดมาตรการ และกระตุ้น ให้ส่วนราชการกระจายอำนาจ สู่ระดับล่างอย่างเป็นระบบ (3) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอ ความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี/ ก.พ./องค์การกลาง/ส่วนราช- การเกี่ยวกับการจัดระบบงาน และการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ งาน (4) เสนอนโยบาย สนับสนุน และ ช่วยผลักดันทุกส่วนราชการ ให้มีการใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัย	- สคอ. สบค.  - สบค.  - พรร. สบค. สคอ.  - ศส. สบค.

นโยบายการพัฒนาาระบบราชการและระบบข้าราชการ		หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
วัตถุประสงค์	กลวิธี		
3.	- ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงาน	(1) ศึกษาและปรับปรุงมาตรฐานและวิธีการในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (2) วางระบบการมอบอำนาจด้านการกำหนดตำแหน่งให้กับส่วนราชการ (3) วางระบบการติดตามประเมินการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง (4) ศึกษาและพัฒนาาระบบค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมทั้งในภาครัฐและเอกชน	- สคอ. - สคอ. - สคอ. - สบค.
4.	- ปรับปรุงระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและรักษาข้าราชการที่มีคุณภาพ	(1) พัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรที่สามารถดึงคนเก่งและดีเข้ารับราชการ (2) ปรับปรุงระบบและวิธีการทดลองปฏิบัติราชการ (3) ปรับปรุงระบบการประเมินผลการทำงานและการพิจารณาความดีความชอบประจำปี	- สบค. - สบค. - สบค.

นโยบายการพัฒนาาระบบราชการและระบบข้าราชการ		หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
วัตถุประสงค์	กลวิธี		
5.	- พัฒนาข้าราชการ เพื่อสร้างคุณภาพ และคุณธรรม	<p>(4) ปรับปรุงระบบการเลื่อน ตำแหน่งที่ได้มาตรฐานและ เป็นธรรม</p> <p>(5) พัฒนาระบบและวิธีการจูงใจ ให้สามารถรักษาคณเฑาะว์และคิ อยู่ในราชการ</p> <p>(1) ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดแนว ทางการพัฒนาข้าราชการตาม นโยบายพัฒนาข้าราชการ พลเรือนโดยเน้นปรัชญาที่ว่า "การพัฒนาข้าราชการ เป็นการ ลงทุนของรัฐ"</p> <p>(2) ประสานกับส่วนราชการในการ สร้างเครือข่าย และดูแลให้การ พัฒนาข้าราชการสอดคล้องกับ "นโยบายพัฒนาข้าราชการ"</p> <p>(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ หน่วยงานพัฒนาบุคคลของ ส่วนราชการมีความเข้มแข็งใน การพัฒนาประสิทธิภาพ ข้าราชการ</p>	<p>- สคอ. สบค.</p> <p>- สบค.</p> <p>- สพข.</p> <p>- สพข.</p> <p>- สพข.</p>

นโยบายการพัฒนาาระบบราชการและระบบข้าราชการ		หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
วัตถุประสงค์	กลวิธี		
	<p>(4) ศึกษาวิจัยและพัฒนาเทคนิคในการพัฒนาข้าราชการให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ถูกต้องในการเป็นข้าราชการ</p> <p>(5) พัฒนาระบบและวิธีการจัดสรรทุนรัฐบาลและทุนอื่น เพื่อการศึกษาและฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนากำลังคนภาครัฐ</p> <p>(6) ศึกษา และวางระบบให้การพัฒนาข้าราชการเป็นเงื่อนไขในการบรรจุแต่งตั้ง และการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล</p>	<p>- สพข. สวค.</p> <p>- สบค. สพข. กค.</p> <p>- สบค. สคอ. สพข.</p>	
6.	<p>- เสริมสร้างวินัย จรรยาบรรณและความภูมิใจในเกียรติ และอาชีพของข้าราชการ</p>	<p>(1) ปรับปรุงกระบวนการดำเนินการทางวินัยให้รวดเร็ว เป็นธรรม และมีมาตรฐาน</p> <p>(2) สร้างระบบการกระจายอำนาจการดำเนินการทางวินัยให้ส่วนราชการ</p>	<p>- สวค.</p> <p>- สวค.</p>

นโยบายการพัฒนาระบบราชการและระบบข้าราชการ		หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
วัตถุประสงค์	กลวิธี	
	<p>(3) ศึกษาวิจัยและวางระบบการเสริมสร้างพฤติกรรมการรักษาวินัยของข้าราชการ</p> <p>(4) ส่งเสริม เผยแพร่และวางมาตรการให้ข้าราชการปฏิบัติตามข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ</p> <p>(5) พัฒนาระบบและวิธีการให้ผลตอบแทนและยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการที่ทำได้</p>	<p>- สวค.</p> <p>- สวค. สพข.</p>

แผนกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ 2536-2539
---

นโยบายการพัฒนา ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการ		หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
วัตถุประสงค์	กลวิธี	
1. - ปรับเปลี่ยน บทบาทของ สำนักงาน ก.พ. ให้เป็นองค์กร กำกับ ดูแล ช่วยเหลือและ ผู้นำการเปลี่ยน แปลง	(1) พัฒนาระบบและวิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับข้อเสนอการ ปรับปรุงระบบราชการ และ ระบบข้าราชการ  (2) พัฒนาข้าราชการสำนักงาน- ก.พ. ให้มีความรู้ความชำนาญ ในการปรับปรุงระบบงาน มี ทัศนคติที่พร้อมจะรับการเปลี่ยน แปลง และมีลักษณะมุ่งอนาคต  (3) ปรับแนวความคิด ทัศนคติ และ วิธีการทำงานไปสู่การกระจาย อำนาจกำกับดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำและประสานสัมพันธ์กับ ส่วนราชการต่าง ๆ มากขึ้น  (4) วางระบบและสร้างเครือข่าย การประสานงานระหว่างฝ่าย บริหาร กลุ่มที่พิจาราระบบ ราชการและส่วนราชการ ภายในสำนักงาน ก.พ. อย่างมีประสิทธิภาพ	- ทุกหน่วยงาน ใน สกพ.  - กก. สพข.  - ทุกหน่วยงาน ใน สกพ.  - ชอ.

นโยบายการพัฒนา ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการ		หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
วัตถุประสงค์	กลวิธี	
	<p>(5) เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานด้วยการนำระบบคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสำนักงานอัตโนมัติมาใช้ให้มากขึ้น</p> <p>(6) พัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการสร้างขวัญกำลังใจและเกิดความภูมิใจ</p>	<p>- ศส. กค.</p> <p>- กค. กค.</p>
2.	<p>ปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีการปฏิบัติงานของ ก.พ. และ อ.ก.พ. ให้เน้นเชิงนโยบายและมาตรฐานมากกว่าปฏิบัติการและควบคุม</p> <p>(1) กำหนดนโยบาย วางระบบหลักเกณฑ์ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล การจัดและปรับปรุงระบบราชการ</p> <p>(2) ริเริ่มเสนอแนะและให้คำปรึกษา ครม. และส่งเสริมสนับสนุนส่วนราชการ เกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลัง ระบบบริหารงานบุคคล การพัฒนาข้าราชการ และการเสริมสร้างวินัยและคุณธรรม</p>	<p>- สบค. สคอ. สวค. สพข.</p> <p>- พรร. สคอ. สบค. สพข. สวค.</p>

นโยบายการพัฒนา ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการ	หน่วยงาน	
วัตถุประสงค์	กลวิธี	
<p>3. สร้างความเชื่อถือในการให้ ก.พ. และสภพ. เป็นองค์กร ชำนาญการทาง การบริหารงาน บุคคลและการจัด ระบบราชการต่อ รัฐบาล</p>	<p>(1) ผลักดันให้นโยบายการปรับปรุง ระบบราชการและระบบ ข้าราชการได้รับการยอมรับ และกำหนดนโยบายเร่งด่วน และต่อเนื่องของรัฐบาล</p> <p>(2) เสนอให้รัฐบาลดำเนินการ เร่งรัดให้ทุกส่วนราชการ ปฏิบัติตามนโยบายในข้อ (1) อย่างจริงจัง</p> <p>(3) สร้างเครื่องมือในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการ ดำเนินการในข้อ (2) แล้ว รายงานให้รัฐบาลทราบเป็น ครงคร่าว</p>	<p>- สบค. สคอ. พรร.</p> <p>- สบค.</p> <p>- พรร. สบค. สคอ. สพช. สวค. กม.</p>
<p>4. เสริมสร้าง สมรรถนะให้กับ ส่วนราชการเพื่อ รองรับการปรับปรุง ระบบราชการและ ระบบข้าราชการ</p>	<p>(1) ชี้แจงทำความเข้าใจกับ ส่วนราชการเกี่ยวกับสาระ ของการปรับปรุงระบบราชการ และระบบข้าราชการ และ หน้าที่ของผู้บริหารกับบุคลากร ที่เปลี่ยนแปลงไป</p>	<p>- พรร. สคอ. สบค. สพช.</p>

นโยบายการพัฒนา ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการ	หน่วยงาน
วัตถุประสงค์	ที่รับผิดชอบ
<p>(2) เพิ่มขีดความสามารถของ อ.ก.พ.กระทรวง/ทบวง/กรม /จังหวัด และข้าราชการในส่วน ราชการให้พร้อมที่จะรับภารกิจ ที่ สกพ. จะมอบและกระจาย อำนาจไปให้</p> <p>(3) ปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด และวิธีทำงานของข้าราชการ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่การให้บริการประชาชน</p>	<p>- สบค. สคอ. สพข. สวค. ปรร.</p> <p>- สพข. ปรร. สบค.</p>
<p>5. สร้างแนวร่วมให้อ องค์กรกลางและ หน่วยงานกลาง (กค. ส่งป. ศสช.) มีแนวคิด เกี่ยวกับการปรับ- ปรุงระบบราชการ และระบบข้าราชการ ไปในทิศทาง เดียวกัน</p>	<p>(1) เผยแพร่แนวคิดและการมีส่วน ร่วมในการกำหนดนโยบายและ มาตรการเกี่ยวกับการปรับปรุง ระบบราชการและระบบข้าราชการ ระหว่างองค์การกลางและ หน่วยงานกลาง</p> <p>(2) สร้างเครือข่ายการประสาน- งาน และสร้างความสัมพันธ์ ระหว่าง ก.พ.กับองค์การ- กลาง และหน่วยงานกลางอื่น</p> <p>- สบค.</p> <p>- สบค.</p>

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

## บทที่ 5

## แนวนโยบายรัฐบาลปัจจุบันกับแผนกลยุทธ์

เมื่อวันที่ 21 และพฤษภาคมที่ 22 ตุลาคม 2535 นายกรัฐมนตรี (นายชวน หลีกภัย) ได้แถลงนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินต่อรัฐสภาโดยมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบราชการ และภารกิจของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

## 1. นโยบายการเมืองและการบริหารราชการ

1) ปรับปรุงหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจ ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยแก้ไขกฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชน ลดหรือขจัดชั้นตอนที่ไม่จำเป็น และปรับปรุงประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน (ข้อ 1.11)

2) ป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการและหน่วยงานของรัฐ ด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปรับปรุงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานรัฐ ตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ การควบคุมภายในดังกล่าวอย่างเคร่งครัด (ข้อ 1.14)

3) สร้างขวัญกำลังใจ แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยการยึดหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการปรับปรุงค่าตอบแทน และสวัสดิการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ (ข้อ 1.14)

4) ดำเนินการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม โดยคำนึงถึงความพร้อมและความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (ข้อ 1.15)

## 2. นโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เร่งรัดให้มีการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการผลิตและพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น โดยจัดสรรทุนการศึกษา การฝึกอบรม การวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศเพิ่มขึ้น (ข้อ 7.4)

## 3. จุดเน้นนโยบายรัฐบาลปัจจุบันและรัฐบาลชุดที่ผ่านมา

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันกับนโยบายรัฐบาลชุดที่ผ่านมา (นายอานันท์ ปันยารชุน) ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานและวางแผนในการปรับปรุงระบบราชการ และระบบข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ และการให้บริการประชาชนนั้น ปรากฏว่าแนวนโยบายรัฐบาลทั้ง 2 ชุด มีจุดเน้นส่วน-ใหญ่ที่สอดคล้องและคล้ายคลึงกันดังนี้

1. ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็ว ขจัด การซ้ำซ้อน และลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับประชาชน
2. ปรับปรุงประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานเพื่อ เอื้ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน
3. ป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในวง- ราชการและหน่วยงานของรัฐ โดยส่งเสริมให้มีมาตรการที่ได้ผลในการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ จะดำเนินการปราบปรามผู้กระทำผิด โดยเด็ดขาด และลงโทษผู้ทุจริตอย่างเข้มงวดกวดขัน
4. สร้างขวัญ กำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยการยึดหลัก คุณธรรมในการพัฒนาความดีความชอบ ตลอดจนการปรับปรุงค่าตอบแทน และ สวัสดิการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรม

5. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และระบบกฎหมาย โดยคำนึงถึงความพร้อมและความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและเป็นรากฐานสำหรับการพัฒนาในอนาคต

#### 4. แผนกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ. กับการสนองตอบนโยบายรัฐบาล

ในการบริหารงานของสำนักงาน ก.พ. ได้ยึดแนวนโยบายรัฐบาลเป็นหลักและแนวทางในการวางแผนและดำเนินงานมาโดยตลอด เพื่อให้สามารถตอบสนองนโยบายของรัฐในการพัฒนาประเทศอย่างได้ผล และในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ 2536-2539 ก็ได้ยึดนโยบายรัฐบาล ที่มุ่งจะปรับปรุงระบบบริหารราชการ และกฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพและความคล่องตัว สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ และเกิดผลในทางป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ เป็นแนวทาง โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดเป้าหมายสูงสุด ที่มุ่งจะปรับปรุงระบบราชการและพัฒนากำลังคนในระบบราชการให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการนำ บริการของรัฐไปสู่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง และตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง

เป้าหมายของสำนักงาน ก.พ. จะสัมฤทธิ์ผลได้จำเป็นต้องนำมาดำเนินการต่อในรูปของแผนงาน ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแผนกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2536-2539 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้แน่ใจได้ว่าแผนกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ มีแนวดำเนินการที่สอดคล้องและสนองตอบต่อนโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบัน ด้วย สำนักงาน ก.พ. จึงได้นำแนวดำเนินการตาม ที่ปรากฏตาม แผนกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ 2536-2539 มาวิเคราะห์

เทียบเคียงกับแนวนโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบันอีกครั้งว่า แนวดำเนินการตามกลวิธี  
ในแผนกลยุทธ์จะมีความแตกต่างหรือไม่สอดคล้องและสนองตอบต่อนโยบาย  
รัฐบาลชุดปัจจุบันอย่างไรบ้าง ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าแนวดำเนินการที่  
ปรากฏในแผนกลยุทธ์ฉบับนี้ ได้ครอบคลุมจุดเน้นของรัฐบาลชุดปัจจุบันทุกประการ  
ทั้งรายละเอียดยกต่อไป

การเทียบเคียงนโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบันกับแผนกลยุทธ์

ลำดับที่	นโยบายรัฐบาล	กลวิธีในแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองนโยบายรัฐบาล
1.	<p align="center"><b>1. นโยบายการเมืองและการบริหารราชการ</b></p> <p>ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็ว ชัดเจน ชำชอง และลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมถึงประชาชน</p>	<p>1. ปรับปรุงระบบบริหารราชการ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยืดหยุ่น พร้อมทั้งปรับปรุงระบบงานและวิธีการทำงานให้ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอน และก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน</p> <p>1.1 ศึกษาและกำหนดรูปแบบวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดระบบงาน และการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้คล่องตัว</p> <p>1.2 กำหนดมาตรการ และกระตุ้นให้ส่วนราชการกระจายอำนาจสู่ระดับล่างอย่างเป็นระบบ</p> <p>1.3 ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอความเห็นต่อ กรม./ก.พ./องค์การกลาง/ส่วนราชการ เกี่ยวกับการจัดระบบงานและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน</p>

ลำดับที่	นโยบายรัฐบาล	กลวิธีในแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองนโยบาย
2.	ปรับปรุงประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน	<p>1.4 เสนอนโยบาย สนับสนุน และ ช่วยผลักดันทุกส่วนราชการให้มีการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. พัฒนาข้าราชการเพื่อสร้างคุณภาพ และคุณธรรม มีความรู้ทันสมัยต่อ เหตุการณ์ สามารถทำคุณประโยชน์ ให้กับราชการได้อย่างเต็มที่โดย</p> <p>2.1 ศึกษา วิเคราะห์กำหนด แนวทางการพัฒนาข้าราชการตาม นโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือนโดย เน้นปรัชญาที่ว่า "การพัฒนาข้าราชการ เป็นการลงทุนของรัฐ"</p> <p>2.2 ประสานกับส่วนราชการใน การสร้างเครือข่ายและดูแลให้การ พัฒนาข้าราชการสอดคล้องกับ "นโยบายพัฒนาข้าราชการ"</p> <p>2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ หน่วยงานพัฒนาบุคคลของส่วนราชการ มีความเข้มแข็งในการพัฒนาประสิทธิ- ภาพข้าราชการ</p>

ลำดับที่	นโยบายรัฐบาล	กลวิธีในแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองนโยบาย
<p>3. ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ และหน่วยงานของรัฐ โดยส่งเสริมให้มีมาตรการที่ได้ผลในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ จะดำเนินการปราบปรามผู้กระทำผิด โดยเด็ดขาดและลงโทษผู้ทุจริตอย่างเข้มงวดกวดขัน</p>	<p>2.4 ศึกษาวิจัยและพัฒนาเทคนิคในการพัฒนาข้าราชการให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ถูกต้องในการเป็นข้าราชการ</p> <p>2.5 ศึกษา และวางระบบให้การพัฒนาข้าราชการเป็นเงื่อนไขในการบรรจุแต่งตั้งและการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>3. เสริมสร้างวินัย จรรยาบรรณและความภูมิใจในเกียรติ และอาชีพของข้าราชการ โดย</p> <p>3.1 ปรับปรุงกระบวนการดำเนินการทางวินัยให้รวดเร็ว เป็นธรรม และมีมาตรฐาน</p> <p>3.2 สร้างระบบการกระจายอำนาจการดำเนินการทางวินัยให้ส่วนราชการ</p> <p>3.3 ศึกษาวิจัยและวางระบบการเสริมสร้างพฤติกรรมการรักษาวินัยของข้าราชการ</p> <p>3.4 ส่งเสริม เผยแพร่และวางมาตรการให้ข้าราชการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ</p>	

ลำดับที่	นโยบายรัฐบาล	กลวิธีในแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองนโยบาย
4.	สร้างขวัญ กำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยการยึดหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรม	<p>3.5 พัฒนาระบบและวิธีการให้ผลตอบแทนและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ</p> <p>4.1 ปรับปรุงระบบการพิจารณาความดีความชอบให้กับข้าราชการทุกระดับอย่างเป็นธรรม โดย</p> <p>4.1.1 ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบประจำปี</p> <p>4.1.2 ปรับปรุงระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ได้มาตรฐานและเป็นธรรม</p> <p>4.1.3 พัฒนาระบบ และวิธีการจูงใจให้สามารถรักษาคณก่งและที่อยู่ในราชการ</p> <p>4.2 ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม สอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงาน โดย</p> <p>4.2.1 ศึกษาและพัฒนาระบบค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ทั้งในภาครัฐและเอกชน</p>

ลำดับที่	นโยบายรัฐบาล	กลวิธีในแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองนโยบาย
5.	<p>ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และระบบกฎหมาย โดยคำนึงถึงความพร้อมและความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและเป็นรากฐานสำหรับการพัฒนาในอนาคต</p>	<p>5. ปรับโครงสร้างระบบราชการ และระบบข้าราชการให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัดมีประสิทธิภาพและปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีจำนวนที่เหมาะสม โดย</p> <p>5.1 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบและมาตรฐานการจัดส่วนราชการ</p> <p>5.2 จัดทำมาตรฐานการจัดและพัฒนาส่วนราชการ</p> <p>5.3 เสนอแนะให้ความเห็นต่อ กรม. / ก.พ. / องค์การกลางและส่วนราชการ เกี่ยวกับการจัดและพัฒนาส่วนราชการ</p> <p>5.4 ติดตามประเมินผลการจัดและพัฒนาส่วนราชการ</p> <p>5.5 ปลุกฝังค่านิยมใหม่ในราชการ ให้ "ใช้คนน้อย งบประมาณน้อย แต่ ผลผลิตสูง"</p>

ลำดับที่	นโยบายรัฐบาล	กลวิธีในแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองนโยบาย
1.	<p>2. นโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</p> <p>เร่งรัดให้มีการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการผลิตและพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น โดยจัดสรรทุนการศึกษาการฝึกอบรม การวิจัยทั้งในและต่างประเทศเพิ่มขึ้น</p>	<p>1. พัฒนาข้าราชการเพื่อสร้างคุณภาพและคุณธรรม โดย</p> <p>1.1 พัฒนาระบบและวิธีการจัดสรรทุนรัฐบาลและทุนอื่น เพื่อการศึกษาและฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนากำลังคนภาครัฐ</p>

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์ของ สำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ มีใช้แผนที่จะบ่งบอกหรือกำหนดภารกิจทุกด้านและทุกเรื่องที่สำนักงาน ก.พ. จะต้องปฏิบัติ แต่เป็นแผนที่จะบอกเป้าหมายทิศทางของสำนักงาน ก.พ. ในช่วง 4 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2536-2539) รวมทั้ง แนวทางและวิธีการกว้าง ๆ ที่จะไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ฉะนั้น เอกสารฉบับนี้ จึงเปรียบเสมือนเข็มทิศและแผนที่สายทางที่จะใช้ประกอบการวางแผนในรายละเอียด เพื่อเดินทางไปสู่จุดหมายที่กำหนดร่วมกันเท่านั้น

สำนักงาน ก.พ. จะสามารถไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือ "เป้าหมาย" ที่กำหนดไว้ได้สำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้บริหารและข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ทุกคน ที่จะใช้ "แผนกลยุทธ์ของสำนักงาน ก.พ." ฉบับนี้เป็นเครื่องมือกำหนดรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ และเป็นเครื่องช่วยในการจัดทรัพยากรการบริหาร พร้อมไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีศักยภาพ มีคุณภาพ และมีสมรรถนะสูงพอที่จะก่อให้เกิดพลังร่วมในการปฏิบัติภารกิจตามแผนที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อย่างไรก็ดี สำนักงาน ก.พ. เชื่อว่า หากได้มีการดำเนินการตาม "แผนกลยุทธ์ของ สำนักงาน ก.พ." ฉบับนี้จนสิ้นสุดแผนคือปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 แล้ว ระบบราชการโดยภาพรวมจะเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบที่มีคุณภาพ เข้มแข็ง ทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการของทางราชการในการพัฒนาประเทศและในการให้บริการประชาชนได้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมาก ส่วนข้าราชการก็จะได้รับการดูแลและพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ทันสมัย สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่

เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา มีศรัทธาและภูมิใจในอาชีพของการเป็นข้าราชการยุคใหม่ ที่จะนำบริการของรัฐไปถึงมือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในส่วนของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ก็เชื่อว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรที่มีระบบการทำงานที่ทันสมัย ก้าวหน้า ในลักษณะขององค์กรชำนาญการอย่างแท้จริง มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถพร้อมจะให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือส่วนราชการ เกี่ยวกับเรื่องระบบราชการและการบริหารงานบุคคลได้อย่างถูกต้องและมั่นใจ ก่อให้เกิดภาพพจน์ที่ดีแก่สำนักงาน ก.พ. ในขณะเดียวกัน ก็จะเกิดความภาคภูมิใจในฐานะเป็นข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมศักดิ์ศรี และมีส่วนช่วยให้สำนักงาน ก.พ. บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

