



การประชุมชี้แจงคณะกรรมการ วิสามัญพิจารณาศึกษา

ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

วุฒิสภา

Get started



รายนามผู้ชี้แจงสำนักงาน ก.พ.



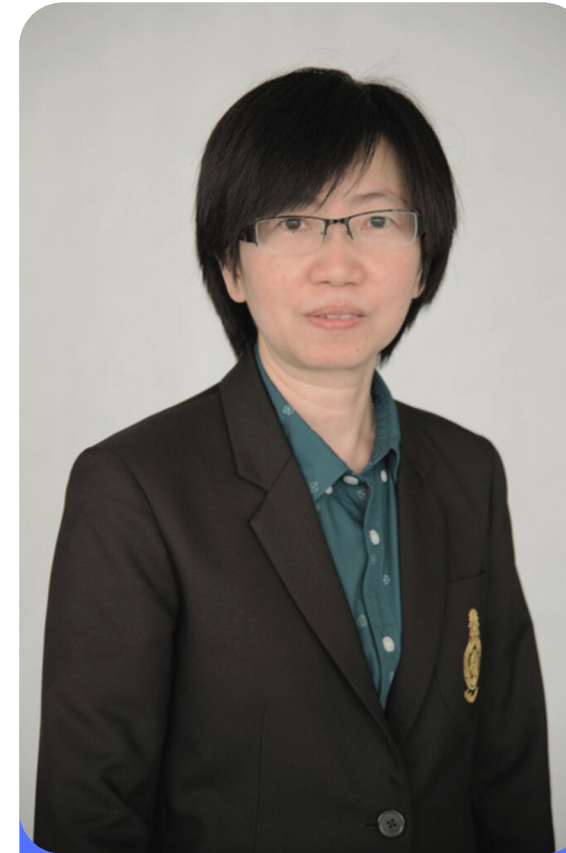
เลขาธิการ ก.พ.
นายปิยวัฒน์ คิวรักษ์



รองเลขาธิการ ก.พ.
นายกิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์



รองเลขาธิการ ก.พ.
นางสาวอลินี ธนะวัฒน์สัจจะเสรี



รองเลขาธิการ ก.พ.
นางสาววรากรณ์ ตั้งตระกูล



ที่ปรึกษาระบบ
ราชการ
นางสาวกมลลักษณ์ อันอารี

พันธกิจ

Meaningful

พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่เอื้อให้ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพ มุ่งมั่น ทุ่มเท มีแรงบันดาลใจ สามารถผลักดันงานและการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าแก่ประเทศและประชาชน

Innovative

พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้สามารถส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมเสมอสำหรับอนาคต

Trustworthy

พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม สามารถสร้างความเชื่อมั่น และไว้วางใจจากประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างแท้จริง

Excellent

พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่เป็นเลิศ และปฏิบัติได้จริง



วิสัยทัศน์ สำนักงาน ก.พ.

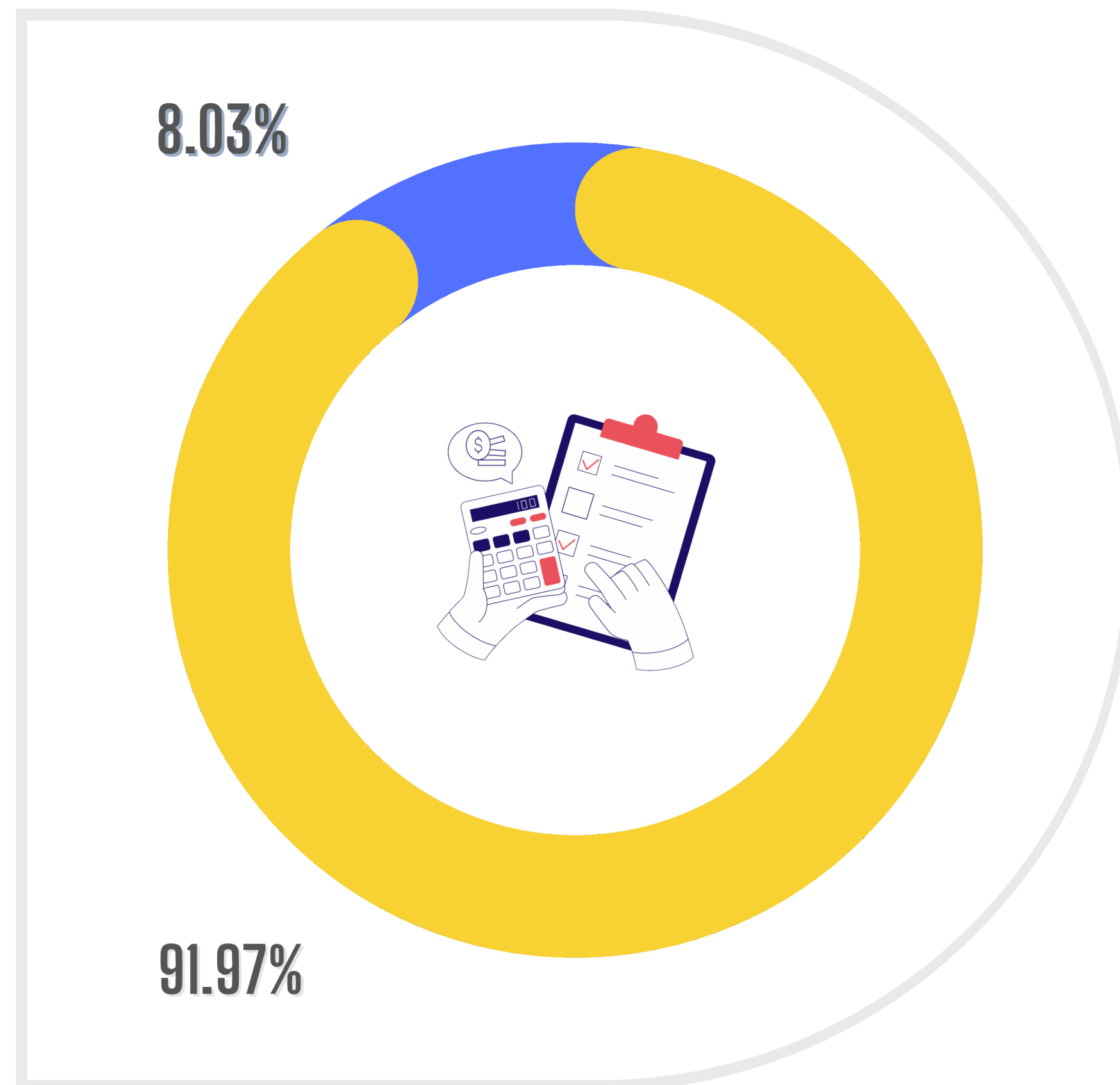
พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
ให้พร้อมเสมอสำหรับอนาคต :
มีคุณค่า สร้างสรรค์ เชื่อมมั่น เป็นเลิศ

(Fostering a Future-Ready Public
Sector Human Resource System:
Meaningful, Innovative,
Trustworthy, Excellent)

ภาพรวมงบประมาณของ หน่วยรับงบประมาณ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

	ปี 2569
รวมทั้งสิ้น	1,818.2661
รายจ่ายประจำ	1,672.1358
รายจ่ายลงทุน	146.1303



ปรับลดงบประมาณในชั้นกรรมวิธีการ ของสภาผู้แทนราษฎร

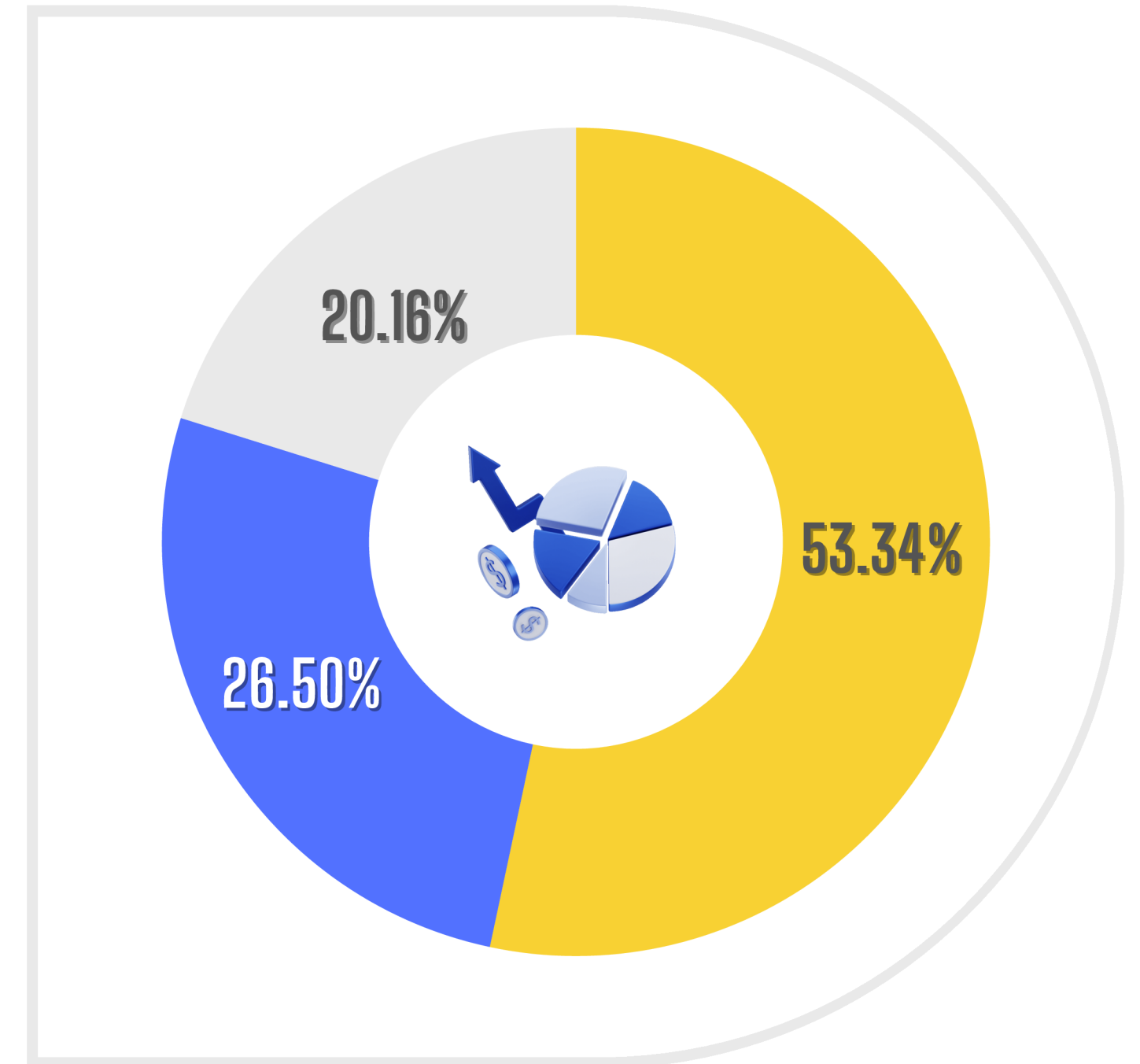
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

จำนวนเงินที่ขอรับจัดสรร	1,818.2661
คณะกรรมการ	จำนวนเงินที่ปรับลด
คณะอนุกรรมการฝึกอบรม สัมมนา ประชาสัมพันธ์ ค่าจ้างเหมาบริการ ค่าจ้างที่ปรึกษา ค่าเช่า ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ จบดำเนินงาน จบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น	0.5000
คณะอนุกรรมการที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	36.6692
รวม	37.1692

ภาพรวมแผนงาน / โครงการ จำแนกตามงบรายจ่าย ภายหลังการปรับลด

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

	ปี 2569
รวม	1,781.0969
แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพบริการประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ	950.0000
แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	471.9671
แผนงานบุคลากรภาครัฐ	359.1298



OUR PLAN 2025

ดึงดูด คนเก่ง
เข้ามาในระบบ
(Improving Inflow)



เสริมสร้างภาพลักษณ์
ที่ดีของข้าราชการ



ปรับปรุงระบบ
ทุนรัฐบาล และ
ดูแลจัดการศึกษา
นักเรียนทุนรัฐบาล



พัฒนาหลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไข
การสรรหาและเลือกสรร



การจัดสอบภาค ก :
350,000 ที่นั่งสอบ
E-Exam : 200,000
ที่นั่งสอบ

ยกระดับ คุณภาพ
ข้าราชการในระบบ
(Strengthening Midflow)



รณรงค์ ส่งเสริม สร้าง
ความรู้ความเข้าใจ
จริยธรรมภาครัฐ



ปรับปรุงระบบการ
ประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการ



เจ้าภาพจัดการประชุม
ระหว่างประเทศ (NSG)



สร้างและพัฒนาผู้นำ
(นบส. 1 2 3 และ
New Wave)



พัฒนาข้าราชการในทุก
ระดับและส่งเสริมการ
ดำเนินการตามแนวทาง
การพัฒนาข้าราชการ

พัฒนา ระบบ
การบริหารงานบุคคล
ให้ยืดหยุ่น ทันสมัย
(Adjust Macro and Ecosystem)



พัฒนาระบบ กลไก
หลักเกณฑ์ วิธีการและ
แนวทางการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ



การศึกษาและพัฒนา
ระบบค่าตอบแทน



สร้างความเข้มแข็ง
การบริหารตำแหน่ง
และอัตรากำลัง ตามแนว
ทางของมาตรการฯ



เสริมสร้างความรู้
ด้าน HR ที่ส่งเสริม
ความผูกพัน
ในองค์กร

ปรับปรุง กฎหมายเพื่อ
รองรับการเปลี่ยนแปลง
(Enhancing Legal Infrastructure)



พัฒนาระบบ
ฐานข้อมูล
ด้านกฎหมาย



ส่งเสริมความรู้ ความ
เข้าใจเรื่องวินัย การ
ดำเนินการทางวินัย
และการเสริมสร้าง
วินัย



การปรับปรุงกฎหมาย
ว่าด้วยการบริหาร
งานบุคคล



ผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

(ข้อมูล ณ 30 มิ.ย. 68)

	วงเงิน	เบิกจ่าย	ใช้จ่าย
	1,766.6490	1,417.6930	1,513.3443
รายจ่ายประจำ	1,711.5329	1,397.8232	1,481.2332
รายจ่ายลงทุน	55.1161	19.8698	32.1111



จัดสอบวัดความรู้
ความสามารถทั่วไป ภาค ก.
ปี 67 (e-Exam) 161,440 ที่นั่งสอบ
(Paper) 384,906 ที่นั่งสอบ
ปี 68 (e-Exam) 181,170 ที่นั่งสอบ
(Paper) 450,000 ที่นั่งสอบ



ดำเนินการสรรหาและ
เลือกสรร ดูแลจัดการศึกษา
และเตรียมความพร้อมผู้รับ
ทุนรัฐบาล



รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับ
อนุสัญญา ปริญญา
และประกาศนียบัตรวิชาชีพ



ปรับอัตราค่าตอบแทน
แรงจูงใจของข้าราชการ
และพนักงานราชการ

ดึงดูดคนเก่ง
เข้ามาในระบบ
(Improving Inflow)



ผลการดำเนินงานที่สำคัญปี
2567-2568

ยกระดับ **คุณภาพ**
ข้าราชการในระบบ
(Strengthening Midflow)



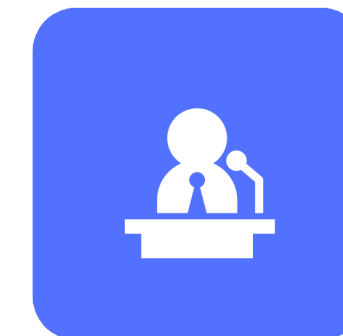
สร้างและพัฒนาผู้นำ
(นบส. ส.นบส. NWL)



ให้บริการและพัฒนา
หลักสูตรออนไลน์
e-Learning
(มีสมาชิกประมาณ
560,000 คน)



กำหนดมาตรฐานความรู้
ความสามารถ ทักษะ
และสมรรถนะของ
ข้าราชการ



รายงานการบริหารทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการ
ระดับกรม (Agency Survey)
ประจำปีงบประมาณ 2567



จัดทำคู่มือการดำเนินการตาม
แนวทางการพัฒนาบุคลากร
ภาครัฐ
พ.ศ. 2566 – 2570



ปรับปรุงมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง มากกว่า 25 สายงาน



ปรับปรุงหลักเกณฑ์
ย้าย โอน เลื่อน
ตำแหน่งประเภทบริหาร
อำนวยการและวิชาการ



ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยระบบ
ทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์
และการควบคุมการเกษียณ
อายุฯ พ.ศ. 2567



กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ
การสั่งให้ข้าราชการพลเรือน
สามัญหยุดปฏิบัติหน้าที่

ผลการดำเนินงานที่สำคัญปี 2567-2568

ปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อ สร้างความยืดหยุ่นและ รองรับการเปลี่ยนแปลง

(Adjust Macro and Ecosystem and
Enhancing Legal Infrastructure)



กำหนดแนวทางปฏิบัติการ
ย้ายพนักงานราชการ
ประเภททั่วไปภายในส่วน
ราชการระดับกรม



ประกาศ ก.พ. หลักเกณฑ์และ
วิธีการจัดการ
ข้อเสนอเพื่อพัฒนาและ
ทดสอบนวัตกรรมด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคล



ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเทียบ
ตำแหน่งประเภทอื่น เป็นการ
ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับ
ประเภทอำนวยการ



ศึกษา ทบทวนกลไก HR
ภาครัฐร่วมกับ OECD



สำรวจผลการดำเนินการ
ตามมาตรฐานทาง
จริยธรรม

ผลการดำเนินงานตาม

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการวิสามัญฯ

ประจำปี **2568** วุฒิสภา



ควรมีการทบทวนเงื่อนไขการให้ทุนและการชดใช้ทุนรัฐบาล
ให้สอดคล้องกับระบบงานภาครัฐในปัจจุบัน

01

เพิ่มสัดส่วนการจัดสรรทุนเพื่อดึงดูด
คนรุ่นใหม่ และปรับปรุงกระบวนการ
ดูแลนักเรียนทุนตั้งแต่การบรรจุเข้า
รับราชการ การเตรียมความพร้อม
ก่อนเดินทางไปศึกษา และการดูแล
ภายหลังสำเร็จการศึกษา

02

เชื่อมโยงระบบทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.)
กับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
(High Performance and
Potential System : HiPPS) ซึ่งเป็น
ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพที่กำหนด
เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

03

ทบทวนเงื่อนไขการชดใช้ทุนรัฐบาล
(ทุน ก.พ.)

ผลการดำเนินงานตาม

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการวิสามัญฯ

ประจำปี **2568** วุฒิสภา



ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าให้กับข้าราชการพลเรือนให้มีความเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับงบประมาณในภาพรวมของประเทศด้วย



ควรร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในการพิจารณากำหนดแนวทางขยายเวลาเกษียณอายุราชการจาก 60 ปี

01

การปรับปรุงอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อลดช่องว่างของอัตราเงินเดือนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

02

ปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุดังกล่าวเพื่อให้อัตราเงินเดือนของผู้ที่รับราชการอยู่ก่อน ไม่น้อยกว่าผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่โดยใช้คุณวุฒิระดับเดียวกันควบคู่กันไปด้วย

01

ศึกษาวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่ต้องใช้สมรรถภาพทางกายในการปฏิบัติหน้าที่ แนวโน้มการขยายอายุเกษียณในต่างประเทศ ลักษณะงานและรูปแบบการจ้างงานในอนาคต การะงบประมาณที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว

02

ส่วนราชการจึงสามารถพิจารณาดำเนินการให้ข้าราชการผู้มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และประสบการณ์รับราชการต่อไปได้ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป พ.ศ. 2552