

รายงานประจำปี 2553

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
Annual Report 2010



Office of the Civil Service Commission



รายงานประจำปี 2553
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

Office of the
civil service commission

ISBN 978

พิมพ์ครั้งที่ 1 มิถุนายน 2554

จำนวนพิมพ์ 2,000 เล่ม

ผู้จัดทำ สำนักงาน ก.พ.
กลุ่มงานการสื่อสารองค์กร สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 0 2282 9669
0 2281 3333 ต่อ 2414, 2415
โทรสาร 0 2280 0648

พิมพ์ที่ ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบลิ๊ก
เลขที่ 253,255,255/10-11
ถนนพะเนียง แขวงวัดโสมนัส
เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10100
โทรศัพท์ 0 2281 2055, 0 2281 5089



คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ สำนักงาน ก.พ. ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน มีภารกิจในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในราชการ ตลอดจนการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือน

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาและวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ดูแลคุณภาพชีวิตและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ ในรอบปีที่ผ่านมาเป็นช่วงเวลาที่สำนักงาน ก.พ. ได้เร่งดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรองตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้แล้วเสร็จมากที่สุด เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการได้เต็มระบบตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมายที่วางไว้

หนังสือรายงานประจำปี 2553 เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมผลงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ 2553 และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานรวมทั้งกระจายองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่ประชาชนและผู้สนใจ โดยคาดหวังว่าเนื้อหาที่ได้รวบรวมไว้ในหนังสือรายงานประจำปี 2553 นี้ จะนำประโยชน์และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

สำนักงาน ก.พ.

สารบัญ

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| ข้อมูลทั่วไป | 4 |
| คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) | 5 |
| อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. | 6 |
| คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) | 8 |
| คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ.) | 10 |
| คณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ. | 36 |
| สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน | 38 |
| โครงสร้างของสำนักงาน ก.พ. | 39 |
| ผู้บริหาร | 40 |
| อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. | 44 |
| วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ | 46 |
| อัตรากำลัง | 48 |
| สรุปผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. ตามตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2553 | 50 |
| ผลการดำเนินงานที่สำคัญของสำนักงาน ก.พ. | 59 |
| ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐระดับมหภาคที่มีคุณภาพ | 61 |
| ยุทธศาสตร์การสร้างสมรรถนะทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้พร้อมอาชีพ | 78 |
| ยุทธศาสตร์การพิทักษ์ระบบคุณธรรม เสริมสร้างมนัสจจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ | 86 |
| มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. | 101 |
| รายงานการเงิน | 121 |
| สัมฤทธิ์ผล | 150 |

ข้อมูลทั่วไป

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

- อำนาจหน้าที่
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
- คณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ.)
- คณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

- โครงสร้าง
- ผู้บริหาร
- อำนาจหน้าที่
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์
- อัตรากำลัง
- สรุปผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. ตามตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2553

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. เป็นองค์คณะบุคคลซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ทำหน้าที่เสนอแนะ ให้คำปรึกษาคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ รวมถึงการพิจารณากำหนดนโยบาย ออกระเบียบ ข้อบังคับ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน บทบาทของ ก.พ. มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารราชการแผ่นดินโดยรวม ด้วยการพิจารณาและดำเนินการเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่ดี มีความรู้ ความสามารถสูง เหมาะสมกับงาน และโดยประหยัด รวมถึงการรักษาขวัญและส่งเสริมกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ ถือเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของ ก.พ. ประกอบด้วย คณะกรรมการโดยตำแหน่ง คือ นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน ปลัดกระทรวงการคลัง ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 7 คน มีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 ก.พ. ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงตลอดทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ
2. รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือนให้เหมาะสม
3. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ
4. ให้ความเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ
5. ออกกฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมถึงตลอดทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแนวทางในการปฏิบัติการ ตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้
6. ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ รวมถึงตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหา มติของ ก.พ. ตามข้อนี้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย
7. กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ

ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวง และกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ

8. กำหนดนโยบายและระเบียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตลอดจนจัดสรรผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในกระทรวงและกรมหรือหน่วยงานของรัฐ

9. ออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาและควบคุมดูแล และการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล และนักเรียนทุนส่วนตัวที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ตลอดจนการเก็บเงินชดเชยค่าใช้จ่าย ในการดูแลจัดการการศึกษา ทั้งนี้ ให้ถือว่าเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษาเป็นเงินรายรับของส่วนราชการที่เป็นสถานอำนวยการอันเป็นสาธารณประโยชน์ ตามความหมายในกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

10. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

11. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

12. พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับ วัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

13. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น การออกกฎ ก.พ. ตาม (5) ในกรณีที่เหมาะสมควรให้สำนักงาน ก.พ. ทหารหรือกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วย

รายนามคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

กรรมการโดยตำแหน่ง

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • นายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) | ประธาน ก.พ. (19 มกราคม 2552 - ปัจจุบัน) |
| <ul style="list-style-type: none"> • ปลัดกระทรวงการคลัง (นายสถิตย์ ลิ่มพงศ์พันธุ์) | กรรมการ (3 มิถุนายน 2552 - 30 กันยายน 2553) |
| <ul style="list-style-type: none"> • ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ (นางสาววลัยรัตน์ ศรีอรุณ) | กรรมการ (1 ตุลาคม 2552 - ปัจจุบัน) |
| <ul style="list-style-type: none"> • เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (นายอำพน กิตติอำพน) | กรรมการ (1 ตุลาคม 2547 - 30 กันยายน 2553) |
| <ul style="list-style-type: none"> • เลขาธิการ ก.พ. (นางเบญจวรรณ สร้างนิทร) | กรรมการและเลขานุการ (1 ตุลาคม 2552 - 30 กันยายน 2553) |


กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

| | |
|--------------------------------|------------------------------------------|
| ● คุณหญิงเกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา | กรรมการ (18 มิถุนายน 2551 - ปัจจุบัน) |
| ● นายกิตติพงษ์ กิตยารักษ์ | กรรมการ (18 มิถุนายน 2551 - ปัจจุบัน) |
| ● นายประมนต์ สุธีวงศ์ | กรรมการ (18 มิถุนายน 2551 - ปัจจุบัน) |
| ● นายประวีณ ณ นคร | กรรมการ (18 มิถุนายน 2551 - ปัจจุบัน) |
| ● คุณพรทิพย์ จਾਲะ | กรรมการ (18 มิถุนายน 2551 - ปัจจุบัน) |
| ● นายสมภพ อมาตยกุล | กรรมการ (18 มิถุนายน 2551 - ปัจจุบัน) |
| ● นายสีมา สีมานันท์ | กรรมการ (18 มิถุนายน 2551 - ปัจจุบัน) |

คณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ.)

ก.พ. ได้อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการวิสามัญต่าง ๆ เพื่อทำการแทนและรับผิดชอบภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. ดังนี้

1. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
2. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ
3. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์
4. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
5. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับระบบจําแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน
6. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
7. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- 
8. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการเตรียมกำลังคนภาครัฐ
 9. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างระบบและมาตรฐานการสรรหาทรัพยากรบุคคล
 10. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ
 11. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการรักษาระบบมาตรฐานหลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง
 12. อ.ก.พ. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานนักกฎหมายภาครัฐ
 13. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
 14. คณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ.



อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภาครัฐเกี่ยวกับวินัย เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และปฏิบัติตามจรรยา ข้าราชการ เรื่องวินัยและการรักษาวินัย เรื่องการดำเนินการทางวินัย เรื่องการออกจากราชการ เรื่องการตีความและ วินิจฉัยปัญหา รวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยและ การออกจากราชการ เรื่องการดำเนินการตามมาตรา 9 เรื่องการให้ข้าราชการพลเรือนประจำส่วนราชการ ในกรณี ที่เกี่ยวกับวินัย เรื่องการขอยกเว้นในกรณีที่มีลักษณะต้องห้าม และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | | |
|-----------------------------------|--------------------|---------------|
| นายกิตติพงษ์ | กิตยรักษ์ | ประธาน อ.ก.พ. |
| เลขาธิการ ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| (นายสมโภชน์ | นพคุณ | |
| รองเลขาธิการ ก.พ. ผู้รับมอบอำนาจ) | | |
| นายกมลชัย | รัตนสกววงศ์ | อ.ก.พ. |
| คุณหญิงเกษมา | วรรณวรรณ ณ อยุธยา | อ.ก.พ. |
| นายกำชัย | จงจักรพันธ์ | อ.ก.พ. |
| นายชนะ | อินสว่าง | อ.ก.พ. |
| นายผดุงศักดิ์ | เทพหัสติน ณ อยุธยา | อ.ก.พ. |

| | | |
|--------------------------------------------|-----------------|---------------------|
| นายพะยอม | แก้วกำเนิด | อ.ก.พ. |
| นายลอยเลื่อน | บุญนาคน | อ.ก.พ. |
| นายวิสุทธิ์ | มนตรีวัต | อ.ก.พ. |
| นายสมพร | ไช้บางยาง | อ.ก.พ. |
| นายอรุณพล | ใหญ่สว่าง | อ.ก.พ. |
| นายเอกศักดิ์ | ตรีกรุณาสวัสดิ์ | อ.ก.พ. |
| ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. | | อ.ก.พ. และเลขานุการ |
| (นายอนุสรณ์ แสงทองสุข) | | |
| นางสาวชมนาด | ศรีสวัสดิ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นายศักดิ์ริน | โตะเฮง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับการร่างกฎหมาย กฎ ก.พ. ข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ การแก้ไขระเบียบ ประวัติข้าราชการ รวมทั้งตีความและวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | | |
|--------------------------------------------------------|----------------|---------------|
| คุณพรทิพย์ | จาละ | ประธาน อ.ก.พ. |
| เลขาธิการ ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| (นายสมโภชน์ นพคุณ รองเลขาธิการ ก.พ. ผู้รับมอบอำนาจ) | | |
| ที่ปรึกษากฎหมายกระทรวงการคลัง | | อ.ก.พ. |
| (นายชูชาติ อัคราโรจน์) | | |
| นายกมลชัย | รัตนสกววงศ์ | อ.ก.พ. |
| นางกาญจนารัตน์ | สิวีโรจน์ | อ.ก.พ. |
| นายเข็มชัย | ชูดิวศ์ | อ.ก.พ. |
| คุณหญิงนันทกา | สุประภาตะนันท์ | อ.ก.พ. |



| | | |
|----------------------------------------|------------|---------------------|
| นายประวีณ | ณ นคร | อ.ก.พ. |
| นายพินิต | อารยะศิริ | อ.ก.พ. |
| นายสำราญ | ถาวรายุศม์ | อ.ก.พ. |
| นายอัชพร | จารุจินดา | อ.ก.พ. |
| นายศรัณย์ | พรไพศาลดี | อ.ก.พ. และเลขานุการ |
| (ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย สำนักงาน ก.พ.) | | |
| นายสุทธิพร | ลิ้มศิลา | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นายอรุณพร | รูปงาม | ผู้ช่วยเลขานุการ |



อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. เกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจการพิจารณาของ ก.พ. ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 136 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เรื่องการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการที่เป็นกรณีเกี่ยวเนื่องกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ เรื่องปัญหาข้อกฎหมายและทางปฏิบัติเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | | |
|----------------------------------------------------------|-------------|---------------|
| นายประวีณ | ณ นคร | ประธาน อ.ก.พ. |
| เลขาธิการ ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| (นายสมโภชน์ นพคุณ รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน) | | |
| นางกาญจนารัตน์ | สิวีโรจน์ | อ.ก.พ. |
| นายจาตุร | อภิชาติบุตร | อ.ก.พ. |
| นายจาตุรงค์ | ปัญญาติลก | อ.ก.พ. |
| นายชลอ | ศรรัตน์ | อ.ก.พ. |
| คุณพรทิพย์ | จาละ | อ.ก.พ. |
| นายสมคิด | เลิศไพฑูรย์ | อ.ก.พ. |

| | | |
|-----------------------------------------------------|------------|---------------------|
| นายสุวรรณ | ชนะสงคราม | อ.ก.พ. |
| นางสาวสุภา | ปิยะจิตติ | อ.ก.พ. |
| นายสุรัชย์ | ภูประเสริฐ | อ.ก.พ. |
| ผู้อำนวยการสำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. | | อ.ก.พ. และเลขานุการ |
| (นางสาวรังสิมา จารุภา) | | |
| นายไพศาล | เผือกพูลผล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นายทวีภรณ์ | ประพันธ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | | |
|------------------------------------------------------------|----------------|---------------|
| นายวิลาศ | สิงห์วิสัย | ประธาน อ.ก.พ. |
| เลขาธิการ ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| (นางบุษบา กรัยวิเชียร รองเลขาธิการ ก.พ. ผู้รับมอบอำนาจ) | | |
| นายเดชา | บุญคำ | อ.ก.พ. |
| นายบริบูรณ์ | สมฤทธิ์ | อ.ก.พ. |
| นางประภา | ลิ้มประสูตร | อ.ก.พ. |
| นายปริญญา | สาภิยลักษณ์ | อ.ก.พ. |
| นายปรีดา | วิบูลย์สวัสดิ์ | อ.ก.พ. |
| คุณพรทิพย์ | จาละ | อ.ก.พ. |



| | | |
|--------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------|
| ท่านผู้หญิงเพชร | เตชะกัมพูช | อ.ก.พ. |
| นายสงคราม | ทรัพย์เจริญ | อ.ก.พ. |
| นายสุชาติ | มงคลพันธุ์ | อ.ก.พ. |
| นายสุวิชัย | รัตภูมิ | อ.ก.พ. |
| นางสาวอมรา | วงศ์พุทธพิทักษ์ | อ.ก.พ. |
| นางอรนุช | โอสถานนท์ | อ.ก.พ. |
| ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ และประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ. | | อ.ก.พ. และเลขานุการ |
| (นางชลิตา โชติยกุล) | | |
| นางสาวอรวรรณ | นัยภักดี | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นายธวัช | แย้มแจ่ม | ผู้ช่วยเลขานุการ |



อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง มาตรฐานหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนตรวจสอบติดตาม การบริหารตำแหน่งของส่วนราชการ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | | |
|-------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|
| นายสมภพ | อมาตยกุล | ประธาน อ.ก.พ. |
| เลขาธิการ ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| (นายนนทิกร กาญจนะจิตรา รองเลขาธิการ ก.พ. ผู้รับมอบอำนาจ) | | |
| นายจรัสธาดา | กรรณสุด | อ.ก.พ. |
| นายฉัตรพงษ์ | วงศ์สุข | อ.ก.พ. |
| นางโฉมศรี | อารยะศิริ | อ.ก.พ. |
| นางทวีลาภ | จันทนะเสวี | อ.ก.พ. |
| นางสาวทัศนีย์ | ดุสิตสุทธิรัตน์ | อ.ก.พ. |
| นายปราชัญ | บุญยวงศรีโรจน์ | อ.ก.พ. |
| นายปิยพันธุ์ | นิมมานเทมินท์ | อ.ก.พ. |
| นายเผด็จภัย | มีคุณเอี่ยม | อ.ก.พ. |

| | | |
|---------------------------------------------|-----------------|---------------------|
| นายวิชัย | ศรีชวีญ | อ.ก.พ. |
| นายสมนึก | พิมลเสถียร | อ.ก.พ. |
| นายอาคม | เต็มพิทยาไพรรฐ์ | อ.ก.พ. |
| ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| ที่เลขาธิการ ก.พ. มอบหมาย | | |
| (นางสุชาดา รังสินันท์) | | |
| ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบจําแนกตำแหน่ง | | อ.ก.พ. และเลขานุการ |
| และค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. | | |
| (นางสาวอัจฉรา โทศลวัฒน์) | | |
| ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล | | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| สำนักงาน ก.พ. | | |
| (นายเจษฎา ประกอบทรัพย์) | | |
| ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ และประเมินผลกำลังคน | | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| สำนักงาน ก.พ. | | |
| (นางชลิตา โชติยกุล) | | |

อ.ก.พ. วิสัยเกี่ยวกับการสร้างประสิทธิภาพ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ทิศทาง การสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เกิดความคล่องตัว สามารถใช้กำลังคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ระบบราชการทั้งในส่วนกลาง ภูมิภาค ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการใช้กำลังคนของส่วนราชการ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | | |
|------------------------------------------------------------|----------------|---------------|
| นายพงศ์ไพยม | วาศฎิติ | ประธาน อ.ก.พ. |
| เลขาธิการ ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| (นางบุษบา กรัยวิเชียร รองเลขาธิการ ก.พ. ผู้รับมอบอำนาจ) | | |
| นายกิตติ | ลี้มชัยกิจ | อ.ก.พ. |
| นายเกษมสันต์ | จิณณวาโส | อ.ก.พ. |
| นางชูจิรา | กองแก้ว | อ.ก.พ. |
| นายเชนทร์ | วิวัฒน์บวรวงศ์ | อ.ก.พ. |
| นายทศพร | ศิริสัมพันธ์ | อ.ก.พ. |
| นายนิราศ | สร้างนิทร | อ.ก.พ. |

| | | |
|--------------------------------------------|---------------|---------------------|
| นายรัชดา | สิงคาลวนิช | อ.ก.พ. |
| นายวีระ | โรจน์พจนรัตน์ | อ.ก.พ. |
| นางศิริพร | กัญชนะ | อ.ก.พ. |
| นายศุภรชต์ | โชติกัญญา | อ.ก.พ. |
| นายสุรอรธ | ทองนिरมล | อ.ก.พ. |
| ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| ที่เลขาธิการ ก.พ. มอบหมาย | | |
| (นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์) | | |
| ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน | | อ.ก.พ. และเลขานุการ |
| สำนักงาน ก.พ. | | |
| (นางชลิตา โชติยกุล) | | |
| ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่ง | | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| และค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. | | |
| (นางสาวอัจฉรา โทศลวัฒน์) | | |

อ.ก.พ. วิชาสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์
วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตาม
ประเมินผลเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร
กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ระบบราชการ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| นายประมนต์ สุธีวงศ์ | ประธาน อ.ก.พ. |
| เลขาธิการ ก.พ. (ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียนุโยค รองเลขาธิการ ก.พ. ผู้รับมอบอำนาจ) | อ.ก.พ. |
| นายชิงชัย ทาญเงินลักษณ์ | อ.ก.พ. |
| นายณรงค์ศักดิ์ | อ.ก.พ. |
| นางสาวดรุณี บุญสิงห์ | อ.ก.พ. |
| นายหน้ที จิตสว่าง | อ.ก.พ. |
| นายนิพนธ์ ไชยธีรภิญโญ | อ.ก.พ. |
| นางเพ็ญจา อ่อนชืด | อ.ก.พ. |
| นางมารีสา เขาว์พฤตพิงศ์ | อ.ก.พ. |

| | | |
|--------------------------------------------|--------------|---------------------|
| นายสีมา | สีมานันท์ | อ.ก.พ. |
| นายสุรพล | กาญจนะจิตรา | อ.ก.พ. |
| นางสาวอรจิต | สิงคาลวณิช | อ.ก.พ. |
| นายอรรถชัย | บุรกรรมโกวิท | อ.ก.พ. |
| ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| ที่เลขาธิการ ก.พ. มอบหมาย | | |
| (นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์) | | |
| ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล | | อ.ก.พ. และเลขานุการ |
| สำนักงาน ก.พ. | | |
| (นายเจษฎา ประกอบทรัพย์) | | |
| ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน | | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| สำนักงาน ก.พ. | | |
| (นางชลิตา โชติยกุล) | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์นักบริหารระดับสูง | | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| สำนักงาน ก.พ. | | |
| (นางชุตติมา หาญเผชิญ) | | |

อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการเตรียมกำลังคนภาครัฐ

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพของราชการ โดยรวมถึงการจัดสรรทุนรัฐบาลและทุนเล่าเรียนหลวง และการจัดสรรผู้รับทุนดังกล่าวเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานของทางราชการในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โครงการผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย ระบบนักบริหารระดับสูง และกิจการอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | | |
|-----------------------------------|---------------|---------------|
| นายอำพน | กิตติอำพน | ประธาน อ.ก.พ. |
| เลขาธิการ ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| (นายนนทิกร | กาญจนะจิตรา | |
| รองเลขาธิการ ก.พ. ผู้รับมอบอำนาจ) | | |
| นายการุณ | กิตติสถาพร | อ.ก.พ. |
| นายเจษฎา | แสงสุพรรณ | อ.ก.พ. |
| นายประมนต์ | สุธีวงศ์ | อ.ก.พ. |
| นายพีรพล | ไตรทศวิทย์ | อ.ก.พ. |
| นายวินัย | วิวัฒน์การเวช | อ.ก.พ. |
| นายสมเกียรติ | ศิริชาติไชย | อ.ก.พ. |
| นายสุทธิพร | ปทุมเทวาภิบาล | อ.ก.พ. |
| นายสุพรรณ | ศรีธรรมมา | อ.ก.พ. |

| | | |
|-------------------------------------------|-------------------------|---------------------|
| นายทริส | สุตะบุตร | อ.ก.พ. |
| นางอรชกา | บริมเบิล | อ.ก.พ. |
| นายอุณหิศ | กาญจนกฤษ | อ.ก.พ. |
| ที่ปรึกษาระบบราชการ | สำนักงาน ก.พ. | อ.ก.พ. |
| ที่เลขาธิการ ก.พ. | มอบหมาย | |
| | (นางบุษบา กรัยวิเชียร) | |
| ผู้อำนวยการศูนย์นักบริหารระดับสูง | | อ.ก.พ. และเลขาธิการ |
| สำนักงาน ก.พ. | | |
| | (นางชุตินา ทาญเฉษิณ) | |
| ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล | | ผู้ช่วยเลขาธิการ |
| สำนักงาน ก.พ. | | |
| | (นายเจษฎา ประกอบทรัพย์) | |
| ผู้อำนวยการศูนย์สรรหาและเลือกสรร | | ผู้ช่วยเลขาธิการ |
| สำนักงาน ก.พ. | | |
| | (นายภาณุ สังข์วาร) | |
| ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน | | ผู้ช่วยเลขาธิการ |
| สำนักงาน ก.พ. | | |
| | (นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์) | |

อ.ก.พ. วิสัยเกี่ยวกับการสร้างระบบและมาตรฐาน การสรรหาทรัพยากรบุคคล

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน การกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ มาตรฐานและวิธีการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ตามแนวพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใหม่ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อรับทุนรัฐบาลและทุนเล่าเรียนหลวงไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ การบริหาร กำกับดูแล ติดตาม และให้ความช่วยเหลือการศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศของบุคลากรภาครัฐ นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนรัฐบาล และนักเรียนทุนส่วนตัวที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. รวมทั้งการพิจารณารับรองคุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษา ฝึกอบรม เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน กำหนดเงินเดือนที่จะได้รับ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------|
| คุณหญิงเกษมา เลขาธิการ ก.พ. (นายนนทิกร กาญจนะจิตรา รองเลขาธิการ ก.พ. ผู้รับมอบอำนาจ) | วรวรรณ ณ อยุธยา | ประธาน อ.ก.พ. อ.ก.พ. |
| ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ (นายธีรกุล นิยม) | | อ.ก.พ. |
| ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (นายสือ ล้ออุทัย) | | อ.ก.พ. |
| เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (นายสุเมธ แย้มมนุ่น) | | อ.ก.พ. |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| อธิบดีกรมบัญชีกลาง (นายพงษ์ภาณุ เศวตรุนทร์) | อ.ก.พ. |
| นายนิพนธ์ โอภาวรรวุฒิ | อ.ก.พ. |
| นางสาวมณฑนา ปิยะมาตา | อ.ก.พ. |
| นายศักดิ์สิทธิ์ ตรีเดช | อ.ก.พ. |
| นายสงบ ลักษณะ | อ.ก.พ. |
| นายสุทธิพร ปทุมเทวาภิบาล | อ.ก.พ. |
| ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. ที่เลขาธิการ ก.พ. มอบหมาย (นายปรีชา นิศารัตน์) | อ.ก.พ. |
| ผู้อำนวยการศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. (นายภาณุ สังข์วร) | อ.ก.พ. และเลขานุการ |
| ผู้อำนวยการศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ. (นางชุตติมา ทาญเฉย) | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นางรัตนา อุบลสิงห์ (ผู้อำนวยการศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ สำนักงาน ก.พ.) | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อ.ก.พ. วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา คุณภาพกำลังคนภาครัฐ

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ข้าราชการพลเรือนให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| นายสีมา | สีมานันท์ | ประธาน อ.ก.พ. |
| เลขาธิการ ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| (ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียนุโยค รองเลขาธิการ ก.พ. ผู้รับมอบอำนาจ) | | |
| นายไกรฤทธิ | บุญยเกียรติ | อ.ก.พ. |
| นายเชมทัต | สุคนธ์สิงห์ | อ.ก.พ. |
| นางจिरประภา | อัศวรบรร | อ.ก.พ. |
| นายชัยณรงค์ | อินทรมีทรัพย์ | อ.ก.พ. |
| นายชาติชาย | ณ เชียงใหม่ | อ.ก.พ. |

| | | |
|---------------------------------------------------------|--------------|---------------------|
| นายไชยา | ยิ้มวิไล | อ.ก.พ. |
| นายธีรภัทร | สันติเมทนีดล | อ.ก.พ. |
| นายธีระชัย | เชมณะสิริ | อ.ก.พ. |
| นายวิทย์ | รายนานนท์ | อ.ก.พ. |
| นางศรีพนม | บุណาค | อ.ก.พ. |
| นายสุธรรม | ส่งศิริ | อ.ก.พ. |
| นายสุรพันธ์ | ปุตสเด็จพระ | อ.ก.พ. |
| ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. | | อ.ก.พ. และเลขานุการ |
| (นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์) | | |
| นางพรรณวิสัย | วัฒนโยธิน | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นางสาวพัสมน | จารุรัตน์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการรักษาระบบมาตรฐาน หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับการกำกับ ดูแล พัฒนา และกำหนดเนื้อหาหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. รับรองการสำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง ที่หน่วยงานอื่นหรือสำนักงาน ก.พ. จัดดำเนินการ ติดตามประเมินผลการจัดการฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ได้รับการรับรองทุก 3 ปี ตลอดจนรับรองหลักสูตรฝึกอบรมสัมมนาข้าราชการที่จะเป็นเงื่อนไขในการแต่งตั้งข้าราชการของส่วนราชการต่าง ๆ ตามที่ ก.พ. กำหนด และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------|
| นายเทียนฉาย | กีระนันท์ | ประธาน อ.ก.พ. |
| เลขาธิการ ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| นายปรัชญา | เวสราชีช | อ.ก.พ. |
| นางสาวพรพิมล | รัตนพิทักษ์ | อ.ก.พ. |
| นายสุธี | มากบุญ | อ.ก.พ. |
| นายเอนก | เกษมสุข | อ.ก.พ. |
| รองเลขาธิการ ก.พ. ที่เลขาธิการ ก.พ. มอบหมาย (ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียนุโยค) | | อ.ก.พ. |
| ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์) | | อ.ก.พ. และเลขาธิการ |
| นางพรรณวิสัย | วัฒนโยธิน | ผู้ช่วยเลขาธิการ |
| นายคณิศ | ศิรินภากุล | ผู้ช่วยเลขาธิการ |

อ.ก.พ. วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการรับรอง มาตรฐานนักกฎหมายภาครัฐ

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. เกี่ยวกับการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดกรองคุณสมบัติและสร้างมาตรฐานคุณภาพสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่จะได้รับเงินเพิ่ม พิจารณาให้การรับรองผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่จะได้รับเงินเพิ่ม แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.พ.วิสามัญเฉพาะกิจฯ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| นายบวรศักดิ์ อูวรรณโณ | ประธาน อ.ก.พ. |
| เลขาธิการ ก.พ. หรือผู้แทน (นายนนทิกร กาญจนะจิตรา รองเลขาธิการ ก.พ. ผู้รับมอบอำนาจ) | อ.ก.พ. |
| เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา หรือผู้แทน | อ.ก.พ. |
| เลขาธิการคณะรัฐมนตรี หรือผู้แทน | อ.ก.พ. |
| นางกาญจนารัตน์ สิริโรจน์ | อ.ก.พ. |
| นายกิตติพงษ์ กิตยารักษ์ | อ.ก.พ. |
| นายเข้มชัย ชุตินวงศ์ | อ.ก.พ. |
| นายฐิติพันธ์ เชื้อบุญชัย | อ.ก.พ. |
| นายสมคิด เลิศไพฑูรย์ | อ.ก.พ. |
| ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. (นางสาวอัจฉรา โทศลวัฒน์) | อ.ก.พ. และเลขานุการ |
| ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ. (นางชลิตา โชติยกุล) | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม เพื่อราชการใสสะอาด

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดทำประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือน จัดยุทธศาสตร์ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาในภาครัฐ กำหนดแนวทางการส่งเสริมจริยธรรม จรรยา และการป้องกันการ ททุจริตและประพฤติมิชอบสำหรับบุคลากรภาครัฐ สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการรณรงค์สร้างวัฒนธรรมตระหนักในค่านิยมสร้างสรรคของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งเสริมคุณธรรมและจรรยาเพื่อราชการ ใสสะอาด ตลอดจนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมป้องกันการ ททุจริตในสังคมไทย รวมทั้งกำหนดมาตรการผลักดันการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว และให้ คำปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาหลักสูตรด้านการส่งเสริมจริยธรรม ป้องกันการทุจริตสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกประเภท และระดับ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | | |
|----------------|--------------|---------------|
| นายสีมา | สีมานันท์ | ประธาน อ.ก.พ. |
| เลขาธิการ ก.พ. | | อ.ก.พ. |
| นายจักรธรรม | ธรรมศักดิ์ | อ.ก.พ. |
| นายจีระพงษ์ | สิวยะวิโรจน์ | อ.ก.พ. |
| นางจุรี | วิจิตรวาทการ | อ.ก.พ. |
| นางสาวดวงพร | รุจิเรข | อ.ก.พ. |

| | | |
|------------------|--------------|--------|
| นายธงชัย | ณ นคร | อ.ก.พ. |
| นางสาวนราทิพย์ | พุ่มทรัพย์ | อ.ก.พ. |
| นายพงษ์ศักดิ์ | พยัทธิเชียร | อ.ก.พ. |
| นายมนุชญ์ | วัฒนโกเมร | อ.ก.พ. |
| พลตำรวจโท วัชรพล | ประสารราชกิจ | อ.ก.พ. |
| นายศรีราชา | เจริญพานิช | อ.ก.พ. |

(ดำรงตำแหน่งถึงเดือนสิงหาคม 2553)

| | | |
|---------------------|---------------|--------|
| นายโศภณ | นภาพร | อ.ก.พ. |
| ที่ปรึกษาระบบราชการ | สำนักงาน ก.พ. | อ.ก.พ. |
| ที่เลขาธิการ ก.พ. | มอบหมาย | |

(นางชมนาด พงศ์พนรัตน์)

| | | |
|-------------|----------|---------------------|
| นางนงลักษณ์ | ทอดระกูล | อ.ก.พ. และเลขานุการ |
| นางจิตรา | ปานอ่อน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ.

มีหน้าที่ตรวจสอบสุขภาพและอนามัยของนักเรียนและข้าราชการซึ่งไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย

| | |
|--------------------------------------------------|------------------|
| ปลัดกระทรวงสาธารณสุข | ประธานกรรมการ |
| นายแพทย์ไพจิตร วราชิด | |
| รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข | รองประธานกรรมการ |
| ที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวงสาธารณสุข | |
| นายแพทย์ทองสรรค์ สุธาธรรม | |
| อธิบดีกรมสุขภาพจิต | กรรมการ |
| นายแพทย์ชาติรี บานชื่น | |
| คณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล | กรรมการ |
| ศาสตราจารย์คลินิกนายแพทย์ธีรวัฒน์ กุลทนันทน์ | |
| คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต | |
| คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น | กรรมการ |
| ศาสตราจารย์นายแพทย์ภิเศก ลุมพิกานนท์ | |
| คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | กรรมการ |
| รองศาสตราจารย์นายแพทย์สุเมธ ฟีรภูมิ | |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ รองศาสตราจารย์นายแพทย์ศุภชัย จีติอาชากุล | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา นายแพทย์สินเงิน สุขสมปอง | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการสถาบันกัลยาธนาครินทร์ นายแพทย์ศิริศักดิ์ อิตติดิกรัตน์ | กรรมการ |
| ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีธัญญา นายแพทย์เกียรติภูมิ วงศ์รจิต | กรรมการ |
| หัวหน้าภาควิชาอายุรศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล รองศาสตราจารย์นายแพทย์ประเสริฐ อัสสันตชัย | กรรมการและเลขานุการ |
| นางรัตนา อุกุลสิงห์ (ผู้อำนวยการศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้) | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ผู้อำนวยการศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. (นายภาณุ สังข์ขจร) | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นายขจร ไชยะสูต | ผู้ช่วยเลขานุการ |

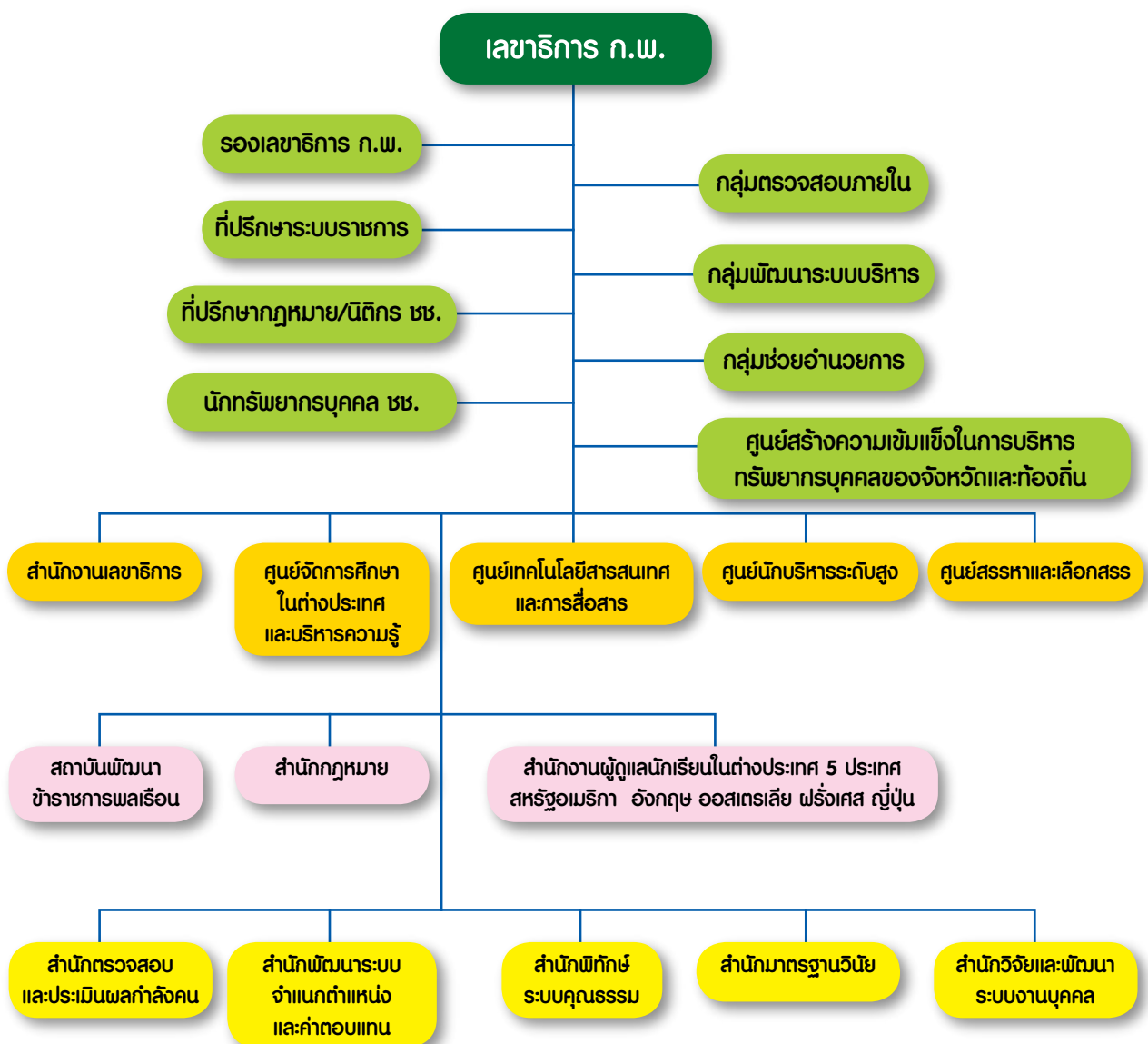
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ สำนักงาน ก.พ. เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้บังคับบัญชา การบริหารราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

สำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และเป็นองค์การกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน สนับสนุนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ส่วนราชการและจังหวัด ตลอดจนการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพงาน สภาพแวดล้อม การทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพบนหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน



โครงสร้างของสำนักงาน ก.พ.



ผู้บริหาร



นายสมโภชน์ นพคุณ
รองเลขาธิการ ก.พ.



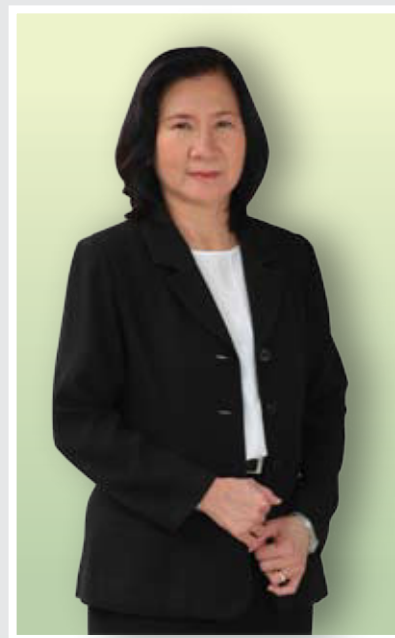
นายเนतिकร กาญจนจิตรรา
รองเลขาธิการ ก.พ.



นางเบญจวรรณ สร้างนิก
เลขาธิการ ก.พ.



ว่าที่ร้อยตรีวินัย ชาศรียานุก
รองเลขาธิการ ก.พ.



นางนุชชา กริชวิเชียร
รองเลขาธิการ ก.พ.



นางชนนาค พงศ์พนรัตน์
ที่ปรึกษาระบบราชการ



นางสุชาดา รังสินินท์
ที่ปรึกษาระบบราชการ



นายปรีชา นิศาธิรัตน์
ที่ปรึกษาระบบราชการ



นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์
ที่ปรึกษาระบบราชการ



นายชาลววิทย์ ไกรฤกษ์
ที่ปรึกษาระบบราชการ




นายพินธุ์เรือง พินธุหงส์
ที่ปรึกษาระบบราชการ



อำนาจหน้าที่

การดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังต่อไปนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. และ ก.พ.ค. และดำเนินการตามที่ ก.พ. หรือ ก.พ.ค. มอบหมาย
2. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่กระทรวง กรม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
3. พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
4. ติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
5. ดำเนินการเกี่ยวกับแผนกำลังคนของข้าราชการพลเรือน
6. เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
7. จัดทำยุทธศาสตร์ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน
8. ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
9. ดำเนินการเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลตามนโยบายและระเบียบของ ก.พ.
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลบุคลากรภาครัฐและนักเรียนทุนตามข้อบังคับหรือระเบียบของ ก.พ. ตามมาตรา 8 (9)



11. ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้ง ระดับตำแหน่ง และประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

12. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

13. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนเสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรี

14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่น หรือตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือ ก.พ. มอบหมาย



วิสัยทัศน์

สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในราชการ ด้วยความเป็นมืออาชีพ ยึดหลักค่านิยมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. พัฒนาและวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ
2. สร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนให้มีสมรรถนะขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน
3. พיתักษ์ระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน เสริมสร้างมโนสำนึก และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม

เป้าหมาย

1. กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารกำลังคนของราชการพลเรือน
2. บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพเพื่อนำพาประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
3. บุคลากรภาครัฐมีมโนสัจจริตและความโปร่งใส และได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการ

ยุทธศาสตร์

จากนโยบายรัฐบาลที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีความทันสมัย สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการ และเสริมสร้างบุคลากรภาครัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ เพิ่มคุณภาพชีวิตและสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ในการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐระดับมหภาคที่มีคุณภาพ
2. ยุทธศาสตร์การสร้างสมรรถนะทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เป็นมืออาชีพ
3. ยุทธศาสตร์การพิทักษ์ระบบคุณธรรม เสริมสร้างมโนสัจจริต และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

อัตรากำลัง

จำนวนข้าราชการพลเรือน จำแนกตามระดับ

| ระดับ | ข้าราชการหญิง | | ข้าราชการชาย | | รวม | |
|---------------|---------------|--------|--------------|--------|------------|--------|
| | จำนวน (คน) | ร้อยละ | จำนวน (คน) | ร้อยละ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| บริหารสูง | 2 | 0.47 | 3 | 2.21 | 5 | 0.90 |
| บริหารต้น | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| อำนวยการสูง | 6 | 1.42 | 7 | 5.15 | 13 | 2.33 |
| อำนวยการต้น | 2 | 0.47 | 0 | 0 | 2 | 0.36 |
| ทรงคุณวุฒิ | 2 | 0.47 | 3 | 2.21 | 5 | 0.90 |
| เชี่ยวชาญ | 16 | 3.79 | 9 | 6.62 | 25 | 4.48 |
| ชำนาญการพิเศษ | 113 | 26.78 | 38 | 27.94 | 151 | 27.06 |
| ชำนาญการ | 92 | 21.80 | 21 | 15.44 | 113 | 20.25 |
| ปฏิบัติการ | 69 | 16.35 | 31 | 22.79 | 100 | 17.92 |
| ทักษะพิเศษ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| อาวุโส | 0 | 0 | 1 | 0.74 | 1 | 0.18 |
| ชำนาญงาน | 81 | 19.19 | 12 | 8.82 | 93 | 16.67 |
| ปฏิบัติงาน | 39 | 9.24 | 11 | 8.09 | 50 | 8.96 |
| รวม | 422 | 100.00 | 136 | 100.00 | 558 | 100.00 |



| จำนวนข้าราชการพลเรือน จำแนกตามระดับการศึกษา | | |
|---------------------------------------------|------------|--------|
| วุฒิการศึกษา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 74 | 13.26 |
| ปริญญาตรี | 201 | 36.02 |
| ปริญญาโท | 271 | 48.57 |
| ปริญญาเอก | 12 | 2.15 |
| รวม | 558 | 100.00 |

| จำนวนลูกจ้างประจำ | | | | | | |
|-------------------|------------------|--------|-----------------|--------|------------|--------|
| ตำแหน่ง | ลูกจ้างประจำหญิง | | ลูกจ้างประจำชาย | | รวม | |
| | จำนวน (คน) | ร้อยละ | จำนวน (คน) | ร้อยละ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| ทุกตำแหน่ง | 15 | 34.88 | 28 | 65.12 | 43 | 100 |
| รวม | 15 | 34.88 | 28 | 65.12 | 43 | 100 |

| จำนวนพนักงานราชการ | | | | | | |
|--------------------|-------------------|--------|------------------|--------|------------|--------|
| ตำแหน่ง | พนักงานราชการหญิง | | พนักงานราชการชาย | | รวม | |
| | จำนวน (คน) | ร้อยละ | จำนวน (คน) | ร้อยละ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| ทุกตำแหน่ง | 7 | 100 | 0 | 0 | 7 | 100 |
| รวม | 7 | 100 | 0 | 0 | 7 | 100 |

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2553



สรุปผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. ตามตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

การปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ. เป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งเลขาธิการ ก.พ. (นางเบญจวรรณ สร้างนิทร) ในฐานะผู้บริหารองค์กรได้ลงนามร่วมกับนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) ในฐานะผู้บังคับบัญชา เพื่อยืนยันที่จะปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ในเอกสารคำรับรอง ตั้งแต่เริ่มต้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

ผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. ตลอดปีที่ผ่านมาบรรลุเป้าประสงค์ในทุกมิติ ทั้งมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งสำนักงาน ก.พ. มีคะแนนผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 รวม 4.5449 จากคะแนนเต็ม 5



ตารางสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553
สำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี

| ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติราชการ | หน่วยวัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | เกณฑ์การให้คะแนน | | | | | ผลการดำเนินงาน | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------------|--------------------|----------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลการ ดำเนินงาน | ค่าคะแนน ที่ได้ | คะแนน ถ่วงน้ำหนัก |
| มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพ (น้ำหนัก : ร้อยละ 50) | | | | | | | | 4.9716 | | |
| 1. ระดับความสำเร็จของ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการ บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติ ราชการของกระทรวงและ นโยบายสำคัญ/พิเศษของรัฐบาล | | 0 | เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จึงไม่มีตัวชี้วัดซึ่งเป็นแผนปฏิบัติราชการในลักษณะของกระทรวง | | | | | | | |
| 2. ระดับความสำเร็จของ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ในการบรรลุเป้าหมายตาม แผนปฏิบัติราชการของกลุ่มภารกิจ | | | เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จึงไม่มีตัวชี้วัดซึ่งเป็นแผนปฏิบัติราชการในลักษณะของกลุ่มภารกิจ | | | | | | | |
| 3. ระดับความสำเร็จของร้อยละ เฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุ เป้าหมายตามแผนปฏิบัติ ราชการ/ภารกิจหลัก/เอกสาร งบประมาณรายจ่ายฯ ของส่วน ราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า | | 50 | | | | | | | 4.9716 | |
| 3.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละ เฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุ เป้าหมายตามแผนปฏิบัติ ราชการ/ภารกิจหลัก | | 45 | | | | | | | 5.0000 | |
| 3.1.1 ร้อยละของจำนวนหลักเกณฑ์ การกำหนดตำแหน่งตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ | ร้อยละ | 8 | 50.00 | 60.00 | 70.00 | 80.00 | 90.00 | 100.00 | 5.0000 | 0.4000 |

| ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติราชการ | หน่วยวัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | เกณฑ์การให้คะแนน | | | | | ผลการดำเนินงาน | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|------------------|-------|-------|-------|--------|--------------------|--------------------|----------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลการ ดำเนินงาน | ค่าคะแนน ที่ได้ | คะแนน ถ่วงน้ำหนัก |
| 3.1.2 ร้อยละของส่วนราชการที่ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด | ร้อยละ | 7 | 80.00 | 85.00 | 90.00 | 95.00 | 100.00 | 100.00 | 5.0000 | 0.3500 |
| 3.1.3 ร้อยละของส่วนราชการที่ ได้รับการส่งเสริมให้ดำเนินการ พัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ นำยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการไปดำเนินการ | ร้อยละ | 8 | 60.00 | 65.00 | 70.00 | 75.00 | 80.00 | 83.33 | 5.0000 | 0.4000 |
| 3.1.4 ร้อยละความพึงพอใจของ ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการ เสริมสร้างประสิทธิภาพ และการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ | ร้อยละ | 7 | 65.00 | 70.00 | 75.00 | 80.00 | 85.00 | 96.60 | 5.0000 | 0.3500 |
| 3.1.5 ร้อยละของเรื่องอุทธรณ์ เรื่องร้องทุกข์ ที่นิติกร สำนักงาน ก.พ. นำเสนอต่อ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบ คุณธรรมตามระยะเวลาที่กำหนด ในกฎหมาย | ร้อยละ | 4 | 60.00 | 65.00 | 70.00 | 75.00 | 80.00 | 84.55 | 5.0000 | 0.2000 |
| 3.1.6 จำนวนส่วนราชการที่จัดทำ จรรยาข้าราชการตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด | แห่ง | 4 | 10 | 25 | 40 | 55 | 70 | 72.00 | 5.0000 | 0.2000 |
| 3.1.7 จำนวนส่วนราชการที่ จัดทำมาตรฐานความโปร่งใสใน การปฏิบัติงานตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด | แห่ง | 4 | 18 | 22 | 26 | 30 | 34 | 39.00 | 5.0000 | 0.2000 |

| ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติราชการ | หน่วยวัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | เกณฑ์การให้คะแนน | | | | | ผลการดำเนินงาน | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|--------------------|--------------------|----------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลการ ดำเนินงาน | ค่าคะแนน ที่ได้ | คะแนน ถ่วงน้ำหนัก |
| 3.1.8 ร้อยละของระดับความ เชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อ มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของหน่วยงาน ภาครัฐ | ร้อยละ | 3 | 30.00 | 40.00 | 50.00 | 60.00 | 70.00 | 72.67 | 5.0000 | 0.1500 |
| 3.2 ระดับความสำเร็จของร้อยละ เฉลี่ยถ่วงน้ำหนักตามเป้าหมาย ผลผลิตของส่วนราชการ (ตาม เอกสารงบประมาณรายจ่าย) | ระดับ | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4.72 | 4.7159 | 0.2358 |
| มิตที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (น้ำหนักร้อยละ: 20) | | | | | | | | | 4.1755 | |
| 4. ร้อยละของระดับความเชื่อมั่น ของส่วนราชการที่มีต่อ การเสริมสร้างประสิทธิภาพและ พัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการในจังหวัดชายแดน ภาคใต้ | ร้อยละ | 6 | 65.00 | 70.00 | 75.00 | 80.00 | 85.00 | 79.07 | 3.8140 | 0.2288 |
| 5. ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ของผู้กำหนดนโยบาย | ร้อยละ | 3 | 65.00 | 70.00 | 75.00 | 80.00 | 85.00 | | 3.0000 | 0.0900 |
| 6. ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามมาตรการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต | ระดับ | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4.44 | 4.4375 | 0.2663 |
| 7. ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่อง ร้องเรียนจนได้ข้อยุติ | ร้อยละ | 5 | 74.00 | 77.00 | 80.00 | 83.00 | 86.00 | 96.47 | 5.0000 | 0.2500 |

| ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติราชการ | หน่วยวัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | เกณฑ์การให้คะแนน | | | | | ผลการดำเนินงาน | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|------------------|-------|------------------|--------|--------------------|---------------------------|--------------------|----------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลการ ดำเนินงาน | ค่าคะแนน ที่ได้ | คะแนน ถ่วงน้ำหนัก |
| มิตที่ 3 มิตด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (น้ำหนักร้อยละ 10) | | | | | | | | | 3.9186 | |
| 8. ระดับความสำเร็จของ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการ รักษามาตรฐานระยะเวลาการ ให้บริการ | ระดับ | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4.50 | 4.5000 | 0.0900 |
| 9. ร้อยละของการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายจ่ายลงทุน/ ภาพรวม/เงินโครงการลงทุน ภายใต้แผนปฏิบัติการไทย เข้มแข็ง 2555 | | 2 | | | | | | | 1.0000 | |
| 9.1 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายจ่ายลงทุน | ร้อยละ | 1 | 69.00 | 72.00 | 75.00 | 78.00 | 81.00 | 4.81 | 1.0000 | 0.0100 |
| 9.2 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายจ่ายภาพรวม | ร้อยละ | 1 | 92.00 | 93.00 | 94.00 | 95.00 | 96.00 | 90.42 | 1.0000 | 0.0100 |
| 9.3 ร้อยละของการเบิกจ่ายเงิน โครงการลงทุนภายใต้แผนปฏิบัติ การไทยเข้มแข็ง 2555 | ร้อยละ | | | | | | | | | |
| กรณีที่ 1 โครงการปีเดียว | | | 80.00 | 90.00 | 100.00 | - | 100.00 | ยกเว้นตามเงื่อนไขที่กำหนด | | |
| | | | | | ภายใน ก.ย. 53 | | ก่อน ก.ย. 53 | | | |
| กรณีที่ 2 โครงการผูกพันข้าม ปีงบประมาณ | | | 80.00 | 90.00 | 100.00 | 110.00 | 120.00 | ยกเว้นตามเงื่อนไขที่กำหนด | | |
| 10. ระดับความสำเร็จของการ จัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต | ระดับ | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4.40 | 4.4000 | 0.0440 |

| ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน | หน่วยวัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | เกณฑ์การให้คะแนน | | | | | ผลการดำเนินงาน | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|------------------|-------|-------|-------|--------|---------------------------|--------------------|----------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลการ ดำเนินงาน | ค่าคะแนน ที่ได้ | คะแนน ถ่วงน้ำหนัก |
| 11. ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามมาตรการ ประหยัดพลังงานของส่วน ราชการ | ระดับ | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3.79 | 3.7860 | 0.0379 |
| 12. ระดับความสำเร็จของการ ควบคุมภายใน | ระดับ | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5.00 | 5.0000 | 0.1000 |
| 13. ระดับความสำเร็จของการ ตรวจสอบภายใน | ระดับ | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5.00 | 5.0000 | 0.100 |
| 14. ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนพัฒนา กฎหมายของส่วนราชการ | ระดับ | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ยกเว้นตามเงื่อนไขที่กำหนด | | |
| มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนองค์กร (น้ำหนักร้อยละ: 20) | | | | | | | | | 4.1607 | |
| 15. ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ | | 20 | | | | | | | 4.1607 | |
| 15.1 ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการผ่านเกณฑ์คุณภาพ บริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน | | 12 | | | | | | | 3.6327 | |
| 15.1.1 ร้อยละของการผ่านเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน (วัดกระบวนการ ในการดำเนินการพัฒนา องค์กรในหมวดที่ดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553) | ร้อยละ | 8 | 60.00 | 70.00 | 80.00 | 90.00 | 100.00 | | 3.2143 | 0.2571 |

| ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติราชการ | หน่วยวัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | เกณฑ์การให้คะแนน | | | | | ผลการดำเนินงาน | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|------------------|-------|-------|-------|--------|--------------------|--------------------|----------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลการ ดำเนินงาน | ค่าคะแนน ที่ได้ | คะแนน ถ่วงน้ำหนัก |
| 15.1.2 ระดับความสำเร็จของ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการ บรรลุเป้าหมายความสำเร็จของ ผลลัพธ์ในการดำเนินการพัฒนา องค์กร (วัดกระบวนการในการ ดำเนินการพัฒนาองค์กรใน หมวดที่ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553) | ระดับ | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 4.1890 | 0.0838 |
| 15.1.3 ร้อยละของการผ่าน เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐระดับพื้นฐานในหมวดที่ ส่วนราชการดำเนินการไม่ผ่าน เกณฑ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552) | ร้อยละ | 2 | 60.00 | 70.00 | 80.00 | 90.00 | 100.00 | | 4.7500 | 0.0950 |
| 15.2 ระดับความสำเร็จของร้อยละ เฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จของ ผลลัพธ์การดำเนินการของ ส่วนราชการตามเกณฑ์คุณภาพ บริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน (หมวด 7) | ระดับ | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 4.9053 | 0.1962 |
| 15.3 ระดับความสำเร็จเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักของการจัดทำ แผนพัฒนาองค์กรปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 | | 4 | | | | | | | 5.0000 | |
| 15.3.1 ความครบถ้วนของการ จัดทำรายงานลักษณะสำคัญของ องค์กร (15 คำถาม) | คำถาม | 1 | 3 | 6 | 9 | 12 | 15 | | 5.0000 | 0.0500 |

| ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติราชการ | หน่วยวัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | เกณฑ์การให้คะแนน | | | | | ผลการดำเนินงาน | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------|------------------|---|---|---|---|--------------------|--------------------|----------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ผลการ ดำเนินงาน | ค่าคะแนน ที่ได้ | คะแนน ถ่วงน้ำหนัก |
| 15.3.2 ความครบถ้วนของการ จัดทำรายงานการประเมินองค์กร ด้วยตนเอง หมวด 1 - 7 ตาม เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐระดับพื้นฐาน | หมวด | 1 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | 5.0000 | 0.0500 |
| 15.3.3 ความครบถ้วนของ แผนพัฒนาองค์การประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2554 | แผน | 2 | 0 | - | 1 | - | 2 | | 5.0000 | 0.1000 |
| | น้ำหนักรวม | 100 | | | | | | | ค่าคะแนนที่ได้ | 4.5449 |

ผลคะแนน ณ มิถุนายน พ.ศ. 2554



ผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ.

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

- ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐระดับมหภาคที่มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์การสร้างสมรรถนะทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคุณธรรม เสริมสร้างมโนสำนึก และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ



ผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 นโยบายรัฐบาล แผนบริหารราชการแผ่นดิน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ. ให้บรรลุเจตนารมณ์ และเป้าประสงค์ของแนวนโยบายดังกล่าว โดยในปีงบประมาณ 2553 กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานไว้ 3 ยุทธศาสตร์ คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐระดับมหภาคที่มีคุณภาพ การสร้างสมรรถนะทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้พร้อมอาชีพ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม เสริมสร้างมโนสำนึกและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน จำนวน 1,595,047,033 บาท (หนึ่งพันห้าร้อยเก้าสิบล้านสี่หมื่นเจ็ดพันสามสิบบาทถ้วน) มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้



ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐระดับมหภาคที่มีคุณภาพ



การดำเนินการจัดทำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ.

และหนังสือเวียนที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้ผ่านกระบวนการพิจารณาและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 126 ตอนที่ 22 ก เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2551 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการปรับปรุง และยกร่าง กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

- **พระราชกฤษฎีกา** จำนวน 2 ฉบับ มีผลใช้บังคับแล้ว 1 ฉบับ ได้แก่ พระราชกฤษฎีกาข้าราชการพลเรือนในพระองค์ และอยู่ระหว่างดำเนินการ 1 ฉบับ ได้แก่ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการรวมตัวเป็นสมาคม

- **กฎ ก.พ.** ประกาศใช้แล้ว ดังนี้

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2553

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ. 2553

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ พ.ศ. 2553

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน พ.ศ. 2553

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการดำเนินการทางวินัยและการสั่งลงโทษผู้ไม่ปฏิบัติ ตามมติ ก.พ. โดยไม่มีเหตุอันสมควร พ.ศ. 2554

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำส่วนราชการเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2554



● **ระเบียบ ก.พ. จำนวน 2 ฉบับ มีผลใช้บังคับแล้ว คือ**

● ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการขอยกเว้นให้เข้ารับราชการกรณีมีลักษณะต้องห้ามเป็นข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552

● ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553

● **หนังสือเวียน ก.พ. จำนวน 15 ฉบับ โดยได้แจ้งเวียนส่วนราชการให้ถือปฏิบัติแล้ว ประกอบด้วย**

- ว 28/2552 การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- ว 29/2552 การเพิ่มคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ
- ว 31/2552 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) : เพิ่มเติม ว 14/2552
- ว 32/2552 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- ว 1/2553 การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการตามมาตรา 110 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- ว 2/2553 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- ว 4/2553 การบริหารอัตราลูกจ้างประจำ
- ว 7/2553 มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร
- ว 8/2553 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ
- ว 9/2553 การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- ว 10/2553 การคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการ
- ว 11 /2553 การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ (ออกตามมาตรา 63 วรรคสี่)
- ว 12 /2553 ตัวอย่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

- ว 13/2553 หลักเกณฑ์และวิธีการรับเงินเดือน สิทธิและประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้กลับดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน เพราะเหตุที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- ว 14/2553 การจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

การพัฒนาระบบและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคล

● ระบบบริหารผลงาน และสมรรถนะ

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเป็นเครื่องมือให้ฝ่ายบริหารใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างโปร่งใส เป็นธรรม และผู้ปฏิบัติงานได้รับการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน สำนักงาน ก.พ. ได้ทดลองใช้ระบบการบริหารผลงานและสมรรถนะในส่วนราชการนำร่อง 2 ส่วนราชการเมื่อปี 2552 และนำผลการดำเนินงานและข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงและพัฒนาระบบหลักเกณฑ์การประเมินผล ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและการปฏิบัติงานของส่วนราชการยิ่งขึ้น โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน และแจ้งเวียนส่วนราชการเพื่อทราบและถือปฏิบัติ โดยเริ่มการประเมินผลรูปแบบใหม่ในรอบการประเมินรอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2552 - 31 มีนาคม 2553) ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

ในช่วงการนำประเมินผลรูปแบบใหม่มาใช้ สำนักงาน ก.พ. มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมส่วนราชการให้สามารถนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนรูปแบบใหม่ไปใช้ โดยดำเนินการสร้างการรับรู้และความเข้าใจแก่ส่วนราชการและจังหวัด ได้จัดเตรียมที่ปรึกษาประจำกระทรวงซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่มีความเชี่ยวชาญและผ่านการฝึกอบรมในเรื่องนี้ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินการ นอกจากนี้ ผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ได้นำทีมผู้บริหารและทีมที่ปรึกษาประจำกระทรวงเข้าพบและหารือร่วมกับผู้บริหารของส่วนราชการทั้ง 19 กระทรวง เพื่อรับฟังความคิดเห็นและร่วมมือกันผลักดันให้การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบใหม่เป็นไปอย่างราบรื่น พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเพื่อการบริหารวงเงินเพื่อการเลื่อนเงินเดือนเป็นเครื่องมือให้ส่วนราชการได้ใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พร้อมทั้งจัดอบรมให้ส่วนราชการสามารถนำไปใช้ในการบริหารวงเงินเพื่อการเลื่อนเงินเดือนด้วย จัดฝึกอบรมหลักสูตร “การกำหนดตัวชี้วัดและตั้งค่าเป้าหมายภาคปฏิบัติ : สำหรับข้าราชการเพื่อเป็นที่ปรึกษา” เมื่อวันที่ 29 มีนาคม - 9 กรกฎาคม 2553 ให้กับผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ได้มีการระดมสมอง เพื่อสรุปผลการนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไปปฏิบัติ ทั้งประเด็นความคืบหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินการ ผลที่ได้จะได้นำมาปรับปรุงและหาทางแก้ไขต่อไป รวมทั้งดำเนินการสื่อสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติ ผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งรายการวิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ อย่างต่อเนื่อง

● ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจ

สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาแนวทางและข้อเสนอในการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราเงินเพิ่มตามท้องที่ พร้อมทั้งจัดทำเกณฑ์มาตรฐานความเป็นอยู่ของข้าราชการในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ รวมทั้งสำรวจข้อมูลค่าตอบแทนของภาคเอกชน เพื่อนำมาพัฒนาระบบเงินเดือนของข้าราชการให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และลักษณะของพื้นที่ เหมาะสมแก่การดำรงชีพอย่างสมฐานะข้าราชการ รวมทั้งยังได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอเพื่อปรับปรุงระบบค่าตอบแทนในราชการพลเรือนให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม สอดคล้องกับลักษณะงานและสายอาชีพ และเป็นระบบที่สามารถจูงใจและรักษาผู้มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติราชการอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมมากขึ้น ประกอบด้วย 5 แผนงาน คือ

- 1) แผนการปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญและบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการและเจ้าหน้าที่อื่นของหน่วยงานของรัฐ
- 2) แผนการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุและการนำอัตราเงินเดือนหลังผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาใช้
- 3) แผนการกำหนดอัตราเงินเดือนเพิ่มตามท้องที่ (Locality Pay)
- 4) แผนการปรับปรุงค่าตอบแทนตามกลุ่มสายงานด้านสาธารณสุข
- 5) แผนการศึกษาเพื่อปรับปรุงวิธีการกำหนดวงเงินงบประมาณการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2553 ที่ประชุม ก.พ. ได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบในหลักการ“การนำระบบเงินเดือนแรกบรรจุที่ยืดหยุ่นมาใช้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ” โดยกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุเป็นช่วง และมอบอำนาจให้ส่วนราชการพิจารณาสั่งให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการได้รับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด และเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2553 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนการปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ และบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการและเจ้าหน้าที่อื่นของหน่วยงานของรัฐ และแผนการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ ดังนี้

1. ให้ปรับเงินเดือนข้าราชการทุกตำแหน่ง ทุกประเภทขั้นร้อยละ 5 โดยวางเป้าหมายให้ เทียบเท่าเอกชนภายในเวลา 5 ปี โดยมีผลวันที่ 1 เมษายน 2554 ใช้วงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2554 ประมาณ 13,000 ล้านบาท

2. ปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ มีหลักสำคัญ คือ ให้มีเงินเดือนแรกบรรจุเป็นช่วงแทนที่จะเป็นอัตราตายตัว ถ้าเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษ มีประสบการณ์ หรือเข้ามาในตำแหน่งวิชาชีพที่มีความขาดแคลน จะสามารถได้เงินเดือนเริ่มต้นที่สูงกว่าเงินเดือนเริ่มต้นขั้นต่ำ ซึ่งจะเป็นการลดความแตกต่างของภาคราชการและภาคเอกชนลงประมาณครึ่งหนึ่ง มีผลในวันที่ 1 ตุลาคม 2553

- **สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)**

กรอบสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลมี 5 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในปีงบประมาณนี้ ได้ดำเนินการส่งเสริมและกระตุ้นให้ส่วนราชการและจังหวัด วางแผนดำเนินการ ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ส่วนราชการและจังหวัดใช้เป็นแนวทางในการจัดทำรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2553



- **คุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ**

กรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of Worklife Framework) ได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ. แล้ว และได้สร้างตัวชี้วัดและเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต เกณฑ์มาตรฐาน (Benchmark) คุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อเป็นเครื่องมือให้ส่วนราชการสามารถประเมินคุณภาพชีวิตข้าราชการในสังกัด และพัฒนาให้มีมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี

สำหรับในปี 2553 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2553 - 2555 ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ และมาตรการที่กำหนด โดย ก.พ. มีมติเห็นชอบกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว ในการประชุม ก.พ. เมื่อวันที่จันทร์ที่ 8 มีนาคม 2553 ยุทธศาสตร์มีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน

มาตรการที่ 1 ให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัย สามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ

มาตรการที่ 2 ให้ส่วนราชการจัดระบบการทำงานที่ดี เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

มาตรการที่ 3 ให้ส่วนราชการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรม ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านส่วนตัว

มาตรการที่ 1 ให้ส่วนราชการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเป็นประจำ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพดีทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

มาตรการที่ 2 ส่วนราชการควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี รวมทั้งอาจจัดให้มีหน่วยบริการตรวจ รักษาพยาบาลเบื้องต้นภายในส่วนราชการหรือระหว่างส่วนราชการ

มาตรการที่ 3 ส่วนราชการดำเนินการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

มาตรการที่ 4 ส่วนราชการสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนาและการพัฒนาจิตใจ เพื่อให้ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันทางด้านจิตใจที่จะช่วยให้สามารถเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านสังคม

มาตรการที่ 1 ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาระบบการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการทุกระดับ

มาตรการที่ 2 ส่วนราชการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ข้าราชการมีความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร

มาตรการที่ 3 ส่วนราชการจัดโครงการให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

มาตรการที่ 1 ส่วนราชการดำเนินการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารการเงิน

มาตรการที่ 2 ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มาตรการที่ 3 การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตระหว่างส่วนราชการ

● ระบบการวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่วนราชการนำร่อง 5 ส่วนราชการ ได้แก่ กรมการแพทย์ กรมควบคุมมลพิษ กรมชลประทาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงาน ก.พ. ร่วมลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหัวหน้าส่วนราชการกับเลขาธิการ ก.พ. เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2553 เพื่อสร้างระบบและแนวทางการจัดทำความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สอดคล้องกับส่วนราชการ และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการนำร่อง เพื่อเป็นต้นแบบและแนวทางให้ส่วนราชการสามารถจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Career Development and Succession Planning) ของบุคลากรในส่วนราชการ

- **นวัตกรรมการสรรหาและเลือกสรร**

สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง รวมทั้งพัฒนาการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Recruitment) ระบบคลังข้อสอบ ระบบการสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ได้ผู้มีศักยภาพสูงเข้ารับราชการ รวมทั้งพัฒนาระบบศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารการสอบเพื่อเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข้อมูลด้านการสรรหาและเลือกสรร โดยประชาชนและผู้สนใจสามารถเข้ามาค้นหาข้อมูลการสมัครงานและตำแหน่งงานว่างในภาคราชการได้ที่ www.ocsc.go.th และที่ www.job.ocsc.go.th

- **ระบบการบรรจุแต่งตั้ง**

เพื่อให้ส่วนราชการมีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ขณะนี้อยู่ระหว่างการนำเสนอคณะกรรมการกฤษฎีกาและเสนอ อ.ก.พ. กฎหมาย เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้ง และความเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไข การบรรจุบุคคลที่มีความสามารถและความชำนาญงานสูงเข้ารับราชการ

- **การรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญ**

การตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และยังสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานสากลฉบับที่ 151 ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้งองค์การสมาคม และกระบวนการในการกำหนดเงื่อนไข และสภาพการจ้าง



ในระบบราชการ อันจะช่วยให้ระบบราชการไทยเป็นที่ยอมรับของประชาคมนานาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชน นับเป็นเรื่องใหม่สำหรับสังคมไทย สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญที่เหมาะสม เพื่อประกอบการยกร่างพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว และตระหนักดีว่าการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักการและแนวทางปฏิบัติให้แก่ข้าราชการและประชาชนทั่วไปเป็นสิ่งสำคัญ จึงได้จัดสื่อเผยแพร่ “ข้าราชการกับเสรีภาพการรวมกลุ่ม” และมีการทำประชาพิจารณ์ทั่วประเทศเพื่อจัดทำร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ซึ่ง ก.พ. ได้เห็นชอบในหลักการต่าง ๆ และอยู่ระหว่างพิจารณารายละเอียดของกระบวนการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจา และการวินิจฉัย ข้อเรียกร้อง ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ และส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา

การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้จังหวัด และส่วนราชการแบบบูรณาการ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด/กลุ่มจังหวัดในสำนักงานจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตั้งขึ้นเพื่อให้จังหวัดสามารถวิเคราะห์จัดทำแผนกำลังคน และแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัด เป็นพลังขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของจังหวัด/กลุ่มจังหวัดได้ โดยสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจ โครงการ “สร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด” โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดบนหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ในปี 2553 สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมประชุมหารือกับผู้บริหารของจังหวัด เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของ จังหวัดในการจัดกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ โดยมุ่งเน้น ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยได้ร่วมกับสำนักงานจังหวัด 3 จังหวัด ได้แก่ สิงห์บุรี ตรัง และอุบลราชธานี เพื่อเป็นจังหวัดนำร่องและเป็นต้นแบบในการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด และขยายผล โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานสำหรับ 6 หน่วยงานหลัก ได้แก่ ปกครองจังหวัด ท้องถิ่นจังหวัด เรือนจำจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด เกษตรจังหวัด และสำนักงานจังหวัด ครอบคลุมทั้ง 75 จังหวัด ทั่วประเทศ

นอกจากนี้ ยังได้สนับสนุนวิทยากรและสร้างองค์ความรู้ให้กับจังหวัดตามความต้องการ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย ระบบการ พิจารณ์ระบบคุณธรรม HR Scorecard การอบรมหลักสูตรการใช้ โปรแกรม PPIS 3.5 หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารทรัพยากร บุคคลตามความต้องการของจังหวัด ตลอดจนการดำเนินงาน ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. เครือข่ายในภูมิภาค



การวางแผนการใช้กำลังคนภาครัฐ

การวางแผนการใช้กำลังคนภาครัฐ เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ การพัฒนาระบบราชการและทิศทางการพัฒนาประเทศ สามารถใช้กำลังคนอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเต็มศักยภาพเหมาะสมกับภารกิจ เกิดความสมดุลของกำลังคนภาครัฐโดยรวม รวมทั้งส่วนราชการสามารถ เตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมเพื่อรองรับภารกิจและสิ่งท้าทายในอนาคต โดยได้ดำเนินการดังนี้

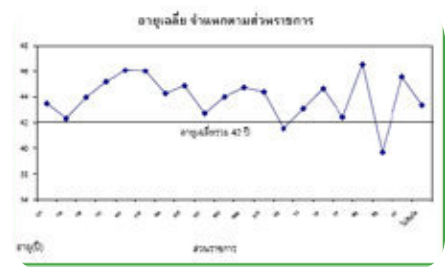
- ยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน (พ.ศ. 2552 - 2556)

ที่ประชุม ก.พ. ครั้งที่ 10/2552 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2552 มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน (พ.ศ. 2552 - 2556) ซึ่งประกอบด้วย การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการตามพันธกิจ การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการตามภารกิจของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต การประเมินเพื่อพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคนโดยวางระบบและมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย (Diversity) ของกำลังคนภาครัฐ ซึ่งรวมถึงการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมกำลังคนเพื่อสร้างความพร้อมและความต่อเนื่องในการบริหารงาน (Succession Management) การพัฒนาระบบงานและระบบการจ้างงานเพื่อรองรับกำลังคนที่มีโครงสร้างอายุที่แตกต่างกัน การพัฒนาปรับปรุงระบบสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างกำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของมิติความหลากหลายทั้งด้านภารกิจและพื้นที่ และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

สำนักงาน ก.พ. ได้นำกรอบยุทธศาสตร์ดังกล่าวมากำหนดมาตรการการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ และนำเสนอ ก.พ. ในการประชุม ครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2553 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบมาตรการดังกล่าว ประกอบด้วย มาตรการบริหารกำลังคนสูงอายุที่ยังคงรับราชการอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการ มาตรการเตรียมการเพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ และมาตรการสร้างสมดุลของกำลังคนในแต่ละช่วงอายุในส่วนราชการ

ส่วนราชการ 14 แห่ง ที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุอยู่ในภาวะวิกฤติ ซึ่งพิจารณาทั้งอายุเฉลี่ย สัดส่วนของข้าราชการในแต่ละช่วงอายุ แนวโน้มการเกษียณอายุในอีก 10 ปีข้างหน้า และสายงานที่มีแนวโน้มจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ ได้แก่ กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมการกงสุล กรมการข้าว กรมการค้าภายใน กรมชลประทาน กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรมศิลปากร กรมส่งเสริมการเกษตร สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ

ได้จัดประชุมส่วนราชการทั้ง 14 แห่ง เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553 เพื่อรับทราบข้อมูลและร่วมกันพิจารณาแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการแต่ละแห่ง และเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2553 ได้มีการลงนามในบันทึกความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับส่วนราชการนำร่อง 3 แห่ง คือ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



และกรรมการค้ำภายใน “โครงการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ” สำนักงาน ก.พ. มุ่งหวังให้ส่วนราชการที่เข้าร่วมโครงการนำร่องสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 3 ปี และ 5 ปี สามารถพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการวิเคราะห์โครงสร้างอายุเพื่อการวางแผนกำลังคน อีกทั้งนำมาตรการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุไปสู่การปฏิบัติ

นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาแนวทางการปรับปรุง แก้ไข ผ่อนคลายกฎ ระเบียบ และมาตรการบริหารกำลังคน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐและการปรับปรุงระบบพนักงานราชการ เพื่อเสนอคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพ.ร.) ควบคู่กันไปด้วย

- **ระบบพนักงานราชการ**

เพื่อเพิ่มทางเลือกในการจ้างงานของภาครัฐนอกเหนือจากการจ้าง “ข้าราชการ” ให้ตอบสนองแนวทางการดำเนินงานของภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นให้ภาครัฐดำเนินการเฉพาะภารกิจที่จำเป็นและมีความชำนาญ สำนักงาน ก.พ. นำเสนอแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงระบบพนักงานราชการแบ่งเป็นระยะสั้น และระยะยาว ในระยะสั้น คือ การจัดทำแนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ภารกิจกับอัตรากำลังทุกประเภทที่มีอยู่ในส่วนราชการ พร้อมทั้งให้เสนอแนวทางในการทบทวนภารกิจ ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมในภารกิจหลัก และใช้กลไกระบบสัญญาจ้างเชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนดำเนินการปรับโครงสร้างค่าตอบแทน และศึกษาแนวทางการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานราชการ

สำหรับในระยะยาว การจัดทำระบบสารสนเทศพนักงานราชการเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและเป็นฐานข้อมูลสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและจังหวัด วางระบบการติดตามเพื่อประเมินผล วางระบบการตรวจสอบการดำเนินการจ้างพนักงานราชการ การศึกษาเพื่อพัฒนากลไกในการนำการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการบริหารสัญญาจ้าง โดยเฉพาะกรณีการจ้างต่อเนื่อง โดยนำเสนอแนวทางการดำเนินการดังกล่าวเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบพนักงานราชการ ในการประชุมคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (ค.พ.ร.) เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2553 และที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

- **ดัชนีชี้วัดสุขภาพทรัพยากรบุคคล**

ดัชนีชี้วัดสุขภาพทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการบริหารและวางแผนกำลังคนของส่วนราชการ (Workforce Planning) และเพื่อการเคลื่อนย้ายกำลังคน (Workforce Deployment) ให้เป็นไปตามแนวทางการใช้กำลังคนภาครัฐ โดยในขณะนี้อยู่ระหว่างการศึกษาวางแผนร่วมกับส่วนราชการนำร่องเพื่อพัฒนาดัชนีชี้วัดดังกล่าว

- ระบบการตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระบบนี้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งงาน เพื่อให้การใช้ตำแหน่งงานเกิดความคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในระยะแรกได้กำหนดตำแหน่งสำคัญที่จะดำเนินการวางระบบการตรวจสอบและประเมินผล ประกอบด้วย ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง และตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ

การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเพื่ออนาคต

การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเพื่ออนาคต เป็นการเตรียมและพัฒนากำลังคนศักยภาพสูงให้กับภาคราชการ ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของภาครัฐและความต้องการของส่วนราชการ โดยดำเนินการแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- การจัดสรรทุนรัฐบาล

ผลการดำเนินการจัดสรรทุนรัฐบาลตามผลการวิเคราะห์ ความต้องการของส่วนราชการและทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อเตรียมกำลังคนภาครัฐให้มีบุคลากรที่พร้อมและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ การจัดสรรทุนรัฐบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 จำนวน 455 ทุน มีดังนี้



| กลุ่มทุน | ประเภททุนที่จัดสรร | จำนวนทุน |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ทุนเล่าเรียนหลวง | ทุนเล่าเรียนหลวง | 9 |
| ทุนกลาง | ทุนรัฐบาลสำหรับผู้เคยรับทุนเล่าเรียนหลวง | 4 |
| | ทุนกลางระดับมัธยมศึกษาตอนต้น | 5 |
| | ทุนไทยพัฒนา | 10 |
| กลุ่มทุน | ประเภททุนที่จัดสรร | จำนวนทุน |
| ทุนตามความต้องการของส่วนราชการ | ทุนไทยพัฒนา | 5 |
| | ทุนสนับสนุนการศึกษาของคนพิการ | 7 |
| | ทุนบุคคลทั่วไป และทุนพัฒนาข้าราชการ | 58 |
| | ทุนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการ | 8 |
| ทุนอื่น ๆ | ทุนสำหรับผู้บริหารระดับสูง | 20 |
| | ทุนสำหรับการเตรียมผู้บริหารระดับสูง | 40 |
| | ทุนสำหรับผู้บริหารระดับกลาง | 30 |
| | ทุนสำหรับผู้มีศักยภาพสูง (ได้แก่ กลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้นำ คลื่นลูกใหม่ในราชการไทย และกลุ่มผู้เข้าร่วม โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง) | 60 |

| | | |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| | ทุนตามความต้องการเร่งด่วนของส่วนราชการเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมภาครัฐ | 10 |
| | ทุนความร่วมมือทางวิชาการ (ได้แก่ ทุนความร่วมมือทางวิชาการกับ Imperial College London และ ทุนความร่วมมือทางวิชาการกับ GUCAS : Graduate University of Chinese Academy of Science) | 10 |
| | ทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาในสหพันธรัฐรัสเซีย | 5 |
| | ทุนสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ | 113 |
| | ทุนส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | 6 |
| | ทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง | 55 |
| | รวม | 455 |

ทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดบัณฑิตคุณภาพสูง เป็นทุนใหม่ที่สำนักงาน ก.พ. ริเริ่มดำเนินการในปี 2553 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ และให้ทันการณ์ยิ่งขึ้น โดยการขยายกลุ่มเป้าหมายการสรรหา (source of recruits) จากผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว เป็นผู้ที่กำลังศึกษาในชั้นปีสุดท้ายของสถาบันการศึกษาในประเทศในปีการศึกษา 2553 ตามโครงสร้างของหลักสูตรระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาตามที่กำหนด โดยกำหนดช่วงเวลาการให้ทุนเป็น 2 ระยะ ดังนี้



ระยะที่ 1 ให้ทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาในชั้นปีที่ 4 หรือชั้นปีสุดท้ายจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาให้ทุนระยะที่ 1 ผู้ได้รับทุนจะต้องปฏิบัติราชการชดเชยทุนในส่วนราชการที่ ก.พ. กำหนด เป็นเวลาสองเท่าของระยะเวลาที่ได้รับทุน

ระยะที่ 2 ให้ทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโทในหรือต่างประเทศ ตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ระยะเริ่มต้นของการจัดสรรทุน สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับส่วนราชการต้นแบบซึ่งมีความพร้อมในการบริหารกำลังคนคุณภาพและมีความประสงค์จะรับนักเรียนทุนรัฐบาล จำนวน 12 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานประมง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมสรรพากร กรมทรัพยากรธรณี กรมควบคุมมลพิษ สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมบังคับคดี กรมราชทัณฑ์ กรมสุขภาพจิต กรมชลประทาน และสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ร่วมกันพิจารณากำหนดความต้องการของตำแหน่งในส่วนราชการ และบริหารแผนความก้าวหน้าในอาชีพของผู้รับทุน

● การสรรหาผู้รับทุนรัฐบาล

ผลการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลประจำปี 2553 ตามที่จัดสรรไว้ แบ่งเป็นทุนระดับมัธยมศึกษา และทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา และทุนอื่น ๆ มีดังนี้



| ประเภททุน | จำนวน ทุน | จำนวน ผู้สมัคร | จำนวน ผู้ได้รับทุน |
|------------------------------|--------------|-------------------|-----------------------|
| 1. ทุนระดับมัธยมศึกษา | | | |
| - ทุนเล่าเรียนหลวง | 9 | 701 | 9 |
| - ทุนไทยพัฒนา | 15 | 805 | 14 |
| - ทุนรัฐบาล ก.พ. | 1 | 830 | 5 |
| - ทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์ | 49 | 738 | 36 |
| - ทุน United World Colleges | 7 | 61 | 6 |

| ประเภททุน | จำนวน ทุน | จำนวน ผู้สมัคร | จำนวน ผู้ได้รับทุน |
|-------------------------------------------------------------|--------------|-------------------|--------------------------|
| 2. ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา | | | |
| - ทุนรัฐบาล ก.พ. | 20 | 1,232 | อยู่ระหว่าง ดำเนินการ |
| - ทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์ | 81 | 2,461 | |
| - ทุนสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ | 22 | 675 | |
| - ทุนรัฐบาลไปศึกษาประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน | 5 | 68 | |
| - ทุนสถาบันพระบรมราชชนก | 2 | 81 | |
| - ทุนสร้างสรรคณ์วัดกรรมภาครัฐ | 10 | 21 | |
| 3. ทุนอื่น ๆ | | | |
| - ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษา | 55 | 1,168 | อยู่ระหว่าง ดำเนินการ |
| - ทุนฝึกอบรม (นบส. เตรียมนบส.) | | | |
| - ทุนสำหรับผู้บริหาร | 12 | 4 | 4 |
| - ทุนเตรียมผู้บริหาร | 36 | 12 | 12 |

- **การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ**

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้การแข่งขันเพื่อบุคคลเข้ารับราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ซึ่ง ก.พ. ได้พิจารณาแล้วมีมติให้ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ในกรณีนี้ที่ ก.พ. ไม่ได้ดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ก.พ. อาจมอบหมายให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการสอบก็ได้ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ดำเนินการสร้างข้อสอบใหม่สำหรับการสอบภาคความรู้ความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล (ภาค ก.) เพื่อใช้ในการดำเนินการสอบแข่งขัน และพร้อมให้บริการส่วนราชการ รวมทั้งพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อเป็นเครื่องมือในการสรรหาและเลือกสรรบุคคล



ส่วนราชการที่ขอรับการสนับสนุนแบบทดสอบด้านวิภาววิสัย มีจำนวน 11 ส่วนราชการ มีผู้เข้ารับการทดสอบ 209 คน ให้บริการแบบทดสอบเพื่อการสอบคัดเลือกในระดับต่าง ๆ รวม 3 ส่วนราชการ จำนวน 158 คน ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ประจำปี 2553



ระหว่างวันที่ 3 - 25 พฤษภาคม 2553 มีผู้สมัครสอบทั้งสิ้น จำนวน 620,058 คน ใน 4 ระดับ ได้แก่ ปวช./ ปวท. อนุปริญญา ปวส./ปริญญาตรี และปริญญาโท มีผู้เข้าสอบ 423,720 คน คิดเป็นร้อยละ 68.34 และผู้ขาดสอบ 196,337 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66

นอกจากนี้ ได้ให้บริการพิจารณาคุณสมบัติผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาภายในประเทศ จำนวน 358 คน พิจารณาคุณสมบัติผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาในต่างประเทศ จำนวน 64 คน รับรองหลักสูตรจากสถานศึกษาภายในประเทศที่ได้รับการรับรอง จำนวน 348 หลักสูตร และตอบข้อหารือเกี่ยวกับคุณสมบัติการศึกษาให้กับประชาชนทางเว็บไซต์ สำนักงาน ก.พ. จำนวน 316 ราย

- **การจัดการศึกษานักเรียนทุนรัฐบาลและนักเรียนไทยในต่างประเทศ**

งานมหกรรมการศึกษาเพื่ออนาคต ครั้งที่ 6 (OCSC International Education Expo) เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม - 1 พฤศจิกายน 2552 ณ สยามพารากอน เปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษาและบุคคลที่สนใจได้พบและติดต่อกับ

เจ้าหน้าที่การศึกษา สถาบันผู้ให้การศึกษาและที่ปรึกษาเกี่ยวกับการศึกษาต่างประเทศ ทั้งจากสถานศึกษาท้องถิ่น มหาวิทยาลัย และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มนักเรียน นักศึกษาและบุคคลที่สนใจศึกษาต่อต่างประเทศสามารถ



สมัครเข้าเรียนได้โดยตรงกับสถาบันการศึกษาจากต่างประเทศ ภายในงานประกอบด้วยการจัดกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูล การศึกษา การตอบข้อซักถามเกี่ยวกับการศึกษาต่อในต่างประเทศจากตัวแทนสถานทูตในประเทศไทย และผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งการเสวนาเรื่องการศึกษา ทูการศึกษา การขอวีซ่า การสอบวัดระดับความรู้ภาษาอังกฤษ การจัดนิทรรศการ และกิจกรรมร่วมสนุกชิงทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ โดยมีสถาบันการศึกษาเข้าร่วมงาน 200 แห่ง จาก 40 ประเทศชั้นนำ อาทิ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย ฝรั่งเศส เนเธอร์แลนด์ เยอรมัน นิวซีแลนด์ เกาหลี อินเดีย จีน สิงคโปร์ เป็นต้น มีผู้เข้าร่วมงาน 35,939 คน

งานหาสถานศึกษา (Placement) สำหรับ
นักเรียนทุนรัฐบาล ประจำปี 2552 เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2552 ณ สำนักงาน ก.พ. นนทบุรี มีนักเรียนทุนรัฐบาล 158 คน และสถานศึกษา 73 แห่ง เข้าร่วมงาน นักเรียนทุนรัฐบาลได้มีโอกาสพบปะและซักถามรายละเอียดเกี่ยวกับการเรียนจากสถานศึกษาโดยตรง



งานแนะแนวสู่ธุรกิจในสถานศึกษา เพื่อให้ข้อมูล และคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาต่อในต่างประเทศ โดยจัดที่มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย จังหวัดขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสงขลา นับเป็นการกระจายโอกาสให้ นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ในส่วนภูมิภาคได้มีโอกาสรับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

งานสัมมนานักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง ในวันที่ 21 กรกฎาคม 2553 ณ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี โดย นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน จัดขึ้นเพื่อให้ นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง ทั้งอดีต และปัจจุบัน ได้เข้าใจบทบาทและเห็นคุณค่าของการเป็นนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงว่ามีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ และเป็น การสร้างเครือข่ายนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ขณะนี้มีนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงที่กำลังศึกษาอยู่ใน ความดูแลของสำนักงาน ก.พ. จำนวน 68 คน

โครงการสรรหาเชิงรุก : เสริมสร้างกลุ่มเป้าหมายให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพราชการ และสนใจเข้ารับราชการ

โครงการสรรหาเชิงรุก ฯ หรือ Good Better Best มีวัตถุประสงค์เพื่อดึงคนที่มีความสามารถเข้ามาอยู่ในระบบราชการ โดยเน้นการประชาสัมพันธ์ผ่านการเดินสายตามมหาวิทยาลัยชั้นนำ จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีพิธีเปิดโครงการเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2553 ณ หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูง

ในปี 2553 สำนักงาน ก.พ. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูง (High Performance and Potential System หรือ HiPPS) อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการติดตามความก้าวหน้าการบริหารจัดการระบบของส่วนราชการ และดำเนินการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มุ่งเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพภายในเวลาที่เหมาะสม โดยดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการ HiPPS และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จาก 65 ส่วนราชการที่นำระบบนี้ไปใช้บริหารจัดการกำลังคน มีข้าราชการ HiPPS จำนวน 192 คน เข้ารับการอบรมใน 2 หลักสูตร และฝึกอบรมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 172 คน ใน 2 หลักสูตร

การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

มุ่งเน้นการสร้างระบบการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้นักบริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะทางการบริหารที่เหมาะสมในการบริหารงานภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 41 ราย และพัฒนาปรับปรุงแบบประเมินสมรรถนะทางการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 รวมทั้งจัดทำแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ และแจ้งเวียนส่วนราชการให้ถือปฏิบัติแล้วเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2553

การพัฒนาศูนย์เครือข่ายองค์ความรู้สาธารณะ:ด้านการจัดการทุนมนุษย์

สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการปรับปรุงและส่งเสริมช่องทางในการสร้างและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งทางเว็บไซต์และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2553 ได้จัดกิจกรรมสัมมนาเครือข่ายชุมชนวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เรื่อง “การส่งเสริมองค์ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์” ณ ทอประชุมสุขุมน้อยประดิษฐ สำนักงาน ก.พ. นนทบุรี โดยมีนายจุฑาธวัช อินทรสุขศรี อดีตปลัดกระทรวงแรงงาน นางอัญชลี เสรีรักษ์ ที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และนายสถาพร จารุกา ผู้จัดการกลุ่มงานกฎหมายแรงงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ ร่วมเป็นวิทยากร เพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้ด้านการจัดการทุนมนุษย์ ขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน สร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐ เอกชน และในต่างประเทศ ในลักษณะของเครือข่ายให้เกิดกระแสการตื่นตัว เห็นความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ผ่านช่องทางกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะระหว่างกัน โดยสำนักงาน ก.พ. จะดำเนินงานในลักษณะศูนย์เพาะบ่มนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation Incubator Hub) เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพวิชาการ วิชาชีพด้านการจัดการทุนมนุษย์





ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสมรรถนะทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เป็นมืออาชีพ

การพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมในภาครัฐ

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. ให้ความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในระบบราชการมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการในตำแหน่งนักบริหารระดับสูง หรือกำลังจะเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารระดับสูงของส่วนราชการ ถือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและบริหารองค์กร รวมถึงเป็นกลไกสำคัญในการบริหารประเทศ



หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารสูงจึงให้ความสำคัญเรื่องผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม โดยในปี 2553 ได้ดำเนินการพัฒนากรอบมาตรฐานหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และได้ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 67 และ 68 จำนวน 120 คน

นอกจากนี้ ได้พัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2) เพื่อให้เป็นหลักสูตรที่มีความเฉพาะเจาะจงและเหมาะสมกับผู้บริหารของส่วนราชการที่เข้ารับการอบรมยิ่งขึ้น โดยมีกิจกรรมที่หลากหลาย ไม่เน้นการฝึกอบรมในชั้นเรียน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จริงที่มีคุณค่าระหว่างผู้บริหารระดับสูงทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายคุณภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูง ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ โดยในปีนี้มีผู้บริหารที่ผ่านการคัดเลือก เข้าร่วมอบรม จำนวน 45 คน

สำหรับผู้บริหารที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารของหน่วยงานอื่นที่ ก.พ. รับรองหลักสูตรให้เทียบเท่าหลักสูตร นบส. ของสำนักงาน ก.พ. นั้น สำนักงาน ก.พ. ยังได้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรเสริมนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) เพื่อเสริมองค์ความรู้ตามที่กำหนดในกรอบมาตรฐานหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ได้แก่ ทมวดวิชาที่ 1 การพัฒนากระบวนการทางความคิดของผู้บริหาร ทมวดวิชาที่ 2 การพัฒนานักบริหารมืออาชีพ และทมวดที่ 3 การขับเคลื่อนนโยบายสู่ภาคปฏิบัติ โดยในปี 2553 มีผู้เข้าอบรมและผ่านการอบรม จำนวน 21 คน จาก 21 ส่วนราชการ

การพัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC) จัดฝึกอบรมผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer : CIO) ของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร ระหว่างวันที่ 26 มกราคม - 11 กุมภาพันธ์ 2553 โดยมี CIO ของส่วนราชการต่าง ๆ เข้าร่วมการอบรม จำนวน 51 คน



การพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team Leader) สำหรับกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นนักบริหาร ซึ่งได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวจำนวน 1 รุ่น เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ - 10 มีนาคม 2553 มีข้าราชการจากส่วนราชการต่าง ๆ จำนวน 40 คน เข้าร่วมการฝึกอบรม นอกจากนี้จะเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นผู้นำให้กับผู้เข้ารับการอบรมแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการจากส่วนราชการต่าง ๆ อีกด้วย

การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. 2552 - 2556 มีเป้าหมายให้ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ โดยได้พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเปิดโลกทัศน์ให้ข้าราชการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ โดยดำเนินการฝึกอบรมในช่วงเดือนเมษายน 2553 นอกจากนี้ได้พัฒนาหลักสูตรผู้บริหารประเภทอำนวยการ เพื่อพัฒนาความรู้ สมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารประเภทอำนวยการ ตามบทบาทหน้าที่ที่ปรับเปลี่ยนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งได้จัดฝึกอบรมข้าราชการจากส่วนราชการต่าง ๆ ในช่วงเดือนเมษายน - มิถุนายน 2553

หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวง ประจำปี 2553 เป็นความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สปน.) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการในงานตรวจราชการแบบบูรณาการ และเสริมสร้างเครือข่ายระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีพิธีเปิดการฝึกอบรม เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2553

การพัฒนาระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการและเครือข่าย

- **การเสริมสร้างความเข้มแข็งผู้ปฏิบัติงานตรวจราชการระดับกระทรวง**

สำนักงาน ก.พ. พัฒนาและดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรสร้างความเข้มแข็งผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ในระหว่างวันที่ 2 - 31 มีนาคม 2553 เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจราชการ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีผู้ตรวจราชการเข้าร่วมการอบรม จำนวน 38 คน

- **การพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย**

หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ เตรียมพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำราชการไทยในอนาคต ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ทำให้ระบบราชการไทยต้องปรับเปลี่ยนบทบาทแนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการคนรุ่นใหม่เป็นผู้รอบรู้ ลึก และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์กรอย่างแท้จริง จึงได้จัดโครงการรุ่นที่ 10 ในปี 2553 มีผู้ผ่านการคัดเลือกและเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 38 คน จากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน โดยใช้เวลาในการฝึกอบรมประมาณ 4 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 8 มีนาคม - 9 เมษายน 2553

- **การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ**

การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการเตรียมความพร้อมให้บุคคลที่บรรจุเป็นข้าราชการมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในภารกิจของรัฐ และมีจรรยาที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อปลูกฝังการเป็นข้าราชการที่ดี โดยสำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาระบบและหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว เสนอ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน 2553

- **การพัฒนาหลักสูตรเพิ่มทักษะและพัฒนาศักยภาพข้าราชการโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และวิธีการต่าง ๆ**

หลักสูตรการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นช่องทางให้ข้าราชการได้มีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างไม่มีข้อจำกัด โดยได้ให้บริการอบรมออนไลน์ จำนวน 69 หลักสูตร มีผู้ใช้บริการจำนวน 15,349 คน

- **การพัฒนาผู้บริหารระดับกลางรุ่นใหม่จากประเทศในกลุ่มอาเซียน**

(ASEAN New Middle Management and Leadership Development) เป็นโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศ ที่เริ่มต้นจากการประชุม ก.พ. อาเซียน (ASEAN Conference on Civil Service Matters หรือ ACCSM) ครั้งที่ 8 ในปี 2538 ซึ่งมีมติให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจัดตั้งศูนย์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลงานวิจัยหรือประสบการณ์ด้านการบริหารที่เป็นเลิศของแต่ละประเทศ และเพื่อกระชับความสัมพันธ์อย่างยั่งยืนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้จัดตั้งศูนย์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านพัฒนาภาวะผู้นำ หรือ ASEAN Resource Center on Leadership Development (ARC-LD) ในปี 2539 เพื่อดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับข้าราชการทั้งในและต่างประเทศ และได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยในปี 2553 จัดการฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำให้กับข้าราชการระดับกลางจากอาเซียนและภูมิภาค เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และยกระดับความร่วมมือระหว่างกลุ่มประเทศสมาชิกในระหว่างวันที่ 17 - 25 พฤษภาคม 2553

- **การพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคล**

ในระหว่างเดือนเมษายน 2553 จนถึงเดือนมิถุนายน 2553 สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานกลางการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เตรียมความพร้อมข้าราชการด้วยการจัดให้มีโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคล” เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน วิธีการเรียนการสอนมีความหลากหลาย และมีการฝึกปฏิบัติจริง รายละเอียด ประกอบด้วย

- การประเมินสมรรถนะหรือศักยภาพของนักทรัพยากรบุคคล โดยใช้เครื่องมือทางด้านวิทยาศาสตร์และหลักจิตวิทยา เน้นการประเมินอัจฉริยภาพและการเรียนรู้โดยกำเนิด

- การเปิดเวทีเสวนา เพื่อเสริมสร้างความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมทั้งเปิดโลกทัศน์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้อำนาจต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ จำนวน 2 ครั้ง ในวันที่ 26 เมษายน 2553 และวันที่ 24 พฤษภาคม 2553 หัวข้อที่ใช้ในการเสวนา ได้แก่ “Generation ที่แตกต่างทำงานร่วมกันโดยไม่แตกแยก” และ “บริหารคนในบริบทโลกาภิวัตน์ : ไปไกลถึงไหนกันแล้ว ?”

- การฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เน้นการสร้างความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติราชการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่ การปรับกระบวนทัศน์และแนวคิดของนักทรัพยากรบุคคล ก้าวสู่การเป็นวิทยากรมืออาชีพ ก้าวทันการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคโลกาภิวัตน์ การสร้างกิจกรรมและเกมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



- ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำ “คู่มือแนวทางการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ” และ “คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก” เพื่อเป็นแนวทางสำหรับส่วนราชการในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 - 2556 และเมื่อวันที่ 7 กันยายน 2553 ได้จัดโครงการ



ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ภายใต้ชื่อ “มอง กลับ มุม กระจกสะท้อนเพื่อการปฏิรูปและพัฒนาข้าราชการไทย” เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับประเทศสมาชิกอาเซียน

โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นโครงการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2553 - 2555) รวมทั้งหมด 20 โครงการ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ จำนวน 15 ล้านบาท ประกอบด้วย โครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในราชการพลเรือน 3 โครงการ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำ 6 โครงการ ด้านการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ 8 โครงการ และด้านความร่วมมือแบบทวิภาคี 3 โครงการ

การริเริ่มโครงการนี้ นอกจากจะเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการจากประเทศสมาชิกสมาคมอาเซียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนของตนแล้ว ยังเป็นการสนับสนุนแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ค.ศ. 2009 - 2015) โดยในแผนงานดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลในระบบราชการของไทยและอาเซียนด้วย

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ได้ดำเนินการไปแล้ว จำนวน 4 โครงการ ดังนี้

1. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “ทักษะการนำเสนอด้วยการสื่อสาร” ณ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีข้าราชการจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเข้าร่วม จำนวน 30 คน
2. โครงการสัมมนา “การพัฒนาระบบวินัยและระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน” (Discipline and Moral System Development in Civil Officer) จัดขึ้นระหว่างวันที่ 13 - 15 กันยายน 2553 ณ สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีข้าราชการสำนักงาน ก.พ. และข้าราชการพลเรือนจากประเทศสมาชิกสมาคมอาเซียนที่เป็นนักบริหารระดับกลาง ซึ่งรับผิดชอบงานทางด้านระบบวินัยและพิทักษ์ระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน จำนวน 10 ประเทศ ประเทศละ 2 คน รวม 20 คน เข้าร่วม

3. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การพัฒนาเครื่องมือและกลไกการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ” (Civil Service Recruitment Tools and Mechanism Development) จัดขึ้นระหว่างวันที่ 20 - 24 กันยายน 2553 มีนักทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการสร้างและพัฒนาเครื่องมือและกลไกการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ จากสมาชิกสมาคมอาเซียน จำนวน 10 ประเทศ ประเทศละ 2 คน รวม 20 คน เข้าร่วม

4. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การเป็นวิทยากร” (Training for Trainers) จัดขึ้นระหว่างวันที่ 20 - 24 กันยายน 2553 มีข้าราชการพลเรือนที่ทำหน้าที่เป็นวิทยากรจากประเทศกัมพูชา ลาว พม่า เวียดนาม และไทย ประเทศละ 5 คน รวม 25 คน เข้าร่วม

- การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลกับสาธารณรัฐมัลดีฟส์

สำนักงาน ก.พ.ได้ลงนามความร่วมมือทางวิชาการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลกับสาธารณรัฐมัลดีฟส์ โดยมี Dr.Mohamed Latheerf ประธานสำนักงาน ก.พ. สาธารณรัฐมัลดีฟส์ เป็นผู้ลงนาม เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2553 โดยจะให้ความร่วมมือในการจัดที่ปรึกษาไปช่วยให้คำปรึกษาเรื่องการปฏิรูประบบราชการ และให้คำแนะนำแก่ข้าราชการในกระทรวงและหน่วยงานต่าง ๆ ของสาธารณรัฐมัลดีฟส์ แสดงให้เห็นว่าไทยเป็นหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีความรู้และประสบการณ์ในระดับแนวหน้า และเป็นการสร้างเครือข่ายการบริหารงานบุคคลภาครัฐในระดับนานาชาติ



การปฎิบัติภารกิจข้าราชการเกษียณอายุ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของข้าราชการที่เกษียณอายุในแต่ละปี ซึ่งล้วนเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์การทำงานในภาคราชการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไปได้ ภายหลังจากที่พ้นจากหน้าที่ราชการไปแล้ว

โครงการปฎิบัติภารกิจข้าราชการเกษียณอายุเป็นโครงการที่จัดเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่จะนำไปปรับใช้ในการเสริมสร้างคุณภาพและคุณค่าของชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการ สำหรับในปี 2553 ได้จัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และข้อคิดเห็นระหว่างผู้ที่จะเกษียณอายุของส่วนราชการต่าง ๆ โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ในการเสริมสร้างคุณภาพและคุณค่าของชีวิต ภายหลังจากการเกษียณอายุราชการ มีพิธีเปิดโครงการในวันที่ 19 มีนาคม 2553 ณ หอประชุมสุโขทัยประดิษฐานสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 600 คน และกิจกรรมครั้งที่ 2 (ระยะเวลา 5 วัน) ให้ความรู้เพิ่มเติมและเน้นการฝึกปฏิบัติในการดูแลรักษาสุขภาพของตนเองตามแนว

ผสมผสานระหว่างการแพทย์แผนปัจจุบันและการแพทย์ทางเลือกและธรรมชาติบำบัด การฝึกจิตฝึกสมาธิ และฝึกการออกกำลังกายเพื่อส่งผลดีต่อสุขภาพโดยรวม โดยประสานภาคเอกชนเป็นผู้ร่วมดำเนินการ ประกอบด้วย หลักสูตรการรักษาสุขภาพเมื่อเกษียณอายุ “โปรแกรมสร้างสรรคชีวิตใหม่...ใส่ใจสุขภาพ” โดยชมรมรักษสุขภาพเดอะเลกาซี จำนวน 8 รุ่น รุ่นละ 60 - 90 คน และหลักสูตร “สู้ชีวิตใหม่...หลังวัยทำงาน” โดยศูนย์ส่งเสริมสุขภาพมิชชั่น จำนวน 8 รุ่น รุ่นละ 40 - 60 คน ซึ่งดำเนินการในช่วงเดือนสิงหาคม 2553

การเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับกระทรวงมหาดไทย ศอ.บต. สำนักงาน ก.พ. ศูนย์เครือข่าย และสถานศึกษาในภูมิภาค จัดกิจกรรมตามโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในเรื่องที่จำเป็นในการทำงาน การพัฒนาสุขภาพ การลดความเครียดจากการทำงานและการดำรงชีวิต รวมทั้งส่งเสริมความสมานฉันท์ โดยดำเนินการต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2550



ปีนี้ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมกับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการฝ่ายพลเรือนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 5 อำเภอของจังหวัดสงขลา และสตูล จำนวน 11 รุ่น รวม 1,109 คน ได้ประเมินผลระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ 85

นอกจากนี้ ยังได้จัดโครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยให้ข้าราชการไทยพุทธที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เดินทางไปศึกษาดูงาน และนมัสการสังเวชนียสถาน ณ ประเทศอินเดีย และเนปาล เพื่อเป็นการสร้างศานตหายาททางพระพุทธศาสนาที่มีคุณภาพ เมื่อวันที่ 16 - 25 มีนาคม 2553 มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 50 คน

การบริหารจัดการศึกษานักเรียนไทยในต่างประเทศ

ภารกิจการดูแล ให้ความแนะนำ และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้นักเรียนทุนรัฐบาล และข้าราชการลาศึกษาของสำนักงาน ก.พ. มีข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ประสานการดำเนินงาน และให้บริการแก่นักเรียนทุน ข้าราชการมาศึกษา ในต่างประเทศ ได้แก่ สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในสหรัฐอเมริกา สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศอังกฤษ สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศออสเตรเลีย สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศฝรั่งเศส และสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศญี่ปุ่น

ปัจจุบันมีนักเรียนทุนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ที่กำลังศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน จำนวน 32,630 คน รวมทั้งสิ้น 45 ประเทศ นักเรียนทุนรัฐบาลในความดูแลของ ก.พ. จำนวน 24,080 คน นักเรียนทุนอื่น ๆ จำนวน 2,772 คน และข้าราชการลาศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ จำนวน 5,778 คน





ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพิทักษ์ระบบคุณธรรม เสริมสร้างโมโนสุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

การเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมค่านิยมรักความซื่อสัตย์ สุจริต และการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

สำนักงาน ก.พ. ดำเนินโครงการพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการมาเป็นปีที่ 2 แล้ว และมี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ กรมศิลปากร กรมคุมประพฤติ กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กรมทางหลวงชนบท กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ทำการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส (เบื้องต้น) อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2552 และปี 2553 โดยได้ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานของตนอย่างต่อเนื่อง รวมถึง 6 ส่วนราชการที่ได้ประเมินมาตรฐานฯ ในปี 2553 ได้แก่ กรมโยธาธิการและผังเมือง กรมพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กรมบังคับคดี สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ และกรมป่าไม้ อีกทั้ง 45 ส่วนราชการที่ได้จัดทำมาตรฐานความโปร่งใสและจะประเมินฯ ต่อไป การดำเนินการดังกล่าวแสดงถึงความตั้งใจจริง และความจริงจังของฝ่ายบริหาร รวมทั้งผู้รับผิดชอบที่จะพัฒนามาตรฐานความโปร่งใส ตามหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ นับได้ว่าส่วนราชการดังกล่าวเป็นตัวอย่างของความตั้งใจจริง และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาหน่วยงานให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นต้นแบบที่ดี โดยสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการเสริมสร้างความรู้ และส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ เพื่อให้ส่วนราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ดังนี้

- กำหนดมาตรฐานความโปร่งใสและเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของส่วนราชการ ในเบื้องต้นได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโดยจำแนกตามพันธกิจหลักของส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย หน่วยงานด้านบริการ หน่วยงานด้านนโยบายการบริหาร หน่วยงานด้านการบังคับใช้กฎหมาย และหน่วยงานด้านสนับสนุนวิชาการ โดยได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสำหรับหน่วยงานด้านบริการเสร็จเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการทำหนดเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสำหรับหน่วยงานด้านอื่น ๆ
- ปรับปรุงคู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กร เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางและในการปฏิบัติงานกำหนดมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กร

- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรวิทยากรอำนวยการกลุ่ม เพื่อดำเนินการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ เมื่อวันที่ 24 - 27 พฤศจิกายน 2552 มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 51 คน จาก 10 กระทรวง
- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการนำร่องด้านบริการ จำนวน 20 ส่วนราชการที่ได้ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2553
- จัดสัมมนาเรื่อง “การสร้างความโปร่งใสในระบบราชการไทย” เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553 เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับส่วนราชการ มีข้าราชการ 140 คน จาก 98 ส่วนราชการ เข้าร่วมการสัมมนา
- จัดประชุมชี้แจง “แนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการด้านบริการ” เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2553 เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติในส่วนราชการได้ มีข้าราชการ 102 คน จาก 47 ส่วนราชการ เข้าร่วมการสัมมนา
- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการด้านบังคับใช้กฎหมาย และด้านสนับสนุนวิชาการ รุ่นที่ 1 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2553 เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติในส่วนราชการได้ มีข้าราชการจากส่วนราชการ 20 ส่วนราชการ เข้าร่วมการประชุม และยังได้จัดทำคู่มือ สื่อการเรียนรู้ เกี่ยวกับการส่งเสริมการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเผยแพร่ให้กับส่วนราชการด้วย

การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และรักษาธรรมาของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- พิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน

พิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดินจัดเป็นประจำทุกปี เพื่อแสดงความจงรักภักดี สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่สุดมิได้ และถวายเป็นราชสักการะแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และให้ข้าราชการได้แสดงความมุ่งมั่นแน่วแน่ที่จะเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน โดยปฏิบัติหน้าที่ตามรอยพระยุคลบาท ในฐานะข้าของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและประเทศชาติ



ในปีนี้ นายกรัฐมนตรีเป็นประธานในพิธี เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2552 ณ ดิกลันดิโมตรี ทำเนียบรัฐบาล มีผู้เข้าร่วมพิธีจำนวน 1,482 คน ประกอบด้วย คณะรัฐมนตรี ข้าราชการการเมือง ข้าราชการระดับสูงของทุกส่วนราชการ ทั้งพลเรือน ทหารตำรวจ และรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งทุกส่วนราชการจัดพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี และพลังของแผ่นดิน ณ ที่ตั้งของทุกส่วนราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างพร้อมเพรียงกัน

- **ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดไว้ในหมวด 13 จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมาตรา 279 บัญญัติว่า “มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย”

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงได้ดำเนินการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ. และนำเสนอที่ประชุมคณะรัฐมนตรีพิจารณา เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2552 โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2552 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553 และได้ชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการของส่วนราชการ โดยแจ้งเวียนหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.7/ว 32 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2552 เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ และเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2553 จัดสัมมนาคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัด เพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ณ โรงแรมรามาริเด้นส์ กรุงเทพฯ เพื่อชี้แจงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ให้แก่คณะกรรมการจริยธรรมของส่วนราชการและจังหวัด จำนวนกว่า 500 คน

- **จรรยาข้าราชการ**

สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริมส่วนราชการในการจัดทำจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้รับผิดชอบ หรือตัวแทนคณะทำงานจัดทำจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับจรรยาข้าราชการ ทักษะการจัดทำจรรยาข้าราชการ พร้อมสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม เพื่อให้ส่วนราชการสามารถจัดทำจรรยาข้าราชการได้อย่างถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และสอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ โดยดำเนินการดังนี้



1) จัดเสวนาเรื่องการสร้างเสริมจรรยาข้าราชการ เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2552 มีผู้เข้าร่วมการเสวนา จาก 53 หน่วยงาน จำนวน 108 คน

2) จัดสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และติดตามผลการจัดทำจรรยาข้าราชการ ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2553 มีผู้เข้าร่วมสัมมนา จาก 130 หน่วยงาน จำนวน 410 คน

3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2553 มีผู้เข้าร่วมประชุม จาก 23 หน่วยงาน จำนวน 56 คน

- **การส่งเสริมค่านิยมรักความซื่อสัตย์ สุจริต และเสริมสร้างจริยธรรม**

สำนักงาน ก.พ. รณรงค์และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อการส่งเสริมค่านิยมรักความซื่อสัตย์ สุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ผ่านโครงการ “จำขึ้นใจ” โดยจัดทำสื่อในหลายรูปแบบและ



เผยแพร่อย่างต่อเนื่อง ดำเนินงานมาตั้งแต่ปี 2551 ขณะนี้อยู่ในเฟสที่ 3 จำขึ้นใจ 3 เน้นกิจกรรมรณรงค์เพื่อขยายผลการเรียนรู้และการรับรู้ในลักษณะ การปฏิบัติจริง โดยใช้หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เป็นแนวคิดพื้นฐาน รวมทั้งเพิ่มมิติการดำเนินการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการรักษาจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ และการพัฒนาความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเชื่อมโยงและขยายคำขวัญจาก “ถวายสัตย์ฯ ปฏิบัติตาม จำขึ้นใจ” เป็น “จำขึ้นใจ : ข้าราชการข้าของแผ่นดิน ต้องเป็นคนดี คนเก่ง”

กิจกรรมและสื่อที่น่าสนใจ เช่น การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ : งานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ไม่ได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะงาน

ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในที่ทำงานเท่านั้น ข้าราชการก็พัฒนาจิตสาธารณะเข้าไปช่วยภารกิจเพื่อส่วนรวมของส่วนราชการอื่น ๆ หรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคมได้ กิจกรรม “ปลูกต้นไม้ถวายพ่อหลวง และทำความดี เพื่อชาติไทย” เพื่อให้ข้าราชการได้รวมพลังกันทำความดี การประกวดร้องเพลงจำขึ้นใจ รายการสารคดีวิทยุ เรื่อง “ความดี” ออกอากาศทางรายการ “หมูนตามวัน” FM 92.5 MHz กิจกรรม “สรุปความจำขึ้นใจ 3 “เป็นการเปิดเวทีเสวนาเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน และเป็นการสรุปผลโครงการจำขึ้นใจ สำหรับขยายผลในหน่วยงานต่อไป

- **การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีคุณธรรมจริยธรรม และอุดมการณ์การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต**

การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปตามเจตนารมณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมุ่งความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาให้ระบบราชการมีทั้งคนเก่งและคนดี ให้ข้าราชการได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างมีคุณภาพตามภารกิจภาครัฐบนพื้นฐานการมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการนั้น จะต้องเน้นที่ตนเองเป็นหลัก โดยข้าราชการจะต้องสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตนเองได้ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมที่ตนเองแสดงออกมา และหาแนวทางแก้ไขสาเหตุของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องตามความคาดหวังของสังคมและประชาชน ภายใต้การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และยังคงสร้างกลไกหรือมาตรการในการจูงใจหรือเสริมแรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับระบบกลไกหรือมาตรการดังกล่าว

- **การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ**

โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และประโยชน์สุขของประชาชน จัดโดยศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2554 ณ หอประชุมสุขุมนัยประดิษฐ มีส่วนราชการต่าง ๆ เข้าร่วมกว่า 500 คน โครงการมี 3 ช่วงด้วยกัน คือ การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติธรรม ณ วัดโสมนัสวรวิหาร และการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานในระบบราชการ สร้างความมั่นใจให้ประชาชนและเกิดความศรัทธาแก่ข้าราชการ โดยข้าราชการกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี

- **สัญญาประชาคมรวมพลังส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อประเทศไทยใสสะอาด**

จากผลการจัดอันดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2552 พบว่า ประเทศไทยถูกจัดเป็นอันดับที่ 84 จากทั้งหมด 180 ประเทศทั่วโลก และอยู่อันดับที่ 10 จาก 23 ประเทศในภูมิภาคเอเชีย โดยประเทศไทยได้คะแนน 3.4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน ผลการจัดอันดับทำให้ภาพลักษณ์ และความน่าเชื่อถือของประเทศ ลดลงในสายตาต่างชาติ และแสดงให้เห็นถึงปัญหาการทุจริตประพุดติมิชอบในประเทศไทย

วันที่ 29 กรกฎาคม 2553 ก.พ. ร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาดจัดประชุมเครือข่ายรวมพลังส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อประเทศไทยใสสะอาดหวังลดดัชนีความโปร่งใสนานาชาติ โดยรับฟังความคิดเห็น ประสพการณ์ มุมมองด้านคุณธรรม จริยธรรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ และหาข้อสรุปเครือข่ายจริยธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่จะช่วยลดดัชนีความโปร่งใสนานาชาติ และเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตระดับชาติ อย่างยั่งยืน ผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ภาครัฐ เอกชน สื่อมวลชน และประชาสังคม จำนวน 1,200 คน

การเสริมสร้างประสิทธิภาพ และการดำเนินงานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ในระบบราชการพลเรือน

เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยคดี ตลอดจนพัฒนาระบบบริหารจัดการฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการดังนี้

- คัดเลือกกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ โดยมีผู้ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ จำนวน 12 คน
- เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทภารกิจด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้กับบุคลากรภาครัฐ ผู้ปฏิบัติงานด้านการอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนาหลักสูตร
- ศึกษาและวางแนวทางการดำเนินการเรื่องการเยียวยาความเสียหายเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม อันจะส่งผลให้การพิทักษ์ระบบคุณธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ก.พ.ค. และเจ้าหน้าที่ โดยจัดอบรมเสริมสร้างความรู้ และศึกษาดูงาน ด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ จำนวน 68 เรื่อง แล้วเสร็จ 3 เรื่อง พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ จำนวน 40 เรื่อง แล้วเสร็จ 3 เรื่อง โดยมีเรื่องที่ยังเข้ามาแต่ไม่อยู่ในอำนาจ ก.พ.ค. จำนวน 42 เรื่อง



การดำเนินการเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดประชุม อ.ก.พ. อุทธรณ์ จำนวน 8 ครั้ง พิจารณาเรื่องอุทธรณ์ 20 เรื่อง และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ 8 เรื่อง

การดำเนินการเรื่องวินัย การปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ปฏิบัติงาน

● การดำเนินการทางวินัย

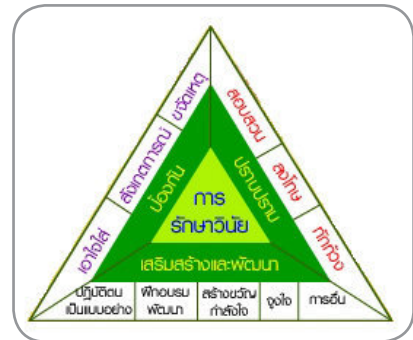
ดำเนินการตอบรับทราบรายงานการดำเนินการทางวินัย จำนวน 352 เรื่อง ตอบข้อหาหรือทางวินัย จำนวน 82 เรื่อง แจ้งเรื่องร้องเรียน จำนวน 18 เรื่อง และขอทราบข้อเท็จจริง จำนวน 5 เรื่อง

● การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัย

1) จัดอบรมหลักสูตรในหัวข้อที่สนับสนุนการดำเนินการทางวินัย ให้กับนิตกร สำนักงาน ก.พ. ได้แก่ การอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หลักสูตรการร่างกฎหมาย และการทำงานอย่างมีศักยภาพและมีความสุข และจัดอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยของส่วนราชการในภูมิภาค ณ จังหวัดจันทบุรี โดยมีผู้เข้ารับการอบรม 100 คน

2) บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย ให้กับส่วนราชการต่าง ๆ รวม 16 ครั้ง

3) เสริมสร้างวินัยข้าราชการ โดยการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการเสริมสร้างและป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดมากกว่าการปราบปราม โดยพัฒนาเครื่องมือในการป้องกันการกระทำผิดวินัย และการพัฒนาหลักสูตรที่เพิ่มพูนความรู้ด้านวินัย เพื่อเป็นเสมือนภูมิคุ้มกันให้กับข้าราชการ นอกจากนี้ ได้ดำเนินการศึกษาปัญหาและสาเหตุการกระทำผิดวินัยกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการ เพื่อวางแผนทางในการป้องกันและสร้างภูมิคุ้มกันให้กับข้าราชการในเรื่องดังกล่าวด้วย



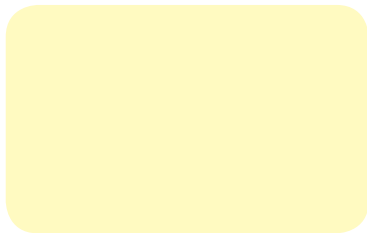
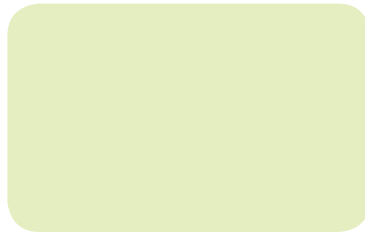
กิจกรรมสำคัญ



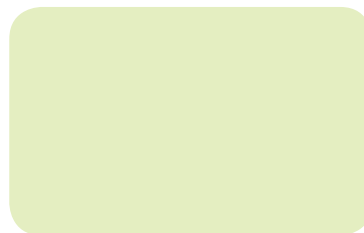
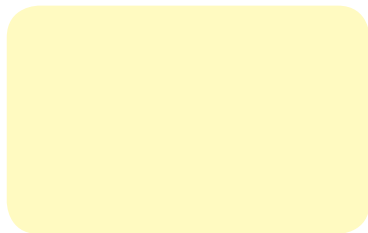
การประชุมระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. จัดการประชุมระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. ประจำปี เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ประชาชนรับทราบ และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของข้าราชการในการเป็นผู้ให้บริการของรัฐไปสู่ประชาชน รวมทั้งเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและเกียรติของอาชีพ และสร้างจิตสำนึก ทศนคติ ในการเป็นข้าราชการที่ดีให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งส่งเสริมให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการให้เป็นทั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยจัดเป็นประจำทุกปี

สำหรับการจัดงานประชุมระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. ประจำปี 2552 นั้น ได้จัดขึ้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2552 ณ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรีภายใต้แนวคิด **“ข้าราชการ ข้าของแผ่นดินต้องเป็นคนดี คนเก่ง”** โดยมีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธี และปาฐกถาพิเศษเรื่อง **“ต้นแบบคนดี คนเก่งที่**



สังคมต้องการ” นอกจากนี้ ยังได้จัดการอภิปรายเรื่อง **“กลยุทธ์ในการสร้างคนดี คนเก่งในราชการ”** โดย ดร.อำพน กิตติอำพน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นายอภิชาติ การ์ตูนสกุล ประธานกรรมการ บริษัท เอเชีย พรีซิชั่น จำกัด นางจรรยาพร ธรณินทร์ คณะกรรมการ ก.พ.ค. นายอดุล จันทรงค์ดี ตุลาการหัวหน้าคณะ ศาลปกครองกลาง โดยมีนายพัชระ สารพิมพา เป็นผู้ดำเนินรายการ การเสวนาเรื่อง **“ข้าราชการ ข้าของแผ่นดินต้องเป็นคนดี คนเก่ง”** โดย ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ กรรมการผู้จัดการบริษัทอบรมและทดสอบพีทีเอส จำกัด ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา ผู้บริหารสูงสุดโรงเรียนสัทยาโส นายธนาธิป อุบัติศฤงศ์ เอกอัครราชทูตประจำกระทรวง การต่างประเทศ นายสุรพันธ์ บุสสเด็จ ผู้ช่วยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ซี พี ออลล์ จำกัด (มหาชน) โดยมี นางอริสรา กำธรเจริญ เป็นผู้ดำเนินการเสวนา มีผู้บริหาร ข้าราชการที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการผู้สนใจจากส่วนราชการ ผู้สังเกตการณ์จากภาคเอกชน และสื่อมวลชน ประมาณ 1,500 คน เข้าร่วมงาน



การจัดงานวันข้าราชการพลเรือน

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับส่วนราชการต่าง ๆ จัดงานวันข้าราชการพลเรือน เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ประชาชนรับทราบ และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของข้าราชการในการเป็นผู้ให้บริการของรัฐไปสู่ประชาชน รวมทั้งเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและเกียรติของอาชีพ และสร้างจิตสำนึก ทศนคติ ในการเป็นข้าราชการที่ดีให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยจัดเป็นประจำทุกปี

ในปี 2553 คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดจัดกิจกรรมภายใต้หัวข้อ **“รับราชการเพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน”** ในระหว่างวันที่ 1 - 4 เมษายน 2553 กิจกรรมประกอบด้วย การมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น

การอภิปรายร่วมในหัวข้อเรื่อง **“ประสบการณ์ตรงในการรับใช้ชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน”** โดย หัวหน้าส่วนราชการประกอบด้วย นายวัลลภ พลอยทับทิม ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ นายยุคล ลิ้มแหลมทอง ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นายสุพจน์ ทรัพย์ล้อม ปลัดกระทรวงคมนาคม นายศักดิ์สิทธิ์ ศรีเดช ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นายธีรกุล นิยม ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ โดยมีนางอริสรา กำธรเจริญ เป็นผู้ดำเนินรายการ การเสวนาเรื่อง **“บทบาทข้าราชการเพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน”** การยอวาที่เรื่อง **“ข้าราชการ 4 ภาค”** การจัดนิทรรศการ แสดงผลงานของส่วนราชการ การแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ และการแสดงรายการศรีสุขนาฏกรรมพิเศษเนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี 2553



สำหรับในปีนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดให้มีการมอบโล่รางวัลและเกียรติบัตรแก่ผู้แทนส่วนราชการและจังหวัดที่ได้รับรางวัลการบริหารทรัพยากรบุคคลดีเด่น ประจำปี 2552 ด้วย โดยส่วนราชการและจังหวัดที่ได้รับรางวัล ประกอบด้วย

1. รางวัลการบริหารทรัพยากรบุคคลรายด้าน

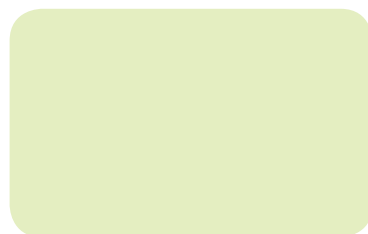
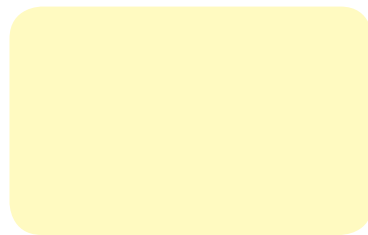
- o ด้านการส่งเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ กรมอนามัย
- o ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กรมสุขภาพจิต และกรมปศุสัตว์
- o ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ
- o ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ กรมสุขภาพจิต
- o ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องอื่น ๆ

(1) ด้านการพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่ง ได้แก่ กรมสุขภาพจิต

(2) ด้านการให้ความรู้และบริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร

และสหกรณ์

2. รางวัลหน่วยงานดีเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ กรมสุขภาพจิต



การจัดงานวันมูลนิธิ พันเอก จินตา ณ สงขลา

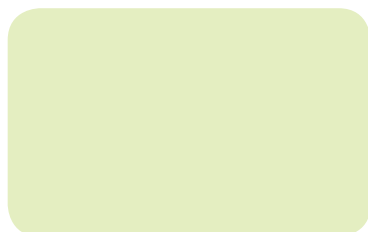
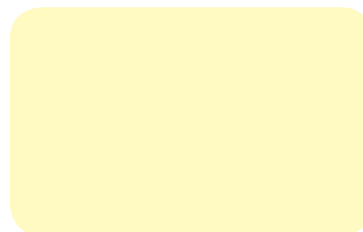
มูลนิธิพันเอกจินตา ณ สงขลา ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดงานวันมูลนิธิ พันเอก จินตา ณ สงขลา เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2553 ณ ห้องประชุมจินตา ณ สงขลา สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี โดยมีพลตำรวจเอก เกา สารสิน เป็นประธานในพิธี

กิจกรรมสำคัญ ประกอบด้วย การคัดเลือกนักบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลดีเด่น และการมอบเข็ม และโล่เกียรติยศให้แก่บุคคลและหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือก ดังนี้

นักบริหารทรัพยากรบุคคลดีเด่น ได้แก่ นางสุวรรณา มัญยานนท์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และนายสันต์ วัฒนศิริ ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง

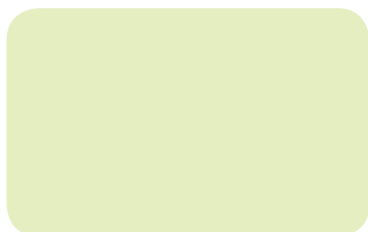
หน่วยงานส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลดีเด่น ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

จังหวัดส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลดีเด่น ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนราธิวาส



นอกจากนี้ ยังมีการมอบทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 ทุน ได้แก่ นายหัตถบุณย สีสัมบันันท์ นักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ผลของการรณรงค์ใช้ตราหยีห้อของนายจ้างที่มีต่อความจงรักภักดีของลูกจ้าง” นางสาววิจิณารัตน์ กระจาย นักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์การภาครัฐกับองค์การภาคเอกชน” และนางสาวนภาพร สิงห์ทวนล นักศึกษาปริญญาโท วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทำสารนิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดตั้งสหภาพข้าราชการไทย” และการจัดปาฐกถาพิเศษเรื่อง **“แต่งตั้งอย่างไรให้มีคุณธรรม”** โดยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ เครืองาม

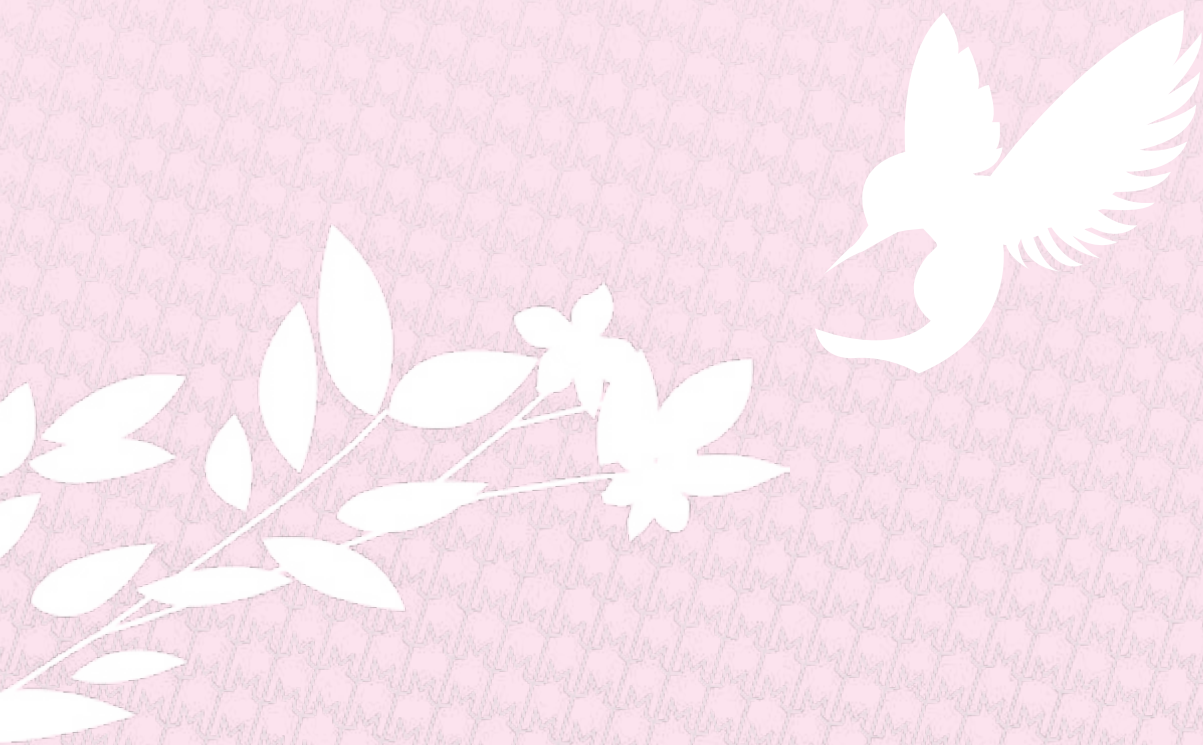
การจัดงานวันมูลนิธิแพนเอกจินดา ณ สงขลา เป็นกิจกรรมที่จัดเป็นประจำทุกปี เพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของแพนเอกจินดา ณ สงขลา อดีตเลขาธิการ ก.พ. ที่มุ่งมั่นส่งเสริมเกียรติภูมิ และเสริมสร้างเกียรติคุณให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเผยแพร่ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในแต่ละส่วนราชการต่อไป





มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ.

ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 การดำเนินงานของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ได้รับความคิดเห็นชอบจากที่ประชุมคณะรัฐมนตรีหลายเรื่อง และส่งผลให้เกิดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความคล่องตัวต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของประเทศ



27 ตุลาคม 2552

การขอสนับสนุนนโยบายการโอนย้ายข้าราชการจากส่วนราชการอื่น มารับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี



คณะรัฐมนตรีอนุมัติตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเสนอ ดังนี้

1. อนุมัติให้ยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2542 โดยให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี สามารถใช้อัตราข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ว่างลงจากการเกษียณอายุและอัตราว่างโดยเหตุอื่น เพื่อรองรับการโอนย้ายข้าราชการต่างประเทศจากส่วนราชการอื่นมาเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะตัว โดยมีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาการซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัยเท่านั้น

2. อนุมัติในหลักการให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันนี้ สำหรับกรณีสถาบันอุดมศึกษาอื่นของรัฐที่มีวิทยาเขตในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย (จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส) หากมีคำขอยกเว้นการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2542 และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2549 เช่นเดียวกับกรณีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

27 ตุลาคม 2552

เรื่องแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการ ในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละยุทธศาสตร์รับไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป และให้นำข้อเสนอแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของแผนการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกัน มีสาระสำคัญ คือ หลักการแนวทางการจัดอัตรากำลังและการบริหารจัดการในภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ โดยให้ตรงกรอบอัตราข้าราชการครู ไม่มีการเพิ่มอัตราตั้งใหม่ ส่วนการจัดสรรอัตราข้าราชการครูจากผลการเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 - 2554 ให้เป็นไปตามที่ คปร. กำหนดเป็นปี ๆ ไป และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- | | |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 | การปรับบทบาทภาครัฐเพื่อดำเนินภารกิจการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 | การบริหารจัดการให้มีจำนวนโรงเรียนสอดคล้องกับความเป็นของพื้นที่ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 | การบริหารจัดการกำลังคนให้สมดุลและสอดคล้องกับภารกิจด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 | การบริหารทรัพยากรด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 | การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการในภารกิจด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ |

แนวทางดังกล่าวเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู ให้มีความเหมาะสมตามความจำเป็นที่แท้จริง และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจด้านการศึกษาของภาครัฐ

27 ตุลาคม 2552

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับการพิจารณา บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ



คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบข้อเสนอการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้ส่วนราชการถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ควรพิจารณาให้เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นการประจำด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง รวมทั้งให้มีการประเมินในส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินตามความเห็นของสำนักงบประมาณและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้วย

วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2553

ร่าง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและ การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบร่าง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้ดำเนินการต่อไปได้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 59 กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา 53 หรือกรณีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 55 และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาตามมาตรา 64 ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยสาระสำคัญของร่าง กฎ ก.พ. มีดังนี้

1. กำหนดนิยาม คำว่า “ส่วนราชการ” หมายความว่า กรม หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม และให้หมายความรวมถึงสำนักงานรัฐมนตรีด้วย

2. กำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี และสามารถขยายระยะเวลาได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 3 เดือน โดยรวมทั้งหมดต้องไม่เกิน 1 ปี

3. กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองฯ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
4. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องจัดทำแบบมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร และชี้แจงให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเข้าใจอย่างชัดเจน
5. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทำหน้าที่สอนงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตามประเมินผล และจัดทำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุก 2 เดือน
6. กำหนดให้การนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กรณีที่มีการย้าย โอนข้าราชการ หรือออกจากราชการ ไปรับราชการทหาร และได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการในขณะที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
7. กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการอีก 2 คน ซึ่งต้องเป็นข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับมอบหมาย
8. กำหนดให้ดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจาก 2 ส่วน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยกำหนดสัดส่วนการประเมินเท่ากัน และกำหนดเกณฑ์ผ่านการประเมินแต่ละส่วนต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60
9. กำหนดให้ส่วนราชการส่งสำเนาคำสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่มิคำสั่ง เฉพาะกรณีที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วันที่ 23 มีนาคม 2553

ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีอนุมัติร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ พ.ศ. ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 110 (2) บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งบรรจุบุคคลเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 57 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ โดยการสั่งให้ออกจากราชการตามกรณีดังกล่าวเป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยสาระสำคัญของร่างกฎ ก.พ. มีดังนี้

1. กำหนดหน่วยงานที่จะสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ ต้องเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่เป็นเวลาไม่เกิน 5 ปี และเป็นการไปปฏิบัติงานในหน่วยงานลักษณะใดลักษณะหนึ่ง คือ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเฉพาะ หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามมติ ครม. และหน่วยงานอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด

2. กำหนดกรณีการไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการตามกฎหมาย ก.พ. หมายถึง การไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ร่วมกันของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานตามข้อ 1 และต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

3. กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งถูกสั่งให้ออกไปปฏิบัติงานใด ๆ จะต้องแสดงความสมัครใจเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องมีคุณสมบัติ คือ มีอายุน้อยกว่า 50 ปี มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 5 ปี และไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยหรืออยู่ระหว่างการชดใช้ทุน แต่หากมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.พ. จะพิจารณาขอยกเว้นให้เป็นการเฉพาะรายก็ได้

วันที่ 7 เมษายน 2553 ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีอนุมัติร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ. ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (5) บัญญัติให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ออกกฎ ก.พ. เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ และมาตรา 36 ข. (2) บัญญัติให้ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม โดยไม่เป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และเพื่อให้ทางราชการได้บุคคลที่มีสุขภาพเหมาะสมเข้ารับราชการไม่เป็นโรคตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาโดยดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ. ตลอดจนศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดโรคขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ด้วยแล้ว สาระสำคัญของร่าง กฎ ก.พ.ฯ คือ กำหนดให้ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม มาตรา 36 ข. (2) โดยต้องไม่เป็นโรค ดังนี้

- 1) วัณโรคในระยะแพร่กระจายเชื้อ
- 2) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- 3) โรคยาเสพติดให้โทษ
- 4) โรคพิษสุราเรื้อรัง
- 5) โรคติดต่อร้ายแรงหรือโรคเรื้อรังที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรง และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานใน

หน้าที่ตามที่ ก.พ. กำหนด

วันที่ 11 พฤษภาคม 2553

ข้อเสนอมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด)

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2553 วันที่ 23 เมษายน 2553 ตามที่ รองเลขาธิการ ก.พ. กรรมการ และเลขาธิการร่วม คปร. เสนอ ดังนี้

1. ให้มีการดำเนินมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

2. รายละเอียดข้อเสนอมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) ดังนี้

2.1 ให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารจัดการและกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดกรองผู้เข้าร่วมมาตรการฯ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินมาตรการฯ เกิดประสิทธิภาพและไม่มีผลเสียต่องานราชการ

2.2 ให้คงคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมมาตรการฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ตามหลักเกณฑ์เดิม คือ ต้องมีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป (อายุ 45 ปีขึ้นไป สำหรับข้าราชการทหาร) หรือมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาทวีคูณ) โดยต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการ

2.3 กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 เพิ่มเติมบางส่วน ดังนี้

(1) ปรับคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมมาตรการฯ จากเดิมที่กำหนดให้มีเวลาราชการที่เหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เป็นตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป เพื่อให้การดำเนินมาตรการฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อภาคราชการ

(2) มอบหมายให้หน่วยงานกลางร่วมกันพิจารณาปรับกำหนดการดำเนินการตามมาตรการฯ ให้เร็วยิ่งขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการมีเวลาในการบริหารจัดการงานและวางแผนการสรรหาบุคลากรทดแทน หรือแผนการบริหารจัดการอัตรากำลัง

25 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอบทวนมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินการ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



คณะรัฐมนตรีเห็นชอบการขอทบทวนมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2552 ที่เห็นชอบกับประมวลจริยธรรม ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

โดยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2552 การตั้งกลุ่มงาน คຸ່ມครองจริยธรรมให้เป็นไปตามความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งเห็นควรให้ ใช้ประโยชน์จากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบครอบคลุม ภารกิจการบริหารงานบุคคลในภาพรวมทั้งระบบอยู่แล้ว การจัดตั้งกลุ่มงาน อาจทำให้เกิดความต้องการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเกินความจำเป็น นอกจากนี้ การกำหนดให้มีคณะกรรมการจริยธรรมประจำแต่ละหน่วยงานนั้น ก็มีความพอเพียงต่อการให้หลักประกันเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและคຸ່ມครองจริยธรรมอยู่แล้ว

คณะรัฐมนตรีได้ทบทวนมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยเห็นควรให้ ส่วนราชการมีกลุ่มงานคຸ່ມครองจริยธรรม โดยให้ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด ของส่วนราชการและจังหวัด หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เป็นกลุ่มงานคຸ່ມครองจริยธรรมของ ส่วนราชการและจังหวัด และปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของเลขาธิการ คณะกรรมการจริยธรรมส่วนราชการและจังหวัด

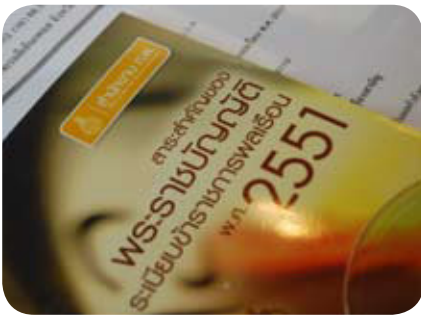
วันที่ 22 มิถุนายน 2553

ผลการประชุมคณะกรรมการรัฐมนตรีพัฒนาพื้นที่พิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งที่ 2/2553

คณะรัฐมนตรีรับทราบ เห็นชอบ และอนุมัติตามที่เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีพัฒนาพื้นที่พิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เสนอ ดังนี้ อนุมัติแผนงานโครงการ และงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่พิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มเติม โดยเห็นชอบโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของสำนักงาน ก.พ. วงเงิน 129.13 ล้านบาท โดยใช้งบประมาณภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555



วันที่ 20 กรกฎาคม 2553 ร่างพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่..) พ.ศ.



คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 2) เรื่องร่างพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่..) พ.ศ. ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอ โดยคณะกรรมการกฤษฎีกาเห็นควรให้มีการทบทวนหลักการของร่างพระราชบัญญัติฯ โดยปรับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) หรืออาจต้องจัดให้มีหน่วยงานกลางขึ้นดำเนินการเรื่องนี้เป็นการเฉพาะ เพื่อศึกษาและเสนอแนะการกำหนดค่าตอบแทนทั้งระบบให้เหมาะสมกับการดำรงชีพ สถานภาพของตำแหน่ง และการสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถ เข้ามาสู่ระบบการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมต่อไป ทั้งนี้ ให้กระทรวงการคลัง รับความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาไปจัดทำร่างกฎหมายร่วมกับ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ

10 สิงหาคม 2553

ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการให้บำเหน็จ ความชอบ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้ความ คุ้มครองพยาน พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน พ.ศ. ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้ดำเนินการต่อไปได้ มีสาระสำคัญ คือ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้บำเหน็จความชอบการกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานอันเป็นประโยชน์ และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานอันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการ ให้ถือว่าผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งได้รับความคุ้มครองพยานและอาจได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ
2. กำหนดให้ผู้ที่จะถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการกระทำผิดวินัยกับข้าราชการอื่น ถ้าได้ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลที่มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบ และข้อมูลหรือถ้อยคำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ อาจได้รับการกันเป็นพยาน การลดโทษ หรือการให้ความคุ้มครองพยาน

3. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ความคุ้มครองพยาน โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นผู้มีหน้าที่ให้ความคุ้มครองพยาน ทั้งนี้ การให้ความคุ้มครองพยานให้พิจารณาดำเนินการในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ และให้เริ่มตั้งแต่มีการให้ข้อมูลหรือถ้อยคำจนกว่าจะมีการสั่งยุติเรื่องหรือดำเนินการทางวินัยทางกฎหมายนี้แก่ผู้เป็นต้นเหตุเสร็จสิ้น
4. กำหนดเงื่อนไขในการพิจารณาลดโทษ กรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ ได้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำที่สำคัญจนเป็นเหตุให้ลงโทษทางวินัยแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการกระทำผิดได้ และต้องถูกลงโทษวินัยเพราะเหตุที่ได้ร่วมกระทำผิดวินัยนั้นด้วย หากเข้าเงื่อนไขตามที่กำหนดให้ผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาลดโทษให้ผู้นั้นต่ำกว่าโทษที่ควรได้รับจริงได้
5. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ให้ข้อมูลหรือถ้อยคำ โดยกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาตามระดับความมากน้อยของประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการที่ได้รับการให้ข้อมูลหรือถ้อยคำนั้น

16 สิงหาคม 2553

การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ใช้งบประมาณในส่วนงบกลาง เพื่อการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนสามัญ และการปรับเงินเดือนเพื่อชดเชยข้าราชการผู้ได้รับผลกระทบ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 และกำหนดบทเฉพาะกาลให้เงินเดือนแรกบรรจุแบบช่วง มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554 ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

การดำเนินการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ เพื่อแก้ไขปัญหาคนเก่งคนดีเข้ารับราชการลดน้อยถอยลงอย่างต่อเนื่อง สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการที่อัตราเงินเดือนแรกบรรจุของภาคราชการต่ำกว่าภาคเอกชน การขาดความยืดหยุ่นและความหลากหลายของอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ ประกอบกับการเพิ่มขึ้นทั้งจำนวนและขีดความสามารถในการสรรหาบุคคลของสถานประกอบการขนาดใหญ่

การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุให้สูงขึ้น เพิ่มความถี่ในการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ และเพิ่มความยืดหยุ่นหลากหลายในการสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนแรกบรรจุ โดยมีเป้าหมายปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชนภายใน 5 ปี และนำระบบเงินเดือนแรกบรรจุที่ยืดหยุ่น หลากหลาย มาใช้ภายในปีงบประมาณ 2554 โดยในขั้นต้น ให้ปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุขั้นต่ำให้สูงขึ้น โดยลดความแตกต่างของภาคราชการและภาคเอกชนลงประมาณครึ่งหนึ่งของความแตกต่างเดิม กำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุแบบเป็นช่วง โดยให้อัตราเงินเดือนแรกบรรจุขั้นต่ำ และขั้นสูงมีช่วงกว้างไม่เกินร้อยละ 10 มอบอำนาจให้ส่วนราชการพิจารณาสั่งให้ผู้บรรจุเข้ารับราชการได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุขั้นต่ำ และไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุขั้นสูง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

16 สิงหาคม 2553 ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีอนุมัติร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้ดำเนินการต่อไปได้

ภายหลังการจัดทำคำขอตีพิมพ์ประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สำหรับการปรับปรุงค่าตอบแทนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการ และเพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่ประชุม ก.พ. ครั้งที่ 7/2553 วันที่ 12 กรกฎาคม 2553 มีมติเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ และปรับเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่อัตราบัญชีที่ปรับใหม่ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554

การดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลดังกล่าว ต้องดำเนินการแก้ไขกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551 ในส่วนการให้ได้รับเงินเดือนของผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับการปรับเงินเดือนตามบัญชีใหม่

สาระสำคัญของร่างกฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ ให้ยกเลิกความในข้อ 3 แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 3 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับอื่นที่ ก.พ. กำหนด ให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

1. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 37,830 บาท หรือที่ ก.พ. กำหนด เว้นแต่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง กรณีที่ผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตรา 37,830 บาท ให้ได้รับเงินเดือนตามที่ได้รับอยู่
2. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 67,560 บาท หรือที่ ก.พ. กำหนด เว้นแต่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง กรณีที่ผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตรา 67,560 บาท ให้ได้รับเงินเดือนตามที่ได้รับอยู่
3. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับอื่นที่ ก.พ. กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ ก.พ. กำหนด

16 สิงหาคม 2553

ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีอนุมัติร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้ดำเนินการต่อไปได้ สำคัญ คือ กำหนดกรณีในส่วนราชการใดไม่อาจดำเนินการได้ เพราะเหตุที่ตำแหน่งที่ประสงค์จะให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับราชการต่อไป ไม่ได้เป็นตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ก่อน ให้ส่วนราชการนั้นระบุตำแหน่งและตัวบุคคลที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งจัดทำข้อมูลเสนอ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี และ ก.พ. เพื่อพิจารณาตามลำดับ โดยต้องเสนอให้ ก.พ. พิจารณาภายในเดือนมิถุนายนของปีงบประมาณนั้น

วันที่ 24 สิงหาคม 2553 ผลการประชุมคณะกรรมการรัฐมนตรีพัฒนาพื้นที่พิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ครั้งที่ 3/2553



คณะรัฐมนตรีรับทราบและอนุมัติตามมติของคณะกรรมการรัฐมนตรีพัฒนาพื้นที่พิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (รชต.) ครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2553 ตามที่เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรรมการและเลขาธิการ รชต. เสนอ มีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับสำนักงาน ก.พ. คือ อนุมัติการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดแผนงานและงบประมาณโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของสำนักงาน ก.พ. โดยปรับลดระยะเวลาดำเนินการจาก 6 เดือน (เมษายน - กันยายน 2553) เหลือ 4 เดือน (กันยายน - ธันวาคม 2553) ทำให้วงเงินลดเหลือ 85.76 ล้านบาท โดยให้ใช้เงินสำรองจ่ายตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารโครงการตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 พ.ศ. 2552 ข้อ 16 (8,500 ล้านบาท)

วันที่ 31 สิงหาคม 2553 ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีอนุมัติร่างกฎ ก.พ. ฯ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ แล้วให้ดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ กำหนดหลักเกณฑ์การกระทำ ที่ถือว่าเป็นการกระทำความอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรา 83 (8) “ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่ทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.” โดยต้องเป็นกรณีข้าราชการพลเรือน สามัญกระทำต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้น ในหรือนอกสถานที่ราชการ โดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือ ทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ และการกระทำความดังกล่าวมีลักษณะอย่างใด อย่างหนึ่งตามที่กำหนด เช่น กระทำด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไป ในทางเพศ กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ กระทำการด้วยอาภักิริยาที่ ส่อไปในทางเพศ ฯลฯ





รายงานการเงินของสำนักงาน ก.พ.

- งบการเงิน
- ต้นทุนผลผลิตและกิจกรรม
- ผลการดำเนินงานตามผลผลิตและตัวชี้วัด



รายงานการเงินของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำรายงานการเงินแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. **งบการเงิน** ประกอบด้วย งบแสดงฐานะการเงิน งบรายได้และค่าใช้จ่าย รายงานรายได้แผ่นดินและหมายเหตุประกอบงบการเงิน เปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ 2553 และ 2552

2. **ต้นทุนผลผลิตและกิจกรรม** สำหรับปีงบประมาณ 2553 โดยแสดงต้นทุนผลผลิตและกิจกรรม ที่คำนวณขึ้นตามหลักเกณฑ์การคำนวณต้นทุนผลผลิตของกรมบัญชีกลาง

3. **การวิเคราะห์งบการเงิน** แสดงการวิเคราะห์ 2 รูปแบบคือ

3.1 การทำอัตราย่อส่วนตามแนวตั้งของรายการแต่ละบรรทัดเป็นร้อยละเทียบกับยอดรวมสินทรัพย์เป็นฐานร้อยละสำหรับรายการในงบแสดงฐานะการเงิน และเทียบกับยอดรวมรายได้เป็นฐานร้อยละสำหรับรายการในงบรายได้และค่าใช้จ่าย

3.2 การวิเคราะห์ตามแนวนอนหรือหาแนวโน้ม เป็นการแสดงในรูปแบบแผนภูมิกราฟแท่ง โดยแสดงเฉพาะรายการหลักจากงบการเงิน

ทั้งนี้รายงานการเงินของสำนักงาน ก.พ. สำหรับปีงบประมาณ 2553 และ 2552 สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้



1. งบการเงิน

ปรากฏว่าปีงบประมาณ 2553 สำนักงาน ก.พ. มีสินทรัพย์รวม ณ วันที่ 30 กันยายน 2553 จำนวน 4,379,027.64 พันบาท แบ่งเป็นสินทรัพย์หมุนเวียน 3,581,066.24 พันบาท คิดเป็นร้อยละ 81.78 และสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน 797,961.41 พันบาท คิดเป็นร้อยละ 18.22 มีหนี้สินรวม 2,558,086.49 พันบาท คิดเป็นร้อยละ 58.42 ทำให้มีสินทรัพย์สุทธิ 1,820,941.15 พันบาท คิดเป็นร้อยละ 41.58 โดยมีรายได้จากงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และรายได้จากแหล่งอื่นรวม 6,662,820.34 พันบาท แบ่งเป็นรายได้จากงบประมาณแผ่นดิน 5,439,988.44 พันบาท คิดเป็นร้อยละ 81.65 และรายได้จากแหล่งอื่น 1,222,831.90 พันบาท คิดเป็นร้อยละ 18.35 และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 6,220,282.80 พันบาท คิดเป็นร้อยละ 93.36 ทำให้มีรายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 442,537.54 พันบาท คิดเป็นร้อยละ 6.64

เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2552 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญดังนี้

1.1 **สินทรัพย์** มีจำนวนเพิ่มขึ้น 1,719,670.64 พันบาท (4,379,027.64 - 2,659,357.03) คิดเป็นร้อยละ 64.67 เนื่องจากการเพิ่มขึ้นที่สำคัญของสินทรัพย์หมุนเวียนจำนวน 1,693,402.44 พันบาท (3,581,066.24 - 1,887,663.80) และการเพิ่มขึ้นที่สำคัญของสินทรัพย์ไม่หมุนเวียนจำนวน 26,268.18 พันบาท (797,961.41 - 771,693.23)

1.2 **หนี้สิน** มีจำนวนเพิ่มขึ้น 1,279,785.38 พันบาท (2,558,086.49 - 1,278,301.11) คิดเป็นร้อยละ 100.12 เนื่องจากการเพิ่มขึ้นที่สำคัญของหนี้สินหมุนเวียนจำนวน 1,280,030.57 พันบาท (2,555,655.88 - 1,275,625.31) และการลดลงที่สำคัญของหนี้สินไม่หมุนเวียนจำนวน 245.18 พันบาท (2,430.16 - 2,675.79)

1.3 **สินทรัพย์สุทธิ** มีจำนวนเพิ่มขึ้น 439,885.23 พันบาท (1,820,941.15 - 1,381,055.92) คิดเป็นร้อยละ 31.86 เนื่องจากการเพิ่มขึ้นที่สำคัญของรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสะสมจำนวน 439,401.59 พันบาท เพราะในปีงบประมาณ 2553 มีรายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายสุทธิจำนวน 440,053.97 พันบาท และมีการปรับปรุงลดรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสะสมระหว่างปีงบประมาณ 2553 จำนวน 652.38 พันบาท รวมทั้งปีงบประมาณ 2553 มีการปรับปรุงทุนเพิ่มขึ้น 483.63 พันบาท (เนื่องจากปรับปรุงรายการครุภัณฑ์ปีงบประมาณ 2552 เกี่ยวกับครุภัณฑ์ตัดจำหน่ายและเงินเหลือจ่าย)

1.4 รายได้ที่นำมาใช้ในการดำเนินงานลดลงจำนวน 403,437.78 พันบาท (6,662,820.34 - 7,066,258.12) เนื่องจากการลดลงของรายได้จากงบประมาณประจำจำนวน 32,387.67 พันบาท (5,439,988.44 - 5,472,376.11) โดยมีเงินอุดหนุนนักเรียนทุนรัฐบาลลดลงจำนวน 102,726.63 พันบาท (4,530,089.40 - 4,632,816.07) การเพิ่มขึ้นของงบดำเนินงานจำนวน 19,462.79 พันบาท (220,221.02 - 200,758.23) การเพิ่มขึ้นของงบลงทุนจำนวน 2,169.94 พันบาท (99,848.01 - 97,678.07) และการลดลงที่สำคัญของรายได้จากแหล่งอื่นจำนวน 371,050.11 พันบาท (1,222,831.90 - 1,593,882.01)

1.5 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานลดลงจำนวน 1,139,293.86 พันบาท (6,220,282.80 - 7,359,576.66) เนื่องจากการลดลงของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจำนวน 955,069.83 พันบาท (836,113.41 - 1,791,183.24) การลดลงของค่าวัสดุและค่าใช้สอยจำนวน 108,636.41 พันบาท (372,078.28 - 480,714.69) การลดลงของเงินอุดหนุนนักเรียนทุนรัฐบาลจำนวน 102,324.77 พันบาท (4,528,537.16 - 4,630,861.93) และจากการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายอื่นจำนวน 4,110.22 พันบาท ((-653.14) - (-4,763.36))



2. ต้นทุนผลผลิตและกิจกรรม

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดเก็บข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณต้นทุนผลผลิตประจำปีงบประมาณ 2553 และสรุปผล การคำนวณต้นทุนผลผลิตและกิจกรรม ดังนี้

1 แผนงาน ผลผลิตและกิจกรรมหลัก

ปีงบประมาณ 2553 สำนักงาน ก.พ. มี 1 แผนงาน ประกอบด้วย 6 ผลผลิต 18 กิจกรรมหลัก และ 1 กิจกรรมสนับสนุน ดังนี้

ผลผลิตที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารบุคคลภาครัฐไปสู่ระบบที่เป็นสากลและมีประสิทธิภาพมี 6 กิจกรรมหลัก คือ

1. การบริหารความเปลี่ยนแปลงการปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในกระทรวง ทบวง กรม
2. การพัฒนาศูนย์เครือข่ายองค์ความรู้สาธารณะด้านการจัดการทุนมนุษย์
3. การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้จังหวัดและส่วนราชการแบบบูรณาการ
4. การพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ และคุณภาพชีวิตข้าราชการ
5. การพัฒนาระบบบริหารผลงานและสมรรถนะ
6. การพัฒนานวัตกรรมการสรรหาและเลือกสรร

ผลผลิตที่ 2 บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่าง มีอาชีพ มี 3 กิจกรรมหลัก และ 1 กิจกรรมสนับสนุน คือ

7. การพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมในภาครัฐ
8. การพัฒนาระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการและเครือข่าย
9. การเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้
10. การพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งภายในสำนักงาน ก.พ. เป็นกิจกรรมสนับสนุน

ผลผลิตที่ 3 บุคลากรภาครัฐมีวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ประชาชนและประเทศชาติ

มี 2 กิจกรรมหลัก คือ

11. การเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมค่านิยมรักความซื่อสัตย์ สุจริต และการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
12. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาจรรยาของข้าราชการ

ผลผลิตที่ 4 การดำเนินการเรื่องวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ที่รวดเร็วและเป็นธรรม มี 2 กิจกรรมหลัก คือ

13. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินการด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบข้าราชการพลเรือนสามัญ
14. การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลผลิตที่ 5 การเสริมสร้างและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในต่างประเทศ มี 1 กิจกรรมหลัก คือ

15. การบริหารจัดการศึกษานักเรียนไทยในต่างประเทศ

ผลผลิตที่ 6 ภาครัฐมีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการและสอดคล้องกับภารกิจ

ภาครัฐ/นโยบายการพัฒนาประเทศ มี 4 กิจกรรมหลัก คือ

16. การวางแผนการใช้กำลังคนภาครัฐ
17. การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ
18. การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเพื่ออนาคต
19. การดึงดูดบัณฑิตคุณภาพสูงเข้าสู่ระบบราชการ

2 งบประมาณรายจ่าย

ปีงบประมาณ 2553 สำนักงาน ก.พ. ได้รับงบประมาณ 2,018,252 พันบาท ลดลงจากปีงบประมาณ 2552 ที่ได้รับงบประมาณรวม 2,353,216 พันบาท จำนวน 334,964 พันบาท ดังนี้

หน่วย : พันบาท

| | 2553 | 2552 | เพิ่ม (ลด) |
|----------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| 2.1 งบบุคลากร | 284,632 | 251,965 | 32,667 |
| 2.2 งบดำเนินงาน | 308,604 | 284,465 | 24,139 |
| 2.3 งบลงทุน | 9,463 | 273,406 | (263,943) |
| 2.4 งบอุดหนุน (ค่าใช้จ่ายในการศึกษาของนักเรียนทุนรัฐบาล) | 1,205,985 | 1,402,144 | (196,159) |
| 2.5 งบรายจ่ายอื่น | 209,568 | 141,236 | 68,332 |
| รวม | 2,018,252 | 2,353,216 | (334,964) |

3 การบันทึกค่าใช้จ่ายและการเฉลี่ยค่าใช้จ่ายทางอ้อมเข้ากิจกรรมหลักและผลผลิต

ปีงบประมาณ 2553

3.1 บันทึกค่าใช้จ่ายบุคลากร ค่าเสื่อมราคาและค่าใช้จ่ายดำเนินงานที่สามารถระบุกิจกรรม หน่วยงาน/ ศูนย์ต้นทุน เข้าเป็นค่าใช้จ่ายทางตรงของกิจกรรมหลักและหน่วยงาน/ศูนย์ต้นทุน

3.2 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานส่วนกลาง ปันส่วนเข้าหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน ตามสัดส่วนจำนวนคนของหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน

3.3 ต้นทุนหน่วยงานสนับสนุน ปันส่วนเข้าหน่วยงานหลักตามสัดส่วนกิจกรรมหลัก

4 ผลการดำเนินงานตามผลผลิตและตัวชี้วัด

ผลผลิตที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารบุคคลภาครัฐไปสู่ระบบที่เป็นสากลและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

เครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (เช่น ระบบ/กฎ/ข้อบังคับ/ระเบียบ/หลักเกณฑ์) ที่สร้างขึ้นใหม่ หรือที่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับระบบการบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป ตั้งเป้าไว้ 5 เครื่องมือ ผลการดำเนินการได้ 29 เครื่องมือ

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ส่วนราชการสามารถนำเครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สร้างขึ้นใหม่ หรือที่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมไปใช้ได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ตั้งเป้าไว้ร้อยละ 80 ผลการดำเนินการได้ร้อยละ 90.40

ผลผลิตที่ 2 บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างมืออาชีพ

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ส่วนราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ ตั้งเป้าไว้ 112 ส่วนราชการ ผลการดำเนินการได้ 134 ส่วนราชการ

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ส่วนราชการที่ได้รับการส่งเสริมให้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบนำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการไปดำเนินการ ตั้งเป้าไว้ร้อยละ 70 ผลการดำเนินการได้ร้อยละ 80.95

ผลผลิตที่ 3 บุคลากรภาครัฐมีวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ประชาชนและประเทศชาติ

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

1. ส่วนราชการที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวิธีการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของส่วนราชการ ตั้งเป้าไว้ร้อยละ 75 ผลการดำเนินการได้ร้อยละ 100 (137 ส่วนราชการ)

2. ส่วนราชการที่ได้รับการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ตั้งเป้าไว้ร้อยละ 75 ผลการดำเนินการได้ร้อยละ 100 (66 ส่วนราชการ)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

1. ส่วนราชการที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวิธีการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของส่วนราชการ ได้จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของส่วนราชการ ตั้งเป้าไว้ร้อยละ 50 ผลการดำเนินการได้ร้อยละ 53

2. ส่วนราชการที่ได้รับการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ได้จัดทำมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ตั้งเป้าไว้ร้อยละ 50 ผลการดำเนินการได้ร้อยละ 50

ผลผลิตที่ 4 การดำเนินการเรื่องวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ที่รวดเร็วและเป็นธรรม

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

เรื่องที่อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ได้รับการพิจารณาเสร็จสิ้น ตั้งเป้าไว้ ร้อยละ 70 ผลการดำเนินการได้ร้อยละ 84.21 (112 เรื่อง)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ความสำเร็จของการจัดเตรียมความพร้อมในการดำเนินการของ ก.พ.ค. ตั้งเป้าไว้ 3 ระบบ ผลการดำเนินการ ได้ 3 ระบบ

ผลผลิตที่ 5 การเสริมสร้างและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในต่างประเทศ

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

จำนวนนักเรียนทุนรัฐบาลที่อยู่ในความดูแลของสำนักงาน ก.พ. ในต่างประเทศ ตั้งเป้าไว้ 3,500 คน ผลการดำเนินการได้ 3,787 คน

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

นักเรียนทุนรัฐบาลที่อยู่ในความดูแลของสำนักงาน ก.พ. ในต่างประเทศมีความพึงพอใจในการให้บริการของสำนักงาน ก.พ. ตั้งเป้าไว้ร้อยละ 75 ผลการดำเนินการได้ร้อยละ 89.12

ผลผลิตที่ 6 ภาครัฐมีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการและสอดคล้องกับภารกิจ ภาครัฐ/นโยบายการพัฒนาประเทศ

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

1. นักเรียนทุนที่ได้รับจัดสรรทุนไปศึกษาและ/หรือฝึกอบรม รวมทั้งที่กำลังศึกษาในต่างประเทศ ตั้งเป้าไว้ 1,355 คน ผลการดำเนินการได้ 1,201 คน

2. นักเรียนทุนรัฐบาลที่สำเร็จการศึกษาและ/หรือฝึกอบรมภายในระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนดตั้งเป้าไว้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ผลการดำเนินการได้ร้อยละ 98.93 (119 คน)

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

นักเรียนทุนรัฐบาลที่สำเร็จการศึกษาและกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยได้ดำรงตำแหน่งในสายงาน ที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ตั้งเป้าไว้ร้อยละ 100 ผลการดำเนินการได้ร้อยละ 100

3. การวิเคราะห์ห้วงการเงิน



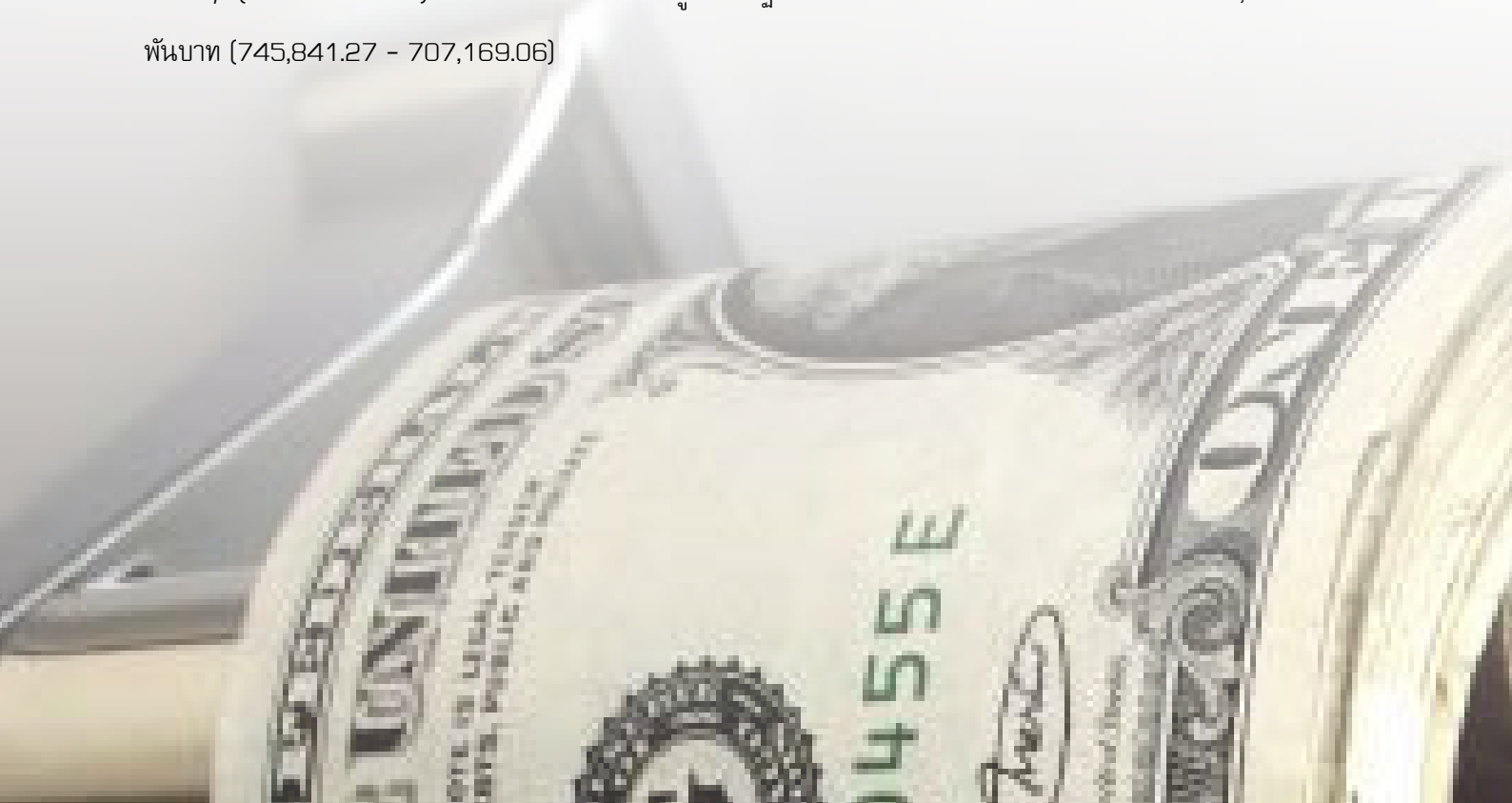
3.1 ขอบแสดงฐานะการเงิน

1. สัดส่วนของเงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสดต่อสินทรัพย์สุทธิปี 2553 เพิ่มขึ้นจากปี 2552 จำนวน 11.30 % (81.73 - 70.43) ถ้าพิจารณาจากแผนภูมิปรากฏว่าเงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสดเพิ่มขึ้นจำนวน 1,705,814 พันบาท เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด ดังนี้

หน่วย : พันบาท

| | 2553 | 2552 | เพิ่ม (ลด) |
|----------------------|------------------|------------------|------------------|
| เงินสดและเช็คในมือ | - | - | |
| เงินฝากสถาบันการเงิน | 3,517,297 | 1,790,643 | 1,726,654 |
| เงินฝากคลัง | 60,192 | 81,032 | (20,840) |
| รวม | 3,577,489 | 1,871,675 | 1,705,814 |

2. สัดส่วนที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ (สุทธิ) ต่อสินทรัพย์สุทธิของปี 2553 ลดลงจากปี 2552 จำนวน 9.56 % (17.03 - 26.59) แต่ถ้าพิจารณาตามแผนภูมิปรากฏว่าปี 2553 เพิ่มขึ้นจากปี 2552 จำนวน 38,672.21 พันบาท (745,841.27 - 707,169.06)



3. สัดส่วนหนี้สินรวมปี 2553 เพิ่มขึ้นจากปี 2552 จำนวน 10.35 % (58.42 - 48.07) แต่ถ้าพิจารณาตามแผนภูมิปรากฏว่าปี 2553 เพิ่มขึ้นจากปี 2552 จำนวน 1,279,785.38 พันบาท (2,558,086.49 - 1,278,301.11) เนื่องจากปี 2552 มีการเพิ่มขึ้นที่สำคัญของหนี้สินหมุนเวียนจำนวน 1,280,030.57 พันบาท (2,555,655.88 - 1,275,625.31) โดยที่เงินรับฝากนักเรียนทุนรัฐบาลของทุนต่าง ๆ ที่ฝากสำนักงาน ก.พ. ตูแลเพิ่มขึ้นจำนวน 1,372,387.05 พันบาท (2,539,297.71 - 1,166,910.66) และมีหนี้สินไม่หมุนเวียนลดลงจำนวน 245.18 พันบาท (2,430.61 - 2,675.79)

3.2 งบรายได้และค่าใช้จ่าย

1. สัดส่วนของรายได้จากงบประมาณของรัฐบาลต่อรายได้รวมปี 2553 เพิ่มขึ้นจากปี 2552 จำนวน 4.21 % (81.65 - 77.44) ถ้าพิจารณาจากแผนภูมิปรากฏว่าลดลงจำนวน 32,387.67 พันบาท (5,439,988.44 - 5,472,376.11) โดยมีเงินอุดหนุนนักเรียนทุนรัฐบาลลดลงจำนวน 102,726.63 พันบาท (4,530,089.44 - 4,632,816.07) การลดลงของงบกลางจำนวน 3,948.99 พันบาท (128,426.29 - 132,375.28) การเพิ่มขึ้นของงบลงทุนจำนวน 2,169.94 พันบาท (99,848.01 - 97,678.07) การเพิ่มขึ้นของงบบุคลากรจำนวน 27,865.96 พันบาท (249,383.13 - 221,517.17) การเพิ่มขึ้นของงบดำเนินงานจำนวน 19,462.79 พันบาท (220,221.02 - 200,758.23) การเพิ่มขึ้นของงบรายจ่ายอื่นจำนวน 25,252.48 พันบาท (219,825.90 - 194,573.42) และการลดลงที่สำคัญของรายได้จากแหล่งอื่นจำนวน 371,050.11 พันบาท (1,222,831.90 - 1,593,882.01)

2. สัดส่วนรายได้จากแหล่งอื่นต่อรายได้รวมปี 2553 ลดลงจากปี 2552 จำนวน 4.21 % (18.35 - 22.56) ถ้าพิจารณาจากแผนภูมิปรากฏว่าลดลงจำนวน 371,050.11 พันบาท (1,222,831.90 - 1,593,882.01)

3. สัดส่วนค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานต่อรายได้รวมของปี 2553 ลดลงจากปี 2552 จำนวน 10.79 % (93.36 - 104.15) ถ้าพิจารณาจากแผนภูมิปรากฏว่าลดลงจำนวน 1,139,293.86 พันบาท (6,220,282.80 - 7,359,576.66)

สำนักงาน ก.พ.
งบแสดงฐานะการเงิน
ณ วันที่ 30 กันยายน 2553 และ 2552

| | หมายเหตุ | (หน่วย : บาท) | |
|------------------------------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| | | 2553 | 2552 |
| สินทรัพย์ | | | |
| สินทรัพย์หมุนเวียน | | | |
| เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด | 2 | 3,578,923,437.82 | 1,873,109,540.62 |
| ลูกหนี้ระยะสั้น | | 338,900.00 | 6,670,186.00 |
| รายได้ค้างรับ | | 1,803,897.23 | 6,783,596.23 |
| เงินลงทุนระยะสั้น | | - | 1,100,473.55 |
| รวมสินทรัพย์หมุนเวียน | | 3,581,066,235.05 | 1,887,663,796.40 |
| สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน | | | |
| ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ (สุทธิ) | 3 | 745,841,271.43 | 707,169,061.51 |
| สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (สุทธิ) | 4 | 52,120,137.51 | 64,524,169.73 |
| รวมสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน | | 797,961,408.94 | 771,693,231.24 |
| รวมสินทรัพย์ | | 4,379,027,643.99 | 2,659,357,027.64 |
| หนี้สิน | | | |
| หนี้สินหมุนเวียน | | | |
| เจ้าหนี้ระยะสั้น | | 8,610,517.32 | 29,031,246.11 |
| ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย | | 4,340,012.76 | 77,510,735.20 |
| เงินรับฝากระยะสั้น | | 2,540,131,535.72 | 1,167,224,498.70 |
| หนี้สินหมุนเวียนอื่น | | 2,573,818.90 | 1,858,832.00 |
| รวมหนี้สินหมุนเวียน | | 2,555,655,884.70 | 1,275,625,312.01 |
| หนี้สินไม่หมุนเวียน | | | |
| รายได้รอการรับรู้ระยะยาว | | 996,526.90 | 1,241,713.73 |
| เงินทดรองราชการรับจากคลังระยะยาว | | 1,434,079.60 | 1,434,079.60 |
| รวมหนี้สินไม่หมุนเวียน | | 2,430,606.50 | 2,675,793.33 |
| รวมหนี้สิน | | 2,558,086,491.20 | 1,278,301,105.34 |
| สินทรัพย์สุทธิ | | 1,820,941,152.79 | 1,381,055,922.30 |
| สินทรัพย์สุทธิ | | | |
| ทุน | 5 | 488,193,743.29 | 487,710,105.83 |
| รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสะสม | 6 | 1,332,747,409.50 | 893,345,816.47 |
| รวมสินทรัพย์สุทธิ | | 1,820,941,152.79 | 1,381,055,922.30 |

หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของงบการเงิน

สำนักงาน ก.พ.
งบรายได้และค่าใช้จ่าย
ณ วันที่ 30 กันยายน 2553 และ 2552

| | หมายเหตุ | (หน่วย : บาท) | |
|---------------------------------------------------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| | | 2553 | 2552 |
| รายได้จากการดำเนินงาน | | | |
| รายได้จากรัฐบาล | | | |
| รายได้จากงบประมาณ | 7 | 5,439,988,436.07 | 5,472,376,113.13 |
| รายได้อื่น | | - | - |
| รวมรายได้จากรัฐบาล | | 5,439,988,436.07 | 5,472,376,113.13 |
| รายได้จากแหล่งอื่น | | | |
| รายได้จากการขายสินค้าและบริการ | | 43,868,235.15 | 49,856,822.96 |
| รายได้จากเงินช่วยเหลือและบริจาค | | 800,720.41 | 846,265.35 |
| รายได้อื่น | | 1,178,162,945.01 | 1,543,178,922.54 |
| รวมรายได้จากแหล่งอื่น | | 1,222,831,900.57 | 1,593,882,010.85 |
| รวมรายได้จากการดำเนินงาน | | 6,662,820,336.64 | 7,066,258,123.98 |
| ค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน | | | |
| ค่าใช้จ่ายบุคลากร | 8 | 292,691,319.56 | 276,469,981.06 |
| ค่าบำเหน็จบำนาญ | | 98,180,155.38 | 93,928,878.11 |
| ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม | | 836,113,405.54 | 1,791,183,241.50 |
| ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง | | 11,008,940.64 | 15,411,165.78 |
| ค่าวัสดุและค่าใช้จ่าย | 9 | 372,078,276.23 | 480,714,689.39 |
| ค่าสาธารณูปโภค | 10 | 26,542,114.65 | 22,887,835.30 |
| ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย | 11 | 55,784,569.67 | 52,882,298.54 |
| ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน(เงินนักเรียน) | | 4,528,537,156.92 | 4,630,861,932.00 |
| ค่าใช้จ่ายอื่น | | (653,142.61) | (4,763,363.55) |
| รวมค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน | | 6,220,282,795.98 | 7,359,576,658.13 |
| รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน | | 442,537,540.66 | (293,318,534.15) |
| รายได้/ค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้เกิดจากการดำเนินงาน | | | |
| กำไร/ขาดทุนสุทธิจากการจำหน่ายสินทรัพย์ | | 3.00 | - |
| รายการอื่น ๆ ที่ไม่เกิดจากการดำเนินงาน | | - | - |
| รวมรายได้/ค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้เกิดจากการดำเนินงาน | | 3.00 | - |
| รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายจากกิจกรรมตามปกติ | | 442,537,537.66 | (293,318,534.15) |
| รายได้แผ่นดินรับรู้ปีก่อน | | (2,483,564.48) | (3,127,966.90) |
| รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ | | 440,053,973.18 | (296,446,501.05) |

หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของงบการเงิน

สำนักงาน ก.พ.
หมายเหตุประกอบงบการเงิน
สำหรับปี สิ้นสุด ณ วันที่ 30 กันยายน 2553 และ 2552

หมายเหตุที่ 1 สรุปนโยบายการบัญชีที่สำคัญ

1.1 หลักเกณฑ์ในการจัดทำงบการเงิน

งบการเงินนี้จัดทำขึ้นตามเกณฑ์คงค้าง ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดในหลักการและนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ฉบับที่ 2 ตามประกาศกระทรวงการคลังเมื่อวันที่ 6 มกราคม 2546 การจัดประเภทและการแสดงรายการในงบการเงินถือปฏิบัติตามหนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค 0423.2/ว 410 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2551 เรื่องรูปแบบรายงานการเงินของหน่วยงานภาครัฐระดับกรมสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 และ

1.2 หน่วยงานที่เสนอรายงาน

งบการเงินนี้เป็นการแสดงภาพรวมของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งไม่มีหน่วยงานระดับกรมภายใต้สังกัด

1.3 ขอบเขตของข้อมูลในรายงาน

รายการที่ปรากฏในงบการเงิน รวมถึงสินทรัพย์ หนี้สิน รายได้ และค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นของรัฐบาล ในภาพรวม แต่ให้หน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลรักษาและบริหารจัดการให้แก่รัฐบาล ภายใต้อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย และรวมถึงสินทรัพย์ หนี้สิน รายได้ และค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นของหน่วยงานที่ใช้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของหน่วยงานเอง ไม่ว่าจะรายการดังกล่าวจะเป็นรายการที่เกิดจากเงินในงบประมาณหรือเงินนอกงบประมาณ

1.4 การรับรู้รายได้

- รายได้จากเงินงบประมาณ รับรู้เมื่อได้รับอนุมัติคำขอเบิกเงินจากกรมบัญชีกลาง
- รายได้จากเงินนอกงบประมาณ รับรู้เมื่อเกิดรายได้
- รายได้แผ่นดิน รับรู้เมื่อได้รับเงิน

รายได้แผ่นดินประเภทภาษีแสดงในงบการเงินด้วยยอดสุทธิจากการจ่ายคืนภาษีแล้ว

รายได้แผ่นดินแสดงเป็นรายการต่างหากจากรายได้และค่าใช้จ่ายจากกิจกรรมปกติของหน่วยงานในงบรายได้และค่าใช้จ่าย

1.5 การส่งเงินไปสำนักงานในต่างประเทศ

สำนักงาน ก.พ. บันทึกรายการโดยใช้อัตราแลกเปลี่ยน ณ วันที่ส่งเงิน ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในสำนักงาน ต่างประเทศก็ถือตามอัตราแลกเปลี่ยน ณ วันที่ส่งเงิน

1.6 วัสดุคงเหลือ

แสดงในราคาทุนและตีราคาวัสดุคงเหลือโดยวิธีเข้าก่อนออกก่อน

1.7 ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์

- ที่ดิน

1. สำนักงาน ก.พ. เข้าที่ดินธรณีสงฆ์ (วัดเบญจมบพิตร) รวม 4 โฉนด คือ เลขที่ 2366 2367 2368 และ 2369 เนื้อที่ 5 - 0 - 11 ไร่ (2011 ตรว.) ระยะเวลา 30 ปี ตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2537 - 27 กันยายน 2567 สิทธิการเช่ารับรู้เป็นค่าใช้จ่าย โดยวิธีเส้นตรงตามสัญญาเช่า และแสดงสิทธิการเช่าในราคาตามสัญญาเช่า หักส่วนที่รับรู้เป็นค่าใช้จ่ายสะสม

2. กรมธนารักษ์ได้อนุญาตให้สำนักงาน ก.พ. ใช้ที่ดินที่ราชพัสดุ จังหวัดนนทบุรี แปลงหมายเลข ทะเบียนที่ นบ. 92 - นบ. 96 เนื้อที่ประมาณ 50-0-75 ไร่ เพื่อก่อสร้างวิทยาลัยนักบริหาร สำนักงาน ก.พ.

- **อาคารและสิ่งปลูกสร้าง** หมายถึง อาคารและสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ รวมทั้งส่วนปรับปรุงอาคาร การตกแต่งหรือปรับปรุงตัวอาคารภายหลังที่จัดสร้างอาคารเสร็จแล้ว แสดงในราคาทุนหักค่าเสื่อมราคาสะสม

- อุปกรณ์

แสดงในราคาทุนหักค่าเสื่อมราคาสะสม

อุปกรณ์ที่ได้มาก่อนปี 2540 ไม่นำมาบันทึกบัญชี แต่บันทึกไว้ในทะเบียนคุมทรัพย์สิน

อุปกรณ์ที่ได้มาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2540-2545 บันทึกเฉพาะที่มีมูลค่าต่อหน่วยตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป

อุปกรณ์ที่ได้มาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 เป็นต้นไป บันทึกเฉพาะที่มีมูลค่าต่อหน่วยตั้งแต่ 5,000 บาทขึ้นไป

1.8 สินทรัพย์ไม่มีตัวตน

แสดงในราคาทุนหักค่าตัดจำหน่ายสะสม

1.9 ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย

ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่ายคำนวณจากราคาทุนของอาคารและอุปกรณ์และสินทรัพย์ไม่มีตัวตน โดยวิธีเส้นตรง ตามอายุการใช้งานโดยประมาณของสินทรัพย์ ดังนี้

| | | |
|-----------------------------------------------------|----|----|
| อาคารถาวร | 40 | ปี |
| สิ่งปลูกสร้าง | | |
| - ใช้อาคารเสริมเหล็กหรือโครงเหล็กเป็นส่วนประกอบหลัก | 20 | ปี |
| - ใช้ไม้หรือวัสดุอื่น ๆ เป็นส่วนประกอบหลัก | 15 | ปี |
| ครุภัณฑ์สำนักงาน | 12 | ปี |
| ครุภัณฑ์ไฟฟ้าและวิทยุ | 10 | ปี |
| ครุภัณฑ์โฆษณาและเผยแพร่ | 10 | ปี |
| ครุภัณฑ์ยานพาหนะและขนส่ง | 8 | ปี |
| ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ | 5 | ปี |
| โปรแกรมคอมพิวเตอร์ | 5 | ปี |
| ครุภัณฑ์งานบ้านงานครัว | 5 | ปี |
| ครุภัณฑ์กีฬา | 5 | ปี |
| ครุภัณฑ์การเกษตร | 5 | ปี |
| ครุภัณฑ์ก่อสร้าง | 5 | ปี |
| ครุภัณฑ์อื่น | 12 | ปี |

สำนักงาน ก.พ.
หมายเหตุประกอบงบการเงิน
สำหรับปี สิ้นสุด วันที่ 30 กันยายน 2553 และ 2552

| | (หน่วย : บาท) | |
|--------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | 2553 | 2552 |
| หมายเหตุที่ 2 - เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด | | |
| เงินสดในมือ | - | - |
| เงินฝากสถาบันการเงิน | 3,517,296,674.30 | 1,790,643,235.56 |
| เงินฝากคลัง | 60,192,683.92 | 81,032,225.46 |
| รายการเทียบเท่าเงินสดอื่น (เงินทดรองราชการ) | 1,434,079.60 | 1,434,079.60 |
| รวมเงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด | 3,578,923,437.82 | 1,873,109,540.62 |
| หมายเหตุที่ 3 - ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ (สุทธิ) | | |
| อาคาร และสิ่งปลูกสร้าง | | |
| ราคาทุน | 560,173,253.68 | 560,173,253.68 |
| หัก ค่าเสื่อมราคาสะสม | 206,458,256.77 | 189,424,273.59 |
| อาคารและสิ่งปลูกสร้างสุทธิ | 353,714,996.91 | 370,748,980.09 |
| อุปกรณ์ | | |
| ราคาทุน | 305,205,957.29 | 300,107,151.63 |
| หัก ค่าเสื่อมราคาสะสม | 209,340,943.77 | 188,135,820.90 |
| อุปกรณ์ (สุทธิ) | 95,865,013.52 | 111,971,330.73 |
| พัสดุภัณฑ์สำนักงาน | - | 147,531.11 |
| พัสดุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ | - | 13,727.58 |
| งานระหว่างก่อสร้าง | 154,863,495.00 | 165,057,181.00 |
| พัสดุงานระหว่างก่อสร้าง | 141,397,766.00 | 59,230,311.00 |
| ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ สุทธิ | 745,841,271.43 | 707,169,061.51 |
| หมายเหตุที่ 4 สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (สุทธิ) | | |
| สิทธิการเช่าที่ดิน | 45,744,000.00 | 45,744,000.00 |
| หัก ค่าตัดจำหน่ายสะสม | 24,409,332.60 | 22,884,532.60 |
| สิทธิการเช่า ฯ (สุทธิ) | 21,334,667.40 | 22,859,467.40 |
| โปรแกรมคอมพิวเตอร์ | 61,888,226.06 | 61,003,226.06 |
| หัก ค่าเสื่อมราคาสะสม | 32,824,755.95 | 20,532,023.73 |
| โปรแกรมคอมพิวเตอร์สุทธิ | 29,063,470.11 | 40,471,202.33 |
| หักโปรแกรมคอมพิวเตอร์ | 1,722,000.00 | 1,193,500.00 |
| สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (สุทธิ) | 52,120,137.51 | 64,524,169.73 |

| | (หน่วย : บาท) | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 2553 | 2552 |
| หมายเหตุที่ 5 กู | | |
| ทุนยกมา | 487,710,105.83 | 519,355,064.90 |
| บวก ปรับปรุงรายการปี 47 ยกยอดค่าเสื่อมราคาสะสม- สินทรัพย์ไม่มีตัวตนไม่ระบุรายละเอียดสูงไป | 483,637.46 | |
| หัก ปรับปรุงรายการปี 47 ยกยอดครุภัณฑ์เข้าระบบสูงไป | 31,644,959.07 | |
| <small>(เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายบัญชี ฉบับที่ 2 ที่กำหนดให้ระบุเฉพาะสินทรัพย์การที่มีมูลค่าขึ้นตั้งแต่ 5,000.- บาท ขึ้นไป)</small> | | |
| รวมทุนสุทธิ | 488,193,743.29 | 487,710,105.83 |
| หมายเหตุที่ 6 รายได้สูง(ต่ำ)กว่าค่าใช้จ่ายสะสม | | |
| ยกมา | 893,345,816.47 | 1,158,979,079.87 |
| บวก ปรับปรุงรายได้สูง (ต่ำ) สะสม | (652,380.15) | 30,797,517.65 |
| ผลสะสมจากการแก้ไขข้อผิดพลาด | - | 15,720.00 |
| | 892,693,436.32 | 1,189,792,317.52 |
| รายได้สูง(ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิปีนี้ | 440,053,973.18 | (296,446,501.05) |
| รวมรายได้สูง(ต่ำ)กว่าค่าใช้จ่ายสะสม | 1,332,747,409.50 | 893,345,816.47 |
| หมายเหตุที่ 7 - รายได้จากงบประมาณ | | |
| รายได้จากงบบุคลากร | 249,383,131.27 | 221,517,170.65 |
| รายได้จากงบดำเนินงาน | 220,221,021.83 | 200,758,230.73 |
| รายได้จากงบลงทุน | 99,848,005.66 | 97,678,074.71 |
| รายได้จากงบอุดหนุน | 4,530,089,438.40 | 4,632,816,067.40 |
| รายได้จากงบกลาง | 128,426,291.71 | 132,375,278.83 |
| รายได้จากงบรายจ่ายอื่น | 219,825,898.74 | 194,573,417.72 |
| หัก เบิกเกินส่งคืนเงินงบประมาณ | (7,805,351.54) | (7,342,126.91) |
| รวมรายได้จากงบประมาณ | 5,439,988,436.07 | 5,472,376,113.13 |
| หมายเหตุที่ 8 - ค่าใช้จ่ายบุคลากร | | |
| เงินเดือน | 190,105,391.43 | 189,016,736.90 |
| เงินประจำตำแหน่ง | 15,966,558.14 | 6,313,459.98 |
| ค่าจ้าง | 13,768,789.25 | 13,867,780.45 |
| เงินรางวัลประจำปี | - | 5,277,288.25 |
| ค่ารักษาพยาบาล | 26,826,077.49 | 23,095,834.71 |
| ค่าใช้จ่ายบุคลากรอื่น | 46,024,503.25 | 38,898,880.77 |
| รวมค่าใช้จ่ายบุคลากร | 292,691,319.56 | 276,469,981.06 |

| | (หน่วย : บาท) | |
|-------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 2553 | 2552 |
| หมายเหตุที่ 9 - ค่าวัสดุและค่าใช้จ่าย | | |
| ค่าวัสดุ | 16,803,647.71 | 15,012,190.97 |
| ค่าซ่อมแซมและบำรุงรักษา | 25,288,907.83 | 32,133,845.68 |
| ค่าแก๊สและน้ำมันเชื้อเพลิง | 499,286.00 | 579,378.64 |
| ค่าจ้างเหมาบริการ | 111,265,338.87 | 153,187,111.69 |
| ค่าใช้จ่ายอื่น | 218,221,095.82 | 279,802,162.41 |
| รวมค่าวัสดุและค่าใช้จ่าย | 372,078,276.23 | 480,714,689.39 |
| หมายเหตุที่ 10 - ค่าสาธารณูปโภค | | |
| ค่าไฟฟ้า | 16,228,521.07 | 14,584,387.79 |
| ค่าน้ำประปา | 2,993,737.86 | 2,507,405.50 |
| ค่าสาธารณูปโภคอื่น | 7,319,855.72 | 5,796,042.01 |
| รวมค่าสาธารณูปโภค | 26,542,114.65 | 22,887,835.30 |
| หมายเหตุที่ 11 - ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย | | |
| อาคารและสิ่งปลูกสร้าง | 17,033,983.18 | 16,437,609.37 |
| อุปกรณ์ | 24,933,054.27 | 23,952,698.28 |
| สินทรัพย์ไม่มีตัวตน | 13,817,532.22 | 12,491,990.89 |
| รวมค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย | 55,784,569.67 | 52,882,298.54 |

หมายเหตุที่ 12 - รายงานฐานะเงินงบประมาณรายจ่ายปีปัจจุบัน (2553)

| รายการ | งบสุทธิ | การสำรองเงิน | ใบสั่งซื้อ/สัญญา | เบิกจ่าย | คงเหลือ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|
| แผนงบประมาณบริหารจัดการภาครัฐ | | | | | |
| ผลผลิตที่ 1 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากรภาครัฐไปสู่ระบบที่เป็นสากลและมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| งบบุคลากร | 99,359,600.00 | - | - | 78,415,512.32 | 20,944,087.68 |
| งบดำเนินงาน | 22,720,600.00 | - | 4,740,955.00 | 15,455,726.22 | 2,523,918.78 |
| งบรายจ่ายอื่น | 44,064,000.00 | - | 16,452,080.50 | 21,066,689.91 | 6,545,229.59 |
| รวม | 166,144,200.00 | - | 21,193,035.50 | 114,937,928.45 | 30,013,236.05 |
| ผลผลิตที่ 2 : บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างมืออาชีพ | | | | | |
| งบบุคลากร | 103,945,400.00 | - | - | 102,625,528.87 | 1,319,871.13 |
| งบดำเนินงาน | 167,530,700.00 | 20,000,000.00 | 5,356,941.48 | 104,343,428.61 | 37,830,329.91 |
| งบลงทุน | 8,210,000.00 | - | 7,559,520.00 | - | 650,480.00 |
| งบรายจ่ายอื่น | 105,579,000.00 | - | 2,359,750.00 | 87,580,669.61 | 15,638,580.39 |
| รวม | 385,265,100.00 | 20,000,000.00 | 15,276,211.48 | 294,549,627.09 | 55,439,261.43 |
| ผลผลิตที่ 3 : บุคลากรภาครัฐมีวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ประชาชนและประเทศชาติ | | | | | |
| งบรายจ่ายอื่น | 28,550,000.00 | - | 10,520,636.14 | 15,661,169.06 | 2,368,194.80 |
| รวม | 28,550,000.00 | - | 10,520,636.14 | 15,661,169.06 | 2,368,194.80 |
| ผลผลิตที่ 4 : การดำเนินการเรื่องวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ที่รวดเร็วและเป็นธรรม | | | | | |
| งบบุคลากร | 51,329,000.00 | - | - | 45,406,312.59 | 5,922,687.41 |
| งบดำเนินงาน | 7,982,210.00 | - | 603,250.00 | 5,824,429.34 | 1,554,530.66 |
| งบลงทุน | 2,542,890.00 | - | 2,071,440.00 | 293,017.36 | 178,432.64 |
| รวม | 61,854,100.00 | - | 2,674,690.00 | 51,523,759.29 | 7,655,650.71 |
| ผลผลิตที่ 5 : การเสริมสร้างและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในต่างประเทศ | | | | | |
| งบบุคลากร | 29,998,100.00 | - | - | 24,621,080.85 | 5,377,019.15 |
| งบดำเนินงาน | 44,523,100.00 | - | - | 39,897,366.06 | 4,625,733.94 |
| งบลงทุน | 235,300.00 | - | - | 235,300.00 | - |
| รวม | 74,756,500.00 | - | - | 64,753,746.91 | 10,002,753.09 |
| ผลผลิตที่ 6 : ภาครัฐมีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการและสอดคล้องกับภารกิจภาครัฐ/นโยบายการพัฒนาประเทศ | | | | | |
| งบดำเนินงาน | 49,680,182.00 | - | 99,750.75 | 45,672,510.38 | 3,907,920.87 |
| งบอุดหนุน | 1,205,984,600.00 | - | - | 1,205,984,600.00 | - |
| งบรายจ่ายอื่น | 33,965,818.00 | - | 11,602,928.50 | 21,043,020.83 | 1,319,868.67 |
| รวม | 1,289,630,600.00 | - | 11,702,679.25 | 1,272,700,131.21 | 5,227,789.54 |
| รวมทั้งสิ้น | 2,006,200,500.00 | 20,000,000.00 | 61,367,252.37 | 1,814,126,362.01 | 110,706,885.62 |

หมายเหตุที่ 13 - รายงานฐานะเงินงบประมาณรายจ่ายปีก่อน (2552)

| รายการ | เงินกันไว้เบิกเหลือในปี (สุทธิ) | เบิกจ่าย | คงเหลือ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------|-----------------------|
| แผนงบประมาณส่งเสริมธรรมาภิบาล | | | |
| ผลผลิตที่ 1 : การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร ภาครัฐไปสู่ระบบที่เป็นสากลและมีประสิทธิภาพ | | | |
| งบดำเนินงาน | 464,500.00 | 64,500.00 | 400,000.00 |
| งบรายจ่ายอื่น | 31,608,450.00 | 20,545,950.00 | 11,062,500.00 |
| รวม | 32,072,950.00 | 20,610,450.00 | 11,462,500.00 |
| ผลผลิตที่ 2 : บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนา สมรรถนะอย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงาน ราชการได้อย่างมืออาชีพ | | | |
| งบดำเนินงาน | 779,733.00 | 779,733.00 | - |
| งบลงทุน | 158,961,858.30 | 43,702,763.30 | 115,259,095.00 |
| งบรายจ่ายอื่น | 5,486,150.00 | 5,486,150.00 | - |
| รวม | 165,227,741.30 | 49,968,646.30 | 115,259,095.00 |
| ผลผลิตที่ 3 : บุคลากรภาครัฐมีวัฒนธรรมและ ค่านิยมในการทำงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ ประชาชนและประเทศชาติ | | | |
| งบรายจ่ายอื่น | 13,742,000.00 | 13,742,000.00 | - |
| รวม | 13,742,000.00 | 13,742,000.00 | - |
| ผลผลิตที่ 4 : การดำเนินการเรื่องวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ที่รวดเร็วและเป็นธรรม | | | |
| งบลงทุน | 2,296,000.00 | - | 2,296,000.00 |
| รวม | 2,296,000.00 | - | 2,296,000.00 |
| ผลผลิตที่ 6 : ภาครัฐมีกำลังคนที่มีความรู้ ความ สามารถเหมาะสมกับความต้องการและสอดคล้อง กับภารกิจภาครัฐ/นโยบายการพัฒนาประเทศ | | | |
| งบดำเนินงาน | 2,294,673.60 | 2,294,673.60 | - |
| งบรายจ่ายอื่น | 12,558,150.00 | 9,250,450.00 | 3,307,700.00 |
| รวม | 14,852,823.60 | 11,545,123.60 | 3,307,700.00 |
| รวมทั้งสิ้น | 228,191,514.90 | 95,866,219.90 | 132,325,295.00 |

| | (หน่วย : บาท) | |
|---------------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| | 2553 | 2552 |
| หมายเหตุที่ 14 - รายงานรายได้แผ่นดิน | | |
| รายได้แผ่นดินที่จัดเก็บ | | |
| รายได้แผ่นดิน - นอกจากภาษี | | |
| รายได้จากการขายสินค้าและบริการ | 18,167,234.01 | 28,930,339.70 |
| รายได้อื่น | 21,656,093.39 | 649,221,258.26 |
| รวมรายได้นอกจากภาษี | 39,823,327.40 | 678,151,597.96 |
| รวมรายได้แผ่นดินที่จัดเก็บได้ | 39,823,327.40 | 678,151,597.96 |
| หัก รายได้แผ่นดินนำส่งคลัง | 42,306,891.88 | 681,279,564.86 |
| | (2,483,564.48) | (3,127,966.90) |
| ปรับปรุงรายได้แผ่นดินรอนำส่งคลัง | 2,483,564.48 | 3,127,966.90 |
| | 0.00 | 0.00 |

สำนักงาน ก.พ.
ตารางแสดงผลการคำนวณต้นทุนผลผลิต
สำหรับปีงบประมาณ 2553 จวด ตุลาคม 2552 - กันยายน 2553

(หน่วย : บาท)

| ผลผลิต | เงินในงบประมาณ | เงินนอกงบประมาณ | งบกลาง | ค่าเสื่อมราคา | ต้นทุนรวม | ปริมาณ | หน่วยนับ | ต้นทุนต่อหน่วย |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|--------|------------|---------------------|
| 1. การพัฒนาระบบบริหารบุคคลภาครัฐไปสู่ระบบที่เป็นสากลและมีประสิทธิภาพ | 139,205,529.94 | 688,832.71 | 8,363,122.53 | 13,561,330.09 | 161,818,815.27 | 29 | เครื่องมือ | 5,579,959.15 |
| 2. บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างมืออาชีพ | 126,107,995.12 | 255,356.75 | 3,086,600.94 | 5,899,421.11 | 135,349,373.92 | 134 | ส่วนราชการ | 1,010,069.95 |
| 3. บุคลากรภาครัฐมีวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ประชาชนและประเทศชาติ | 46,780,805.24 | 170,237.83 | 2,057,733.96 | 3,932,947.41 | 52,941,724.45 | 137 | ส่วนราชการ | 386,435.94 |
| 4. การดำเนินการเรื่องวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ที่รวดเร็วและเป็นธรรม | 100,225,866.72 | 638,391.87 | 7,341,754.50 | 10,933,249.35 | 119,139,262.45 | 112 | เรื่อง | 1,063,743.41 |
| 5. การเสริมสร้างและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในต่างประเทศ | 64,554,646.85 | - | 195,506.00 | 360,698.65 | 65,110,851.50 | 3,787 | คน | 17,193.25 |
| 6. ภาครัฐมีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการและสอดคล้องกับการกิจภาครัฐ/นโยบายการพัฒนาประเทศ | 204,455,674.20 | 1,834,600.07 | 15,153,797.42 | 21,096,923.06 | 242,540,994.74 | 745 | คน | 325,558.38 |
| รวมต้นทุนผลผลิต | 681,330,518.07 | 3,587,419.24 | 36,198,515.36 | 55,784,569.67 | 776,901,022.34 | | | |

สำนักงาน ก.พ.
ตารางแสดงผลการคำนวณต้นทุนผลผลิต
สำหรับปีงบประมาณ 2553 จวก ตุลาคม 2552 - กันยายน 2553

(หน่วย : บาท)

| กิจกรรมหลัก | เงินในงบประมาณ | เงินนอก งบประมาณ | งบกลาง | ค่าเสื่อมราคา | ต้นทุนรวม | ปริมาณ (หน่วยนับ) | ต้นทุนต่อหน่วย |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|----------------|
| 1. การบริหารความเปลี่ยนแปลงการปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในกระทรวง ทบวง กรม | 42,979,834.17 | 216,737.98 | 2,558,938.01 | 4,786,006.41 | 50,541,516.56 | 3 ระบบ | 16,847,172.19 |
| 2. การพัฒนาศูนย์เครือข่ายความรู้สาธารณะด้านการจัดการทุนมนุษย์ | 10,850,465.59 | 59,898.50 | 727,348.88 | 929,095.59 | 12,566,808.56 | 2 กิจกรรม | 6,283,404.28 |
| 3. การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้จังหวัดและส่วนราชการแบบบูรณาการ | 28,620,286.38 | 59,898.50 | 727,348.88 | 929,095.59 | 30,336,629.35 | 8 เรื่อง | 3,792,078.67 |
| 4. การพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ และคุณภาพชีวิตข้าราชการ | 12,013,441.79 | 59,898.50 | 727,348.88 | 929,095.59 | 13,729,784.76 | 1 ระบบ | 13,729,784.76 |
| 5. การพัฒนาระบบบริหารผลงาน และสมรรถนะ | 16,548,310.79 | 59,898.50 | 727,348.88 | 929,095.59 | 18,264,653.76 | 1 ระบบ | 18,264,653.76 |
| 6. การพัฒนานวัตกรรมการสรรหาและเลือกสรร | 28,193,191.22 | 232,500.74 | 2,894,789.01 | 5,058,941.31 | 36,379,422.30 | 3 เครื่องมือ | 12,126,474.10 |
| 7. การพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมในภาครัฐ | 67,425,909.09 | 85,118.92 | 1,028,866.98 | 1,966,473.70 | 70,506,368.69 | 540 คน | 130,567.35 |
| 8. การพัฒนาระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการและเครือข่าย | 20,577,612.33 | 85,118.92 | 1,028,866.98 | 1,966,473.70 | 23,658,071.93 | 23,350 คน | 1,013.19 |
| 9. การเสริมสร้างประสิทธิภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ | 38,104,473.69 | 85,118.92 | 1,028,866.98 | 1,966,473.70 | 41,184,933.29 | 1,232 คน | 33,429.33 |

สำนักงาน ก.พ.
ตารางแสดงผลการคำนวณต้นทุนผลผลิต
สำหรับปีงบประมาณ 2553 จวก ตุลาคม 2552 - กันยายน 2553

(หน่วย : บาท)

| กิจกรรมหลัก | เงินในงบประมาณ | เงินนอก งบประมาณ | งบกลาง | ค่าเสื่อมราคา | ต้นทุนรวม | ปริมาณ (หน่วยนับ) | ต้นทุนต่อหน่วย |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-------------------|----------------|
| 10. การเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานส่งเสริม ค่านิยมรักความซื่อสัตย์ สุจริต และการมีส่วนร่วมในการ ต่อต้านการทุจริตเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน | 18,351,650.15 | 85,118.92 | 1,028,866.98 | 1,966,473.70 | 21,432,109.75 | 66 ส่วนราชการ | 324,728.94 |
| 11. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และรักษาจรรยา ของข้าราชการ | 28,429,155.09 | 85,118.92 | 1,028,866.98 | 1,966,473.70 | 31,509,614.69 | 55 ส่วนราชการ | 572,902.09 |
| 12. การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ดำเนินการด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบ ข้าราชการพลเรือนสามัญ | 66,469,577.47 | 331,018.01 | 3,941,100.16 | 6,586,245.63 | 77,327,941.28 | 112 เรื่อง | 690,428.05 |
| 13. การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล | 33,756,289.25 | 307,373.87 | 3,400,654.34 | 4,347,003.72 | 41,811,321.17 | 29 เรื่อง | 1,441,769.70 |
| 14. การบริหารจัดการศึกษานักเรียนไทยในต่างประเทศ | 64,554,646.85 | - | 195,506.00 | 360,698.65 | 65,110,851.50 | 3,787 คน | 17,193.25 |
| 15. การวางแผนการใช้จ่ายคลังคนภาครัฐ | 51,283,405.51 | 398,009.75 | 5,344,922.86 | 7,648,140.18 | 64,674,478.30 | 1 เครื่องมือ | 64,674,478.30 |
| 16. การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเพื่ออนาคต | 111,292,728.47 | 1,297,878.01 | 8,069,324.75 | 11,238,464.06 | 131,898,395.29 | 1,201 คน | 109,823.81 |
| 17. การติดตามบัณฑิตคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ | 9,223,355.72 | 39,406.91 | 506,100.47 | 640,611.61 | 10,409,474.71 | 1 ระบบ | 10,409,474.71 |
| 18. การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนในตำแหน่งที่มีความสำคัญ ต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและสร้างผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ | 32,656,184.50 | 99,305.40 | 1,233,449.35 | 1,569,707.20 | 35,558,646.45 | 582 คน | 61,097.33 |
| รวมต้นทุนผลผลิต | 681,330,518.07 | 3,587,419.24 | 36,198,515.36 | 55,784,569.67 | 776,901,022.34 | | |

การวิเคราะห์งบการเงิน
1. การย่อส่วนตามแนวตั้ง
(Common Size)

สำนักงาน ก.พ.
วิเคราะห์งบแสดงฐานะการเงิน
ณ วันที่ 30 กันยายน 2553 และ 2552

| | หมายเหตุ | (หน่วย : บาท) | | อัตราย่อส่วนตามแนวตั้ง | |
|------------------------------------|----------|-------------------------|-------------------------|------------------------|----------------|
| | | 2553 | 2552 | 2553 | 2552 |
| สินทรัพย์ | | | | | |
| สินทรัพย์หมุนเวียน | | | | | |
| เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด | 2 | 3,578,923,437.82 | 1,873,109,540.62 | 81.73% | 70.43% |
| ลูกหนี้ระยะสั้น | | 338,900.00 | 6,670,186.00 | 0.01% | 0.25% |
| รายได้ค้างรับ | | 1,803,897.23 | 6,783,596.23 | 0.04% | 0.26% |
| เงินลงทุนระยะสั้น | | - | 1,100,473.55 | 0.00% | 0.04% |
| รวมสินทรัพย์หมุนเวียน | | 3,581,066,235.05 | 1,887,663,796.40 | 81.78% | 70.98% |
| สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน | | | | | |
| ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์ (สุทธิ) | 3 | 745,841,271.43 | 707,169,061.51 | 17.03% | 26.59% |
| สินทรัพย์ไม่มีตัวตน (สุทธิ) | 4 | 52,120,137.51 | 64,524,169.73 | 1.19% | 2.43% |
| รวมสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน | | 797,961,408.94 | 771,693,231.24 | 18.22% | 29.02% |
| รวมสินทรัพย์ | | 4,379,027,643.99 | 2,659,357,027.64 | 100.00% | 100.00% |
| หนี้สิน | | | | | |
| หนี้สินหมุนเวียน | | | | | |
| เจ้าหนี้ระยะสั้น | | 8,610,517.32 | 29,031,246.11 | 0.20% | 1.09% |
| ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย | | 4,340,012.76 | 77,510,735.20 | 0.10% | 2.91% |
| เงินรับฝากระยะสั้น | | 2,540,131,535.72 | 1,167,224,498.70 | 58.01% | 43.89% |
| หนี้สินหมุนเวียนอื่น | | 2,573,818.90 | 1,858,832.00 | 0.06% | 0.07% |
| รวมหนี้สินหมุนเวียน | | 2,555,655,884.70 | 1,275,625,312.01 | 58.36% | 47.97% |
| หนี้สินไม่หมุนเวียน | | | | | |
| รายได้รอการรับรู้ระยะยาว | | 996,526.90 | 1,241,713.73 | 0.02% | 0.05% |
| เงินทดรองราชการรับจากคลังระยะยาว | | 1,434,079.60 | 1,434,079.60 | 0.03% | 0.05% |
| รวมหนี้สินไม่หมุนเวียน | | 2,430,606.50 | 2,675,793.33 | 0.06% | 0.10% |
| รวมหนี้สิน | | 2,558,086,491.20 | 1,278,301,105.34 | 58.42% | 48.07% |
| สินทรัพย์สุทธิ | | 1,820,941,152.79 | 1,381,055,922.30 | 41.58% | 51.93% |
| สินทรัพย์สุทธิ | | | | | |
| ทุน | 5 | 488,193,743.29 | 487,710,105.83 | 11.15% | 18.34% |
| รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสะสม | 6 | 1,332,747,409.50 | 893,345,816.47 | 30.43% | 33.59% |
| รวมสินทรัพย์สุทธิ | | 1,820,941,152.79 | 1,381,055,922.30 | 41.58% | 51.93% |

หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของงบการเงิน

การวิเคราะห์งบการเงิน
1. การย่อส่วนตามแนวดิ่ง
(Common Size)

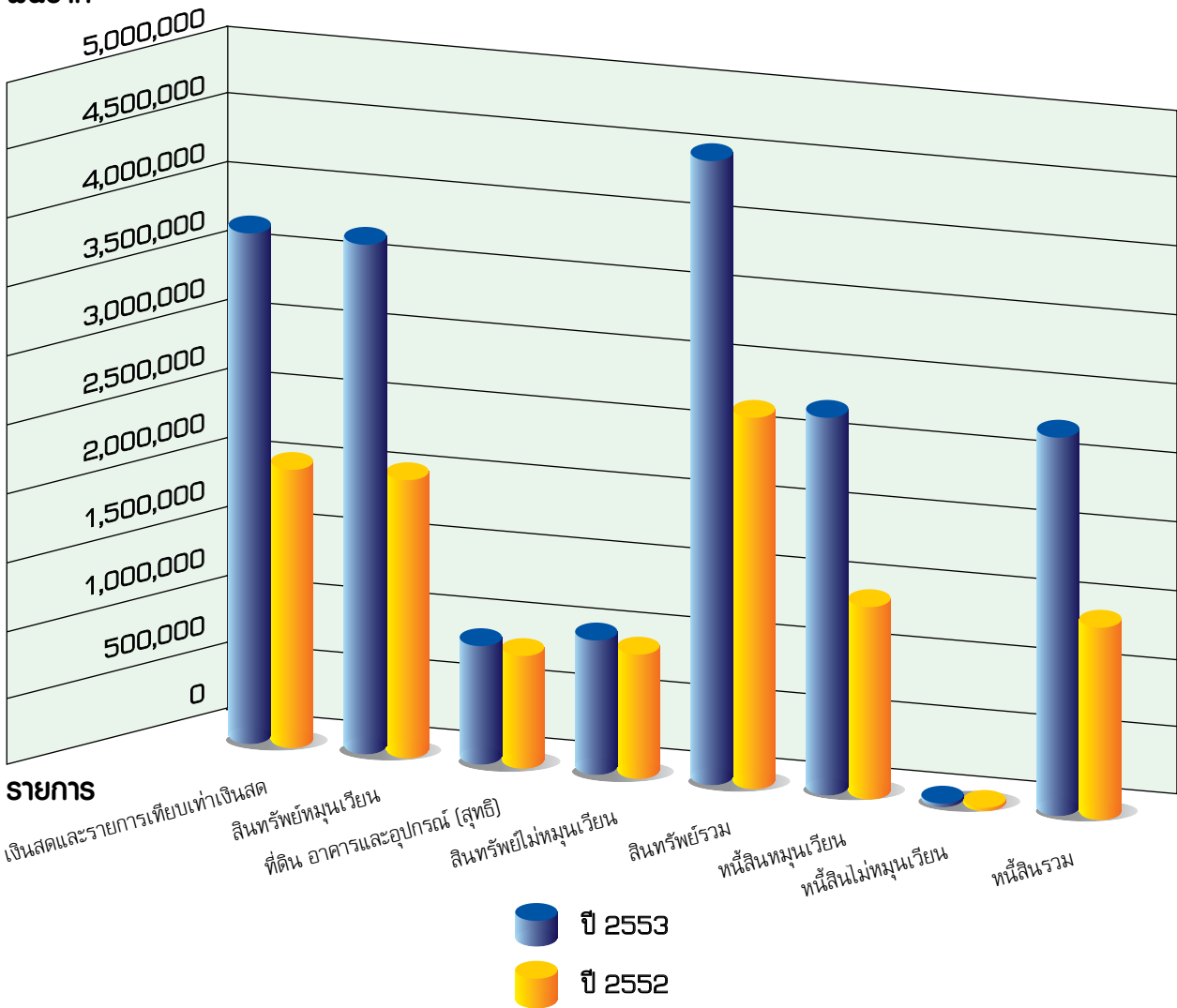
สำนักงาน ก.พ.
งบรายได้และค่าใช้จ่าย
ณ วันที่ 30 กันยายน 2553 และ 2552

| | หมายเหตุ | (หน่วย : บาท) | | อัตราย่อส่วนตามแนวดิ่ง | |
|---------------------------------------------------------|----------|-------------------------|--------------------------|------------------------|----------------|
| | | 2553 | 2552 | 2553 | 2552 |
| รายได้จากการดำเนินงาน | | | | | |
| รายได้จากรัฐบาล | | | | | |
| รายได้จากงบประมาณ | 7 | 5,439,988,436.07 | 5,472,376,113.13 | 81.65% | 77.44% |
| รายได้อื่น | | - | - | - | - |
| รวมรายได้จากรัฐบาล | | 5,439,988,436.07 | 5,472,376,113.13 | 81.65% | 77.44% |
| รายได้จากแหล่งอื่น | | | | | |
| รายได้จากการขายสินค้าและบริการ | | 43,868,235.15 | 49,856,822.96 | 0.66% | 0.71% |
| รายได้จากเงินช่วยเหลือและบริการ | | 800,720.41 | 846,265.35 | 0.01% | 0.01% |
| รายได้อื่น | | 1,178,162,945.01 | 1,543,178,922.54 | 17.68% | 21.84% |
| รวมรายได้จากแหล่งอื่น | | 1,222,831,900.57 | 1,593,882,010.85 | 18.35% | 22.56% |
| รวมรายได้จากการดำเนินงาน | | 6,662,820,336.64 | 7,066,258,123.98 | 100.00% | 100.00% |
| ค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน | | | | | |
| ค่าใช้จ่ายบุคลากร | 8 | 292,691,319.56 | 276,469,981.06 | 4.39% | 3.91% |
| ค่าบำเหน็จบำนาญ | | 98,180,155.38 | 93,928,878.11 | 1.47% | 1.33% |
| ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม | | 836,113,405.54 | 1,791,183,241.50 | 12.55% | 25.35% |
| ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง | | 11,008,940.64 | 15,411,165.78 | 0.17% | 0.22% |
| ค่าวัสดุและค่าใช้จ่ายอื่น | 9 | 372,078,276.23 | 480,714,689.39 | 5.58% | 6.80% |
| ค่าสาธารณูปโภค | 10 | 26,542,114.65 | 22,887,835.30 | 0.40% | 0.32% |
| ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย | 11 | 55,784,569.67 | 52,882,298.54 | 0.84% | 0.75% |
| ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน(เงินนักเรียน) | | 4,528,537,156.92 | 4,630,861,932.00 | 67.97% | 65.53% |
| ค่าใช้จ่ายอื่น | | (653,142.61) | (4,763,363.55) | -0.01% | -0.07% |
| รวมค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน | | 6,220,282,795.98 | 7,359,576,658.13 | 93.36% | 104.15% |
| รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน | | 442,537,540.66 | (293,318,534.150) | 6.64% | -4.15% |
| รายได้/ค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้เกิดจากการดำเนินงาน | | | | | |
| กำไร/ขาดทุนสุทธิจากการจำหน่ายสินทรัพย์ | | 3.00 | - | 0.00% | 0.00% |
| รายการอื่น ๆ ที่ไม่เกิดจากการดำเนินงาน | | - | - | 0.00% | 0.00% |
| รวมรายได้/ค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้เกิดจากการดำเนินงาน | | 3.00 | - | 0.00% | 0.00% |
| รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายจากกิจกรรมตามปกติ | | 442,537,537.66 | (293,318,534.15) | 6.64% | -4.15% |
| รายได้แผ่นดินรับรู้อีกก่อน | | (2,483,564.48) | (3,127,966.90) | -0.04% | -0.04% |
| รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ | | 440,053,973.18 | (296,446,501.05) | 6.60% | -4.20% |

หมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นส่วนหนึ่งของงบการเงิน

แผนภูมิวงแสดงฐานะการเงิน

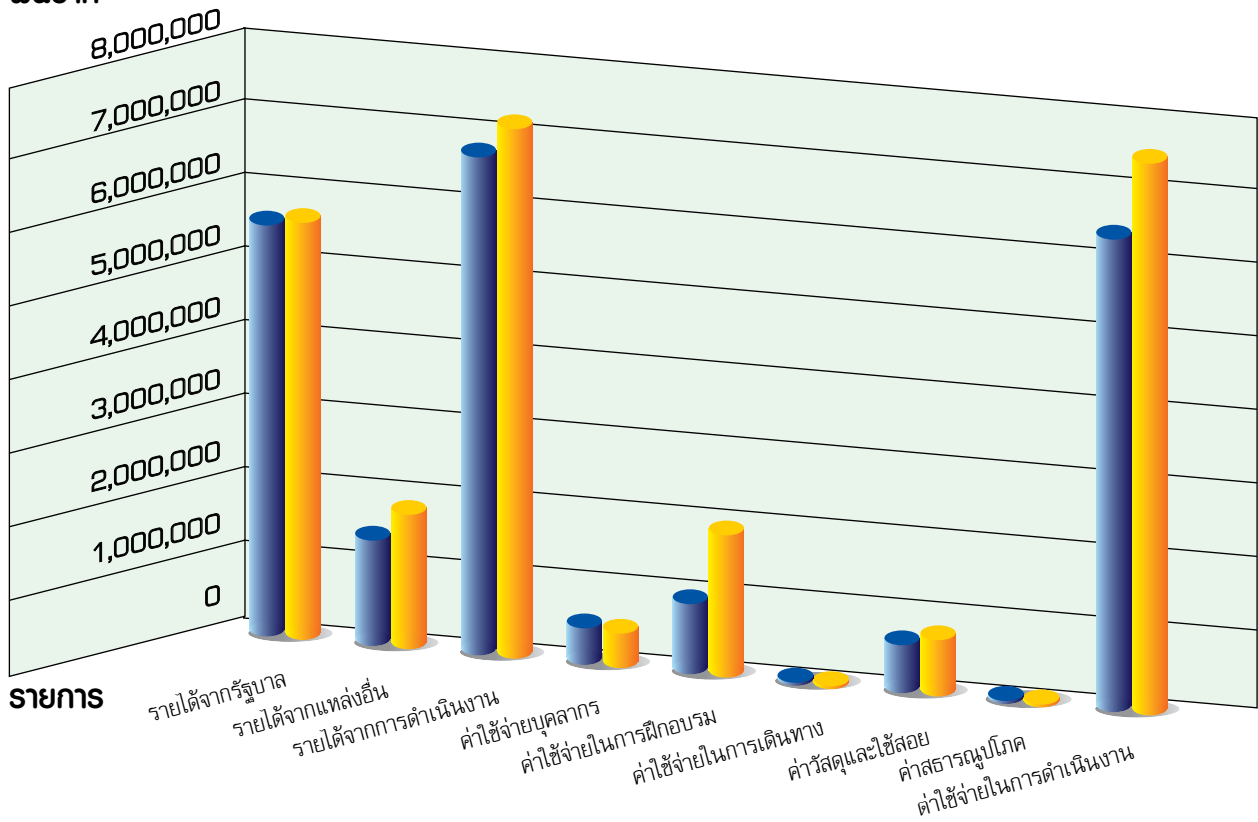
พันบาท



| ลำดับ | รายการ | ปี 2553 | ปี 2552 | เพิ่ม(ลด) |
|-------|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 1 | เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด | 3,578,923.44 | 1,873,109.54 | 1,705,813.90 |
| 2 | สินทรัพย์หมุนเวียน | 3,581,066.24 | 1,887,663.80 | 1,693,402.44 |
| 3 | ที่ดิน อาคารและอุปกรณ์ (สุทธิ) | 745,841.27 | 707,169.06 | 38,672.21 |
| 4 | สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน | 797,961.41 | 771,693.23 | 26,268.18 |
| 5 | สินทรัพย์รวม | 4,379,027.64 | 2,659,357.03 | 1,719,670.61 |
| 6 | หนี้สินหมุนเวียน | 2,555,655.88 | 1,275,625.31 | 1,280,030.57 |
| 7 | หนี้สินไม่หมุนเวียน | 2,430.61 | 2,675.79 | (245.18) |
| 8 | หนี้สินรวม | 2,558,086.49 | 1,278,301.11 | 1,279,785.38 |

แผนภูมิวงบรายได้และค่าใช้จ่าย

พันบาท



ปี 2553
ปี 2552

| ลำดับ | รายการ | ปี 2553 | ปี 2552 | เพิ่ม(ลด) |
|-------|--------------------------|--------------|--------------|----------------|
| 1 | รายได้จากรัฐบาล | 5,439,988.44 | 5,472,376.11 | (32,387.67) |
| 2 | รายได้จากแหล่งอื่น | 1,222,831.90 | 1,593,882.01 | (371,050.11) |
| 3 | รายได้จากการดำเนินงาน | 6,662,820.34 | 7,066,258.12 | (403,437.78) |
| 4 | ค่าใช้จ่ายบุคลากร | 292,691.32 | 276,469.98 | 16,221.34 |
| 5 | ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม | 836,113.41 | 1,791,183.24 | (955,069.83) |
| 6 | ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง | 11,008.94 | 15,411.17 | (4,402.23) |
| 7 | ค่าวัสดุและใช้สอย | 372,078.28 | 480,714.69 | (108,636.41) |
| 8 | ค่าสาธารณูปโภค | 26,542.11 | 22,887.84 | 3,654.27 |
| 9 | ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน | 6,220,282.80 | 7,359,576.66 | (1,139,293.86) |

สัมฤทธิผล

นับเนื่องจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 สำนักงาน ก.พ. ผลักดันการดำเนินการเรื่องการปรับระบบจำแนกตำแหน่งค่าตอบแทน การสร้างระบบพิทักษ์คุณธรรม และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามกำหนดเวลาที่วางไว้

พร้อมทั้งเร่งดำเนินการอย่างเต็มกำลังความสามารถในภารกิจสำคัญ คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ ส่วนราชการและจังหวัดทั้งระดับหัวหน้าส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนสามัญทั่วประเทศ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบใหม่ มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการ และการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละแทนการเลื่อนเงินเดือนเป็นขั้น

ภารกิจข้างต้น นับว่าเป็นการทำทนายอย่างยิ่ง เพราะจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญกว่า 380,000 คน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงวิธีการดำเนินการ ในรายละเอียดต่าง ๆ และสามารถนำไปปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการสร้างสมรรถนะทรัพยากรบุคคลภาครัฐทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ เกิดผล สัมฤทธิ์คุ้มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนนั้น สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการพัฒนาระบบในทุกกลุ่มข้าราชการ



ทั้งข้าราชการก่อนปฏิบัติราชการ ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ผู้นำคลื่นลูกใหม่ ผู้บริหารระดับกลาง ไปจนถึงนักบริหารระดับสูง รวมทั้งดูแล และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนทุนรัฐบาล และข้าราชการลาศึกษา

มีอีกหลายเรื่องที่สำคัญงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนดำเนินการ อาทิ กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ผลักดันการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัด ส่งเสริมส่วนราชการในการจัดทำจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ เสริมสร้างประสิทธิภาพในกระบวนการพิจารณาวินิจฉัย ตลอดจนพัฒนากระบวนการจัดการฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ท้ายนี้ สำนักงาน ก.พ. หวังว่า ทุกส่วนราชการจะก้าวเดินไปด้วยกัน พร้อมกัน และร่วมแรงร่วมใจกัน เพื่อที่จะทำให้ภารกิจปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสำเร็จได้ ภายใต้การร่วมกันสร้างความเชื่อมั่นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่ระบบราชการแล้ว จะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ และเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของส่วนราชการมากยิ่งขึ้น





ประชาชนมั่นใจ ข้าราชการไทย มืออาชีพ