

สารบัญ

		หน้า
1.	รายนามผู้ชี้แจง	1
2.	วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างหน่วยงาน การดำเนินการกิจหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายจัดตั้ง หน่วยงาน และการบูรณาการหรือประสานภารกิจในมิติด้านอื่น	2
3.	ภาพรวมงบประมาณของหน่วยรับงบประมาณ 3 ปีย้อนหลัง (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569) ตามแบบ สว.69-01 (กรม/หน่วยงาน)	5
4.	ภาพรวมแผนงาน ผลผลิต/โครงการ และโครงการที่สำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ตามแบบ สว.69-02 (กรม/หน่วยงาน)	7
5.	ผลการเบิกจ่ายและผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 ตามแบบ สว.69-03 (กรม/หน่วยงาน)	16
6.	การดำเนินการตามข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วุฒิสภา ตามแบบ สว.69-04 (กรม/ หน่วยงาน)	27

1. รายนามผู้ชี้แจง
กระทรวง สำนักนายกรัฐมนตรี
ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1.	นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์	เลขาธิการ ก.พ.
2.	นายกิตติพงษ์ มหารัตน์วงศ์	รองเลขาธิการ ก.พ.
3.	นางสาวอลินี ธนะวัฒน์สัจจะเสรี	รองเลขาธิการ ก.พ.
4.	นางสาววรารมณ ตั้งตระกูล	รองเลขาธิการ ก.พ.
5.	นางสาวกมลลักษณ์ อันอารี	ที่ปรึกษาระบบราชการ

ผู้ประสานงาน

- | | | |
|----|--------------------------|------------------------------|
| 1. | นายคณศ ศิริินากุล | หมายเลขโทรศัพท์ 081 345 3635 |
| 2. | นางสาวประภาพร ยิ้มละม้าย | หมายเลขโทรศัพท์ 089 005 7846 |

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยรับงบประมาณ

วิสัยทัศน์

พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้พร้อมเสมอสำหรับอนาคต: มีคุณค่า สร้างสรรค์ เชื่อมมั่น เป็นเลิศ (Fostering a Future-Ready Public Sector Human Resource System: Meaningful, Innovative, Trustworthy, Excellent)

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่เอื้อให้ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพ มุ่งมั่น ทุ่มเท มีแรงบันดาลใจ สามารถผลักดันงานและการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าแก่ประเทศและประชาชน (Meaningful)
2. พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และพร้อมเสมอสำหรับอนาคต (Innovative)
3. พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม สามารถสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างแท้จริง (Trustworthy)
4. พัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่เป็นเลิศ และปฏิบัติได้จริง (Excellent)

ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน

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. ตามมาตรา 8 (8)

10. ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลบุคลากรภาครัฐและนักเรียนทุนตามข้อบังคับหรือระเบียบของ ก.พ. ตามมาตรา 8 (9)

11. ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าว

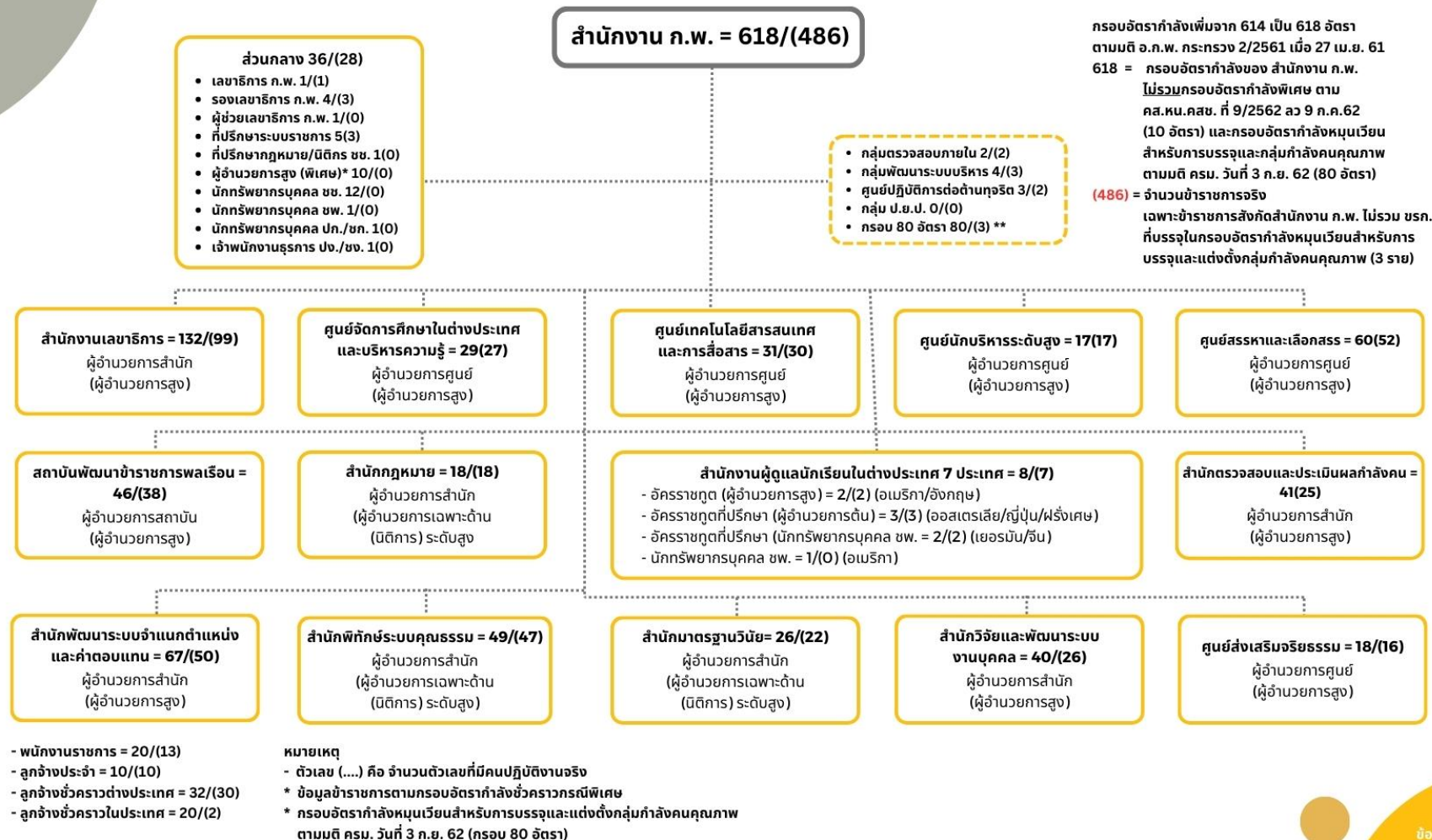
12. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

13. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนเสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรี

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

โครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยรับงบประมาณ

แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังและการแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.



ภาพรวมงบประมาณของหน่วยรับงบประมาณ 3 ปีย้อนหลัง
(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569)

.....

ชื่อหน่วยงาน (ระดับกรมหรือเทียบเท่า)สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....

1. จำแนกตามลักษณะรายจ่าย

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

รายการ	ปี 2567 (1)	ปี 2568 (2)	ปี 2569 (3)	เปรียบเทียบ (2) และ (3)	
				เพิ่มขึ้น/ลดลง	ร้อยละ
รวมทั้งสิ้น	1,689.2883	1,766.6490	1,818.2661	51.6171	2.92
1.1 รายจ่ายประจำ	1,657.9055	1,711.5329	1,672.1358	(39.3971)	(0.0002)
1.2 รายจ่ายลงทุน	31.3828	55.1161	146.1303	91.0142	165.13

2. จำแนกตามงบรายจ่าย

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

รายการ	ปี 2567 (1)	ปี 2568 (2)	ปี 2569 (3)	เปรียบเทียบ (2) และ (3)	
				เพิ่มขึ้น/ลดลง	ร้อยละ
รวมทั้งสิ้น	1,689.2883	1,766.6490	1,818.2661	51.6171	2.92
2.1 งบบุคลากร	300.8866	306.3832	301.2545	(5.1287)	(1.67)
2.2 งบดำเนินงาน	348.0335	389.2639	355.4254	(33.8385)	(8.69)
2.3 งบลงทุน	2.1764	24.7901	115.7445	90.9544	78.58
2.4 งบเงินอุดหนุน	950.0000	950.0000	950.0000	-	-
2.5 งบรายจ่ายอื่น	88.1918	96.2118	95.8417	(0.3701)	(0.38)

3. เงินนอกงบประมาณของหน่วยรับงบประมาณ

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

รายการ	ปี 2567 (1)	ปี 2568 (2)	ปี 2569 (3)	เปรียบเทียบ (2) และ (3)	
				เพิ่มขึ้น/ลดลง	ร้อยละ
3.1 เงินนอกงบประมาณสะสมคงเหลือยกมา					
3.2 รายได้ประเภทเงินนอกงบประมาณ					
3.3 รวมเงินนอกงบประมาณทั้งสิ้น (3.1+3.2)					
3.4 นำไปสมทบกับงบประมาณ					
(1) งบบุคลากร		* ไม่มีค่าใช้จ่ายรายการนี้ *			
(2) งบดำเนินงาน					
(3) งบลงทุน					
(4) งบเงินอุดหนุน					
(5) งบรายจ่ายอื่น					
3.5 คงเหลือหลังหักเงินนำไปสมทบกับงบประมาณ (3.3-3.4)					

รายการ	ปี 2567 (1)	ปี 2568 (2)	ปี 2569 (3)	เปรียบเทียบ (2) และ (3)	
				เพิ่มขึ้น/ลดลง	ร้อยละ
3.6 แผนการใช้จ่ายอื่น					
(1) ภารกิจพื้นฐาน					
- รายจ่ายประจำ					
- รายจ่ายลงทุน					
(2) ภารกิจเพื่อการพัฒนา					
- รายจ่ายประจำ					
- รายจ่ายลงทุน					
3.7 คงเหลือ (3.5-3.6)					

หมายเหตุ : วงเงินที่นำไปสมทบตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ตามฐานข้อมูลสำนักงานงบประมาณ และ/หรือ เอกสารงบประมาณ

4. งบประมาณตามยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ จำแนกตามกลุ่มแผนงาน 3 ปีย้อนหลัง

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

ประเภทงบประมาณรายจ่าย - แผนงาน		ปี 2567 (1)	ปี 2568 (2)	ปี 2569 (3)	เปรียบเทียบ (2) และ (3)	
					เพิ่มขึ้น/ (ลดลง)	ร้อยละ
รวมทั้งสิ้น		1,689.2883	1,766.6490	1,818.2661	51.6171	2.92
4.1	แผนงานพื้นฐาน					
	(1) แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	380.6034	450.8226	509.1363	58.3137	12.93
	(2) แผนงานพื้นฐานด้าน.....					
4.2	แผนงานยุทธศาสตร์					
	(1) แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ	950.0000	950.0000	950.0000	-	-
	(2) แผนงานยุทธศาสตร์.....					
	(3) แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้าน.....					
4.3	แผนงานบูรณาการ					
	(1) แผนงานบูรณาการ.....					
	(2) แผนงานบูรณาการ.....					
4.4	แผนงานบุคลากรภาครัฐ	358.6849	365.8264	359.1298	(6.6966)	(1.83)
4.5	รายการค่าดำเนินการภาครัฐ					

ภาพรวมแผนงาน ผลผลิต/โครงการ และโครงการที่สำคัญ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

.....

ชื่อหน่วยงาน (ระดับกรมหรือเทียบเท่า)สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....

1 ภาพรวมแผนงาน ผลผลิต/โครงการ จำแนกตามงบรายจ่าย

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

แผนงาน - ผลผลิต/โครงการ (ทุกแผนงาน)	งบบุคลากร					งบดำเนินงาน					งบลงทุน			งบอุดหนุน	งบรายจ่ายอื่น	รวมทั้งสิ้น
	เงินเดือน	ค่าจ้างประจำ	ค่าจ้างชั่วคราว	ค่าตอบแทนพนักงาน	รวม	ค่าตอบแทน	ค่าใช้สอย	ค่าวัสดุ	ค่าสาธารณูปโภค	รวม	ค่าครุภัณฑ์	ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	รวม			
1. แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ																
(1) ผลผลิต : การยกระดับคุณภาพกำลังคนภาครัฐ														950.0000		950.0000
2. แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้าน.....																
(1) ผลผลิต/โครงการ.....																
(2) ผลผลิต/โครงการ.....																
3. แผนงานบูรณาการ.....																
(1) ผลผลิต/โครงการ.....																
(2) ผลผลิต/โครงการ.....																
4. แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ						29.8958	257.7404	11.4673	27.1734	326.2769	21.4225	94.3220	115.7445		67.1149	509.1363
5. แผนงานบุคลากรภาครัฐ	245.7539	2.7105	48.0168	4.7733	301.2545	22.7769	6.3716			29.1485					28.7268	359.1298

- คำชี้แจง : 1. ให้กรม/หน่วยงาน ระบุข้อมูลทุกแผนงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ
 2. ให้ระบุข้อมูลเฉพาะผลผลิต/โครงการ ที่อยู่ในแผน ทุกโครงการ โดยไม่ต้องลงรายละเอียดถึงกิจกรรม
 3. เฉพาะ “แผนงานพื้นฐาน” และ “แผนงานบุคลากรภาครัฐ” ให้ระบุเฉพาะภาพรวมตัวเลขงบประมาณ ไม่ต้องระบุรายละเอียด ผลผลิต/โครงการ กิจกรรม
 4. ใช้ฐานข้อมูลตามคำขอของงบประมาณ แบบ สกป.1009 (หน่วยงาน) : คู่มือปฏิบัติการจัดทำคำขอของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และ/หรือ เอกสารงบประมาณเล่มขาวคาดแดง

2. โครงการที่สำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/สถานภาพ ปัจจุบัน (ณ วันจัดทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
1. แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ ผลผลิต การยกระดับคุณภาพกำลังคนภาครัฐ กิจกรรม การเพิ่มศักยภาพกำลังคนภาครัฐ ตัวชี้วัด : ระบบทุนรัฐบาลได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้สามารถดึงดูด จูงใจและรักษากำลังคนคุณภาพไว้ในระบบราชการ จำนวน 2 เรื่อง/งาน ตัวชี้วัด : ระดับความพึงพอใจของนักเรียนทุนของรัฐบาลต่อการดูแลจัดการศึกษาของสำนักงาน ก.พ. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	950.0000	งบเงินอุดหนุน	เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับนักเรียนทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) จำนวน 1,071 ทุน	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 13 (9) บัญญัติให้ สำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลตามนโยบายและระเบียบของ ก.พ. ตามมาตรา 8 (8) และมาตรา 13 (10) บัญญัติให้ สำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลบุคลากรภาครัฐและนักเรียนทุนตามข้อบังคับหรือระเบียบของ ก.พ. ตามมาตรา 8 (9)	สำนักงาน ก.พ. และสถาบันการศึกษา	บุคคลทั่วไปและบุคลากรภาครัฐได้รับโอกาสในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาและระดับการศึกษาที่อยู่ในความต้องการของทางราชการ ผ่านการรับทุนรัฐบาลและนำความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ของแต่ละประเทศมาใช้ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า
2. แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผลผลิต การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น คล่องตัว ส่งเสริมคุณภาพกำลังคนภาครัฐ กิจกรรม การเตรียมและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ โครงการเตรียมกำลังคนคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ ตัวชี้วัด : การทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ 200,000 ที่นั่งสอบ	143.6416	งบดำเนินงาน	เป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างเหมาดำเนินการสอบทุนรัฐบาล การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) การทดสอบให้ส่วนราชการ (ภาค ก พิเศษ) การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 52 กำหนดให้การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ มาตรา 53 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยที่พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เน้นการกระจายอำนาจในการบริหาร	สำนักงาน ก.พ. และศูนย์สอบทั่วประเทศ	ส่วนราชการได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ และคุณลักษณะตรงตามความต้องการของส่วนราชการ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/สถานภาพ ปัจจุบัน (ณ วันจัดทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
				จัดการทรัพยากรบุคคลให้ ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการ ก.พ. จึงต้องเตรียมพร้อมที่จะ สนับสนุนให้ส่วนราชการสามารถ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดสอบข้อเขียนภาคความรู้ ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) เพื่อขึ้น ทะเบียนผู้สอบผ่านให้ส่วนราชการ นำไปทดสอบภาคความรู้ ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง (ภาค ค.) การสนับสนุน เครื่องมือประเมินบุคคลและ แบบทดสอบชนิดต่าง ๆ แก่ส่วนราชการ เป็นต้น		
3. แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผลผลิต การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มี ประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น คล่องตัว ส่งเสริมคุณภาพกำลังคน ภาครัฐ กิจกรรม การเตรียมและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม ในภาครัฐ (โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และ คุณธรรม (นบส. 1)) ตัวชี้วัด : ระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการพัฒนา	44.2670	งบรายจ่ายอื่น	สำนักงาน ก.พ. ศึกษากรอบ มาตรฐานหลักสูตร ออกแบบและ ปรับปรุงหลักสูตร โดยการวิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาและผล การประเมินของหลักสูตรใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา กำหนด กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดหาผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญใน การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการฝึกอบรม และ ประเมินผลการเรียนรู้จากการ ฝึกอบรม นอกจากนี้ อาจมีการ ลงทะเบียน เพื่อเรียนรู้หลักสูตร/ รายวิชาย่อย ในกรณีที่มีหน่วยงาน ที่มีความเชี่ยวชาญที่จัดกิจกรรม การพัฒนาแบบเฉพาะทาง	เพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการ ผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ หรือเทียบเท่าในการเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทบริหาร ระดับต้น (รองอธิบดี หรือเทียบเท่า)	สำนักงาน ก.พ. และสถานที่ เอกชน	การเปลี่ยนผ่านบทบาทเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความราบรื่น โดยผู้บริหารสามารถปฏิบัติ ราชการได้ตามบทบาทหน้าที่ ที่คาดหวัง สามารถนำพาองค์กร ผ่านการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการ ที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้อย่าง รวดเร็ว ทำให้การบริหาร ส่วนราชการมีความต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/สถานภาพ ปัจจุบัน (ณ วันจัดทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
4. แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผลผลิต การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ยึดหยุ่น คล่องตัว ส่งเสริมคุณภาพกำลังคนภาครัฐ กิจกรรม การเตรียมและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมในภาครัฐ (โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2)) ตัวชี้วัด : ระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการพัฒนา	9.1630	งบรายจ่ายอื่น	สำนักงาน ก.พ. ศึกษากรอบมาตรฐานหลักสูตร ดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมจากส่วนราชการ และวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมเบื้องต้น และจ้างที่ปรึกษาให้พัฒนารายละเอียดของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การออกแบบเนื้อหาวิชาการ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ นำเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ หรือผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดำเนินการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม นำเสนอรูปแบบ เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ รวบรวมผลการประเมินและวิเคราะห์เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป	เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม (รองอธิบดีหรือเทียบเท่า) และรองผู้ว่าราชการ จังหวัด ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการซึ่ง ถือเป็น การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่มีนัยสำคัญยิ่งในการบริหารราชการ	สำนักงาน ก.พ. และสถานที่เอกชน	นักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการมีความพร้อมที่จะรับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่แตกต่างจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญ
5. แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผลผลิต การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ยึดหยุ่น คล่องตัว ส่งเสริมคุณภาพกำลังคนภาครัฐ กิจกรรม การเตรียมและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมในภาครัฐ (โครงการพัฒนา นักบริหารระดับสูง : หัวหน้าส่วนราชการ (นบส. 3)) ตัวชี้วัด : ระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการพัฒนา	3.6430	งบรายจ่ายอื่น	สำนักงาน ก.พ. ศึกษากรอบมาตรฐานหลักสูตร ดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมจากส่วนราชการ และวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมเบื้องต้น และจ้างที่ปรึกษาให้พัฒนารายละเอียดของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การออกแบบเนื้อหาวิชาการ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ นำเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ หรือผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เข้ารับ	เพื่อช่วยให้การเปลี่ยนผ่านการดำรงตำแหน่งเป็นไปอย่างราบรื่น และพัฒนานักบริหารในบทบาทการเป็นผู้บริหารองค์กร	สำนักงาน ก.พ. และสถานที่เอกชน	การบริหารงานของส่วนราชการโดยรวมเกิดประสิทธิภาพและสิทธิผลยิ่งขึ้น วัฒนธรรมองค์กรปรับเปลี่ยนไปในทางที่เหมาะสมจากการที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/สถานภาพ ปัจจุบัน (ณ วันจัดทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
			การฝึกอบรม ดำเนินการจัด กิจกรรมการฝึกอบรม นำเสนอ รูปแบบ เทคนิค วิธีการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สำหรับการ ประเมินผลการเรียนรู้ รวบรวมผล การประเมินและวิเคราะห์เพื่อให้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง กิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป			
6. แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผลผลิต การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มี ประสิทธิภาพ ยึดหยุ่น คล่องตัว ส่งเสริมคุณภาพกำลังคน ภาครัฐ กิจกรรม การเตรียมและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม ในภาครัฐ (โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำ คลื่นลูกใหม่ในราชการไทย) ตัวชี้วัด : ระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการพัฒนา	3.4000	งบรายจ่ายอื่น	สำนักงาน ก.พ. ศึกษากรอบ มาตรฐานหลักสูตร ออกแบบและ ปรับปรุงหลักสูตร โดยการวิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาและผล การประเมิน ของหลักสูตรใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา กำหนด กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดหาผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญใน การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการฝึกอบรม และ ประเมินผลการเรียนรู้จากการ ฝึกอบรม นอกจากนี้ อาจมีการ ลงทะเบียน เพื่อเรียนรู้หลักสูตร/ รายวิชาย่อย ในกรณีที่มีหน่วยงาน ที่มีความเชี่ยวชาญที่จัดกิจกรรม การพัฒนาแบบเฉพาะทาง	เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีความรู้ ให้เป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับ ความไว้วางใจ” (Trusted Change Leader) ในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุเป้าหมาย และนำพา ประเทศ ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	สำนักงาน ก.พ. และสถานที่ เอกชน	ภาคราชการมีกำลังคนที่มี ศักยภาพสูงพร้อมสำหรับการเป็น ผู้นำรุ่นใหม่และสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภารกิจของส่วนราชการสามารถ ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง
7. แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผลผลิต การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มี ประสิทธิภาพ ยึดหยุ่น คล่องตัว ส่งเสริมคุณภาพกำลังคน ภาครัฐ กิจกรรม การเตรียมและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศระหว่างสำนักงาน ก.พ. และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการ พัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development : OECD) (กิจกรรมการประชุมระหว่าง	2.4966	งบดำเนินงาน	ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุม ระหว่าง ประเทศ The Network of Schools of Government (NSG) เพื่อสร้างเครือข่ายและความ ร่วมมือระหว่างประเทศแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี ระหว่างหน่วยงานด้านการพัฒนา ข้าราชการจากประเทศต่าง ๆ	โครงการ Thailand Country Programme (TCP) ระหว่างประเทศ ไทยและองค์การ เพื่อความร่วมมือ ทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development : OECD) ระยะที่ 2 เป็นโครงการที่ ออกแบบเพื่อยกระดับประเทศไทย ในการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของ OECD ผ่านการดำเนินการความ	สถานที่เอกชน	สำนักงาน ก.พ. ในฐานะ School of Government ของประเทศ ไทย และเป็นหน่วยงานเจ้าภาพ จัดการประชุม The Network of Schools of Government (NSG) ได้รับการยอมรับในกลุ่ม ประเทศอาเซียนและในระดับ สากลมากยิ่งขึ้น และแสดงให้เห็น ถึงศักยภาพของประเทศไทยด้าน ธรรมาภิบาลภาครัฐ และ

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/สถานภาพ ปัจจุบัน (ณ วันจัดทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
ประเทศ The Network of Schools of Government (NSG)) ตัวชี้วัด : ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของไทย ประเทศสมาชิกอาเซียน ประเทศสมาชิกอาเซียนบวกสาม ประเทศสมาชิก OECD และประเทศเครือข่ายความร่วมมือกับ OECD ที่เข้าร่วมการประชุม มีความรู้และสามารถนำทักษะและสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นไปใช้เพื่อการทำงานในบริบทอาเซียน และบริบทสากล				ร่วมมือหลัก 4 สาขา ได้แก่ (1) หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) (2) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและขีดความสามารถในการแข่งขัน (Business Climate and Competitiveness) (3) ความครอบคลุมทางสังคมและการพัฒนาทุนมนุษย์ (Social Inclusion and Human Capital Development) และ (4) การฟื้นฟูสีเขียว (Green Recovery) ภายใต้การดำเนินการโครงการ TCP ระยะที่ 2 สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมมือกับ OECD เพื่อดำเนินโครงการ “Strengthening Public Service Leadership and Capability in the Central Government of Thailand” ซึ่งเป็นความร่วมมือด้านธรรมาภิบาลภาครัฐที่ศึกษาประสิทธิภาพของราชการพลเรือนตามกรอบแนวทาง การส่งเสริมการบริหารอย่างมืออาชีพ บนความเที่ยงธรรม ความเป็นกลาง และหลักนิติธรรม หรือ Public Service Leadership and Capability (PSLC) การดำเนินการโครงการดังกล่าว ทำให้สำนักงาน ก.พ. ได้รับโอกาสในการเข้าถึงองค์ความรู้ แนวทางปฏิบัติที่ดี และคลังทรัพยากรข้อมูลของ OECD เพื่อใช้สนับสนุนและยกระดับมาตรฐาน และแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ		สนับสนุนการเข้าเป็นสมาชิก OECD ของประเทศไทย

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/สถานภาพ ปัจจุบัน (ณ วันจัดทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
8. แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผลผลิต การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น คล่องตัว ส่งเสริมคุณภาพกำลังคนภาครัฐ กิจกรรม การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร โครงการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ตัวชี้วัด : หน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565-2570) ในหน่วยงาน อย่างน้อย 2 กิจกรรม จำนวน 447 หน่วยงาน	9.9793	งบดำเนินงาน	สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูล และกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. และรับผิดชอบการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยมีศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม ดำเนินการศึกษา วิจัย พัฒนา องค์ความรู้ รวมถึงเครื่องมือ กลไก และแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการพลเรือน รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสนอคณะรัฐมนตรี ดำเนินการรณรงค์เผยแพร่คุณธรรม จริยธรรม และประสานความร่วมมือในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเครือข่ายอื่น ๆ	พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การตัดสินใจว่าควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำ ความดี และละเว้น ความชั่ว โดยมีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมายเป็นรองประธาน กรรมการ ผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ เป็นกรรมการ และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการรับผิดชอบการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม	สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	หน่วยงานของรัฐ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดความเชื่อถือไว้วางใจ
9. แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ผลผลิต การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น คล่องตัว ส่งเสริมคุณภาพกำลังคนภาครัฐ กิจกรรม การเตรียมและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ โครงการ พัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	2.3579	งบรายจ่ายอื่น	ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System - HiPPS) เป็นระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมการบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ โดยเน้นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (3) กำหนดให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ และมาตรา	สำนักงาน ก.พ. หรือสถานที่เอกชนในกรุงเทพและหรือต่างจังหวัด	ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูง (HiPPS) ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ รวมทั้งมีความพร้อมในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของส่วนราชการและภารกิจของรัฐ

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/สถานภาพ ปัจจุบัน (ณ วันจัดทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
ตัวชี้วัด : ส่วนราชการมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสูง สามารถช่วย ขับเคลื่อนภารกิจให้กับส่วนราชการ			และต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหาและ คัดเลือกที่เข้มข้น การพัฒนาการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมเส้นทางก้าวหน้า รวมถึงการจัดทำกลไกการพัฒนา ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ รายบุคคล (Individual Experience Accumulation Framework : I-EAF) เพื่อให้ ข้าราชการได้เรียนรู้ผ่านการ ปฏิบัติงานจริง/การฝึกอบรม และ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	13 (7) กำหนดให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำยุทธศาสตร์ ประสานและ ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่าย พลเรือน		
10. แผนงานพื้นฐานด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ ผลผลิต การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มี ประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น คล่องตัว ส่งเสริมคุณภาพกำลังคน ภาครัฐ กิจกรรม การพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งภายในสำนักงาน ก.พ. โครงการงานปรับปรุงอาคาร 3 สำนักงาน ก.พ.	94.3220	งบลงทุน	ดำเนินการจัดจ้างเพื่อปรับปรุง อาคาร 3 สำนักงาน ก.พ. โดยมี กรมโยธาธิการและผังเมือง เป็น ผู้ออกแบบอาคาร	สำนักงาน ก.พ. มีการใช้งานอาคาร 3 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เพื่อจัดประชุม ราชการ ฝึกอบรมและพัฒนา ข้าราชการ นอกจากนี้ ยังเป็นพื้นที่ ทำงานของสถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือนและสำนักพิทักษ์ระบบ คุณธรรมด้วย ปัจจุบัน อาคาร 3 มี การใช้งานมาเป็นเวลานาน อุปกรณ์ และสภาพอาคารมีความชำรุดและ เสื่อมสภาพตามกาลเวลา ไม่คุ้มค่าต่อ การซ่อมแซม และการหาชิ้นส่วน ทดแทนเป็นไปด้วยความยากลำบาก อาทิ ระบบสุขาภิบาล-ท่อน้ำชำรุด มีน้ำรั่วซึม ฝ้าผนังแตกร้าวทำให้เวลา ฝนตกมีน้ำรั่วซึม น้ำหยดลงบนตู้และ เคาน์เตอร์ไม้ภายในห้องทำงาน ส่งผล ให้บริเวณชั้น 1 และ ชั้น 2 มีความ อับชื้นและเชื้อราสะสมในตู้เก็บ เอกสารและพื้นที่ใกล้เคียง ส่งผลต่อ ระบบปรับอากาศของอาคารและ กระทบถึงสุขภาพของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในอาคาร นอกจากนี้ การ	สำนักงาน ก.พ.	สำนักงาน ก.พ. มีพื้นที่รองรับ การทำงานและการให้บริการ ประชาชนและผู้รับบริการที่ สอดคล้องกับความต้องการใช้ งาน อาทิ ห้องสอบด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ห้องพิจารณา เรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ ห้องอบรม สัมมนาที่รองรับ ทั้งรูปแบบ onsite และ online

แผนงาน – ผลผลิต/โครงการ – กิจกรรม – ตัวชี้วัด (ยกเว้นแผนงานบุคคลากรภาครัฐ)	งบประมาณ 2569	งบรายจ่าย	ลักษณะการดำเนินการ	ที่มา/ความต้องการโครงการ	สถานที่ดำเนินการ/สถานภาพ ปัจจุบัน (ณ วันจัดทำคำขอ)	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการใช้จ่ายงบประมาณ
				ออกแบบโครงสร้าง การวางผังอาคาร พื้นที่ใช้สอย และภูมิสถาปัตยกรรมของ อาคารมีความล้ำสมัย ไม่เหมาะสมกับ การใช้งานภายใต้รูปแบบการทำงาน และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ไป เพื่อบริหารจัดการพื้นที่อาคารให้ สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความ ต้องการใช้งานอาคารที่เปลี่ยนแปลง ไป		

คำชี้แจง : ให้ กรม/หน่วยงาน ยกตัวอย่างโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นรายการสำคัญ ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังนี้

1. ให้ยกตัวอย่างโครงการสำคัญ ๆ ที่เห็นควรนำเสนอ จำนวน 10-15 โครงการ
2. โครงการดังกล่าวจะต้องเป็นโครงการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ สนับสนุนส่งเสริมหรือพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับ
ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย หรือการบริหารจัดการภัยพิบัติต่าง ๆ (ภัยที่กระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ-ภัยทางเศรษฐกิจ-ภัยทางสังคม-ภัยความมั่นคง) เป็นต้น โดยเน้น
ความสอดคล้องตามกลุ่มภารกิจของกระทรวงนั้น ๆ เป็นหลัก ได้แก่ กระทรวงด้านความมั่นคง กระทรวงด้านเศรษฐกิจ และกระทรวงด้านสังคม หรือบูรณาการประสานการสนับสนุนกลุ่มภารกิจ
ในมิติด้านอื่นตามขอบเขตหน้าที่และอำนาจที่เกี่ยวข้อง
3. สำหรับหน่วยงานอื่นที่ไม่สังกัดกระทรวงให้ยกตัวอย่างโครงการตามภารกิจของหน่วยงาน
4. ให้เรียงลำดับโครงการจากวงเงินงบประมาณมากไปหาน้อย

ผลการเบิกจ่ายและผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568

.....

ชื่อหน่วยงาน (ระดับกรมหรือเทียบเท่า)สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....

1. ภาพรวมผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

ประเภทรายจ่าย	วงเงินตาม พ.ร.บ. (1)	วงเงินหลังโอนเปลี่ยนแปลง (2)	ผลการเบิกจ่าย		ผลการใช้จ่าย	
			จำนวน (3)	ร้อยละ (4) = (3)/(2)*100	จำนวน (5)	ร้อยละ (6) = (5)/(2)*100
รวม	1,766.6490	1,766.6490	1,417.6930	80.25	1,513.3443	85.66
รายจ่ายประจำ	1,711.5329	1,703.3623	1,397.8232	82.06	1,481.2332	86.96
รายจ่ายลงทุน	55.1161	63.2867	19.8698	31.40	32.1111	50.74

หมายเหตุ : ให้ใช้ผลการเบิกจ่าย ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2568 และคำนวณร้อยละจากวงเงินงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลง

2. การกักเงินไว้เบิกเหลือปี งบประมาณ 2567

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

ผลผลิต/โครงการ กิจกรรม	งบประมาณปี 2567					คำชี้แจง
	เงินกักไว้เบิก เหลือปี	เบิกจ่าย	ร้อยละ	คงเหลือ	ร้อยละ	
รวม	51.5778	38.4001	74.45	13.1777	25.55	
1. ผลผลิต : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่ ประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น คล่องตัว ส่งเสริมคุณภาพกำลังภาครัฐ	26.1985	24.1428	92.15	2.0557	7.85	อยู่ระหว่างเบิกจ่ายตามวงงาน
2. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทดแทน	0.5848	0.5848	100			
3. โครงการพัฒนา Mobile Application ระบบทะเบียนประวัติ อิเล็กทรอนิกส์	0.6165	0.4932	80	0.1233	20	อยู่ระหว่างตรวจรับตามวงงาน
4. โครงการพัฒนาโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์	0.8560	0.8560	100			
5. โครงการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อรองรับการประเมิน สมรรถนะ	0.4500	0.4500	100			

ผลผลิต/โครงการ กิจกรรม	งบประมาณปี 2567					คำชี้แจง
	เงินกันไว้เบิก เหลือในปี	เบิกจ่าย	ร้อยละ	คงเหลือ	ร้อยละ	
6.โครงการจัดทำระบบการรายงานผลการดำเนินการตาม มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากฎจริยธรรม	2.3000	0.6900	30	1.6100	70	อยู่ระหว่างตรวจรับตามงวดงาน
7.โครงการจัดซื้อระบบตู้สาขาโทรศัพท์อัตโนมัติแบบ IP-PABX และอุปกรณ์พร้อมติดตั้ง	7.9608					อยู่ระหว่างตรวจรับ
8.งานปรับปรุงทาสีภายนอกอาคาร (อาคาร 2, 9 และ 10)	2.7304	2.7304	100			
9.ค่าใช้จ่ายในการกำกับ ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของ การใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562	1.500	0.2100	14	1.2900	86	อยู่ระหว่างตรวจรับตามงวดงาน
10. ค่าใช้จ่ายในการสร้างและพัฒนาผู้นำ	6.9632	6.9172	99.34	0.0460	0.66	ดำเนินงานแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์
11. ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	1.4176	1.3257	93.52	0.0919	6.48	ดำเนินงานแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์

3. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข

3.1 ผลสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568

หน่วย : ล้านบาท (ทศนิยม 4 ตำแหน่ง)

ลำดับ	ชื่อ โครงการ-กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ	ผลสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ
1.	กิจกรรมการเพิ่มศักยภาพกำลังคน ภาครัฐ	950.0000		สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการส่งเสริม พัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคคลทั่วไปและบุคลากรภาครัฐ ให้ได้รับโอกาสในการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ความสามารถในสาขาวิชาและระดับการศึกษาที่อยู่ในความต้องการของทางราชการ โดยการจัดสรรทุนรัฐบาลให้ไปศึกษาในประเทศต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางวิชาการและนำความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ของแต่ละประเทศมาใช้ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า โดยมีนักเรียนทุนรัฐบาลและข้าราชการในความดูแลที่กำลังศึกษาและฝึกอบรมในประเทศต่าง ๆ รวม 31 ประเทศ ประกอบด้วย นักเรียนทุนรัฐบาล จำนวน 1,706 คน ข้าราชการที่ลาศึกษา จำนวน 275 คน และนักเรียนทุนอื่น ๆ จำนวน 112 คน รวม 2,093 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2568)
2.	กิจกรรมการพัฒนาประสิทธิภาพและ คุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ	6.1032		สำนักงาน ก.พ. มีการปรับปรุง พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความยืดหยุ่นคล่องตัว ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และรองรับการเปลี่ยนแปลง เหมาะสมกับบริบทการทำงานของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้ - ปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การโอน การเลื่อน ข้าราชการ โดยออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหารในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2567 รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

ลำดับ	ชื่อ โครงการ-กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ	ผลสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ
				ตำแหน่งประเภทบริหาร และแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาเทียบการปฏิบัติราชการขณะดำรงตำแหน่งประเภทอื่น เป็นการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ - พัฒนาระบบการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ โดยปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการ (Lateral entry) เพื่อให้การบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการ เป็นไปอย่างคล่องตัวยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม รวมถึงปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ - พัฒนาระบบตำแหน่งและการบริหารกำลังคนภาครัฐ โดยมีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม มากกว่า 25 สายงาน - ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยออกประกาศ ก.พ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำข้อเสนอเพื่อพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ พ.ศ. 2567 เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อเสนอเพื่อพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประกาศคณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสุขภาพของผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2566

ลำดับ	ชื่อ โครงการ-กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ	ผลสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ
				- ปรับปรุงและพัฒนาแนวทาง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดค่าตอบแทนในราชการพลเรือนให้เหมาะสม เป็นธรรม สามารถจูงใจและรักษากำลังคนคุณภาพให้ปฏิบัติราชการอย่างเต็มความสามารถ โดยได้รายงานผลการศึกษาคความเหมาะสมและเป็นไปได้ แนวทางกรอบระยะเวลา และผลกระทบของการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับกลุ่มข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2566 ซึ่งได้รับความเห็นชอบร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย กระทรวงการคลัง สำนักงานงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงาน ก.พ.ร. กรมบัญชีกลาง และสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เสนอต่อคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 - ประกาศระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์และการควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2567 เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติและการควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - สร้างความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ก.พ. และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development หรือ OECD) ภายใต้โครงการ Thailand Country Programme (TCP) โดยดำเนินการศึกษาทบทวนกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนภายใต้กรอบแนวทาง OECD Recommendation on Public Service Leadership and Capability (PSLC) เพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิธีการทำงานและการจัดระบบและบริหารจัดการข้าราชการพลเรือน และการยกระดับราชการพลเรือนให้มีประสิทธิภาพ

ลำดับ	ชื่อ โครงการ-กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ	ผลสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ
3.	กิจกรรมการเตรียมและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ	283.3901		1) ดำเนินการเตรียมกำลังคนภาครัฐตามความต้องการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ปี 2567 – 2568 ดังนี้ - จัดการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam) จำนวน 342,610 ที่นั่งสอบ - จัดการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปสำหรับส่วนราชการต่าง ๆ จำนวน 12,511 ที่นั่งสอบ - จัดการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป จำนวน 834,906 ที่นั่งสอบ 2) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพภาครัฐผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรและเครื่องมือต่าง ๆ ที่หลากหลายและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายระหว่างปี 2567 - 2568 ดังนี้ - ปรับปรุงแนวทางการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการพัฒนาข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และเกิดประสิทธิผล - จัดการฝึกอบรมข้าราชการอาเซียนเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ASEAN Civil Service Development Program for HR Innovations) โดยเมืข้าราชการจากกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนบวกสามเข้าร่วมในแต่ละปี จำนวน 28 คน - จัดทำแนวทางการพัฒนาศักยภาพภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 - พัฒนาหลักสูตรออนไลน์ e-Learning ภายใต้อะไ่ OCSC learning Space เพื่อส่งเสริมการศึกษาหาความรู้และเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง สำหรับข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชนทั่วไป โดยมีสมาชิกผู้ใช้งานมากกว่า 560,000 คน - สร้างและพัฒนาผู้นำ ดังนี้ หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. 1) จำนวน 360 คน หลักสูตรนัก

ลำดับ	ชื่อ โครงการ-กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ	ผลสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ
				บริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส.2) จำนวน 32 คน หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย จำนวน 99 คน - ร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) จัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการจัดทำเครื่องมือประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ โดยมีทักษะที่เกี่ยวข้อง อาทิ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) - จัดการฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ปี 2567 จำนวน 146 คน และปี 2568 จำนวน 127 คน 3) กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ
4.	กิจกรรมการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งภายในสำนักงาน ก.พ.	8.2449		1) สำนักงาน ก.พ. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการ ผ่านกิจกรรมและการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้ - จัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. ตามหลักการสร้างความสุข Well-being จัดสัมมนาให้ความรู้กฎหมายเพื่อการปฏิบัติงาน หลักสูตรการใช้งาน AI Chatbot ขั้นพื้นฐาน - จัดกิจกรรมการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ 2567 ภายใต้ชื่องาน “OCSC International Forum 2024 Future Fit Civil Service: Shaping Tomorrow’s Leaders” โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร

ลำดับ	ชื่อ โครงการ-กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ	ผลสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ
				ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ดีต่อส่วนราชการในการสร้างและประสานเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ 2) ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุม เพื่อหารือข้อราชการ ระดมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสานงาน และบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารราชการ และการให้บริการประชาชน ตลอดจนการติดตามงานสำคัญและเร่งรัดการบริหารงานให้รวดเร็วและสำเร็จลุล่วง
5.	กิจกรรมการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินการด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบข้าราชการพลเรือนสามัญ	1.2127		1) ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ และสนับสนุนการดำเนินการกระบวนการด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ทั้งการพิจารณาอุทธรณ์ร้องทุกข์ ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) โดยมีเรื่องอุทธรณ์ ร้องทุกข์ที่ยื่นต่อ ก.พ.ค. ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 - 30 พฤษภาคม 2568 จำนวน 448 เรื่อง และ ก.พ.ค. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ร้องทุกข์ แล้วเสร็จ จำนวน 634 เรื่อง 2) ปรับปรุง พัฒนา กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้ - กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2567 สำหรับกรณียื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้ไม่มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ด้วยเหตุที่ยื่นคำร้องทุกข์ผิดหลง ให้ถือว่ามีการร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปหรือต่อ ก.พ.ค. แล้วรวมทั้งกำหนดการนับระยะเวลาเริ่มต้นในการวินิจฉัยร้องทุกข์

ลำดับ	ชื่อ โครงการ-กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ	ผลสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ
				- ระเบียบ ก.พ.ค. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ พ.ศ. 2566 เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาผู้รับการประเมิน รวมทั้งเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาในการประเมินเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ต่อไป หรือพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่งนอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ - ระเบียบ ก.พ.ค. ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้สามารถอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญด้วยความรวดเร็ว
6.	การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินการด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในระบบข้าราชการพลเรือนสามัญ	12.1448		สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เครื่องมือมาตรการ หรือแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาและจัดหลักสูตรฝึกอบรม รวมทั้งติดตามประเมินผลการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งการดำเนินการกระบวนการรักษาจริยธรรม ตลอดจนการกำกับติดตามประเมินผลการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินกิจกรรม/โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและสามารถขับเคลื่อนการดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทาง

ลำดับ	ชื่อ โครงการ-กิจกรรม	งบประมาณ	พื้นที่ดำเนินการ	ผลสำเร็จและประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการ
				จริยธรรม พ.ศ. 2562 และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 - 2570) ประมวลจริยธรรม จรรยาข้าราชการ รวมถึงเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลไกของส่วนราชการ/หน่วยงาน ที่เป็นเครือข่ายในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ - จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพความเป็นมืออาชีพด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรม และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรม - จัดงานวันข้าราชการพลเรือน - จัดพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน - จัดกิจกรรมโครงการรณรงค์ส่งเสริมจิตสำนึกและเสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างวินัย และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน - ดำเนินการสำรวจผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ผ่านระบบการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

คำชี้แจง : ให้นำหน่วยรับงบประมาณยกตัวอย่างการดำเนินโครงการที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 และเห็นว่าเป็นโครงการสำคัญที่ควรนำเสนอ

3.2 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข (ข้อมูลปีงบประมาณ 2567-2568)

ลำดับ	ปัญหา-อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
1	สำนักงานงบประมาณมีการโอนงบประมาณให้หน่วยรับงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ โดยแบ่งออกเป็นงวด ทำให้โครงการที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง ได้รับงบประมาณตามงวดซึ่งไม่เพียงพอสำหรับดำเนินการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	สำนักงานงบประมาณอาจพิจารณาการโอนงบประมาณให้หน่วยรับงบประมาณเต็มจำนวนตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับความเห็นชอบของหน่วยรับงบประมาณ
2	ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการงบประมาณ มีการสับเปลี่ยน หมุนเวียน ทั้งจากการโอน ย้าย ซึ่งผู้ปฏิบัติงานใหม่จำเป็นต้องได้รับการสอนงาน และเรียนรู้งานก่อน ทำให้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานนานขึ้น	- ควรจัดให้มีระบบการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้ผู้สนใจสามารถพัฒนาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจด้านการงบประมาณได้ทุกที่ ทุกเวลา - ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อ-สอบถาม หรือการพัฒนา chatbot เพื่อให้หน่วยงานสามารถขอรับคำแนะนำหรือตอบคำถามเบื้องต้นได้ - ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านการงบประมาณให้อยู่ใน platform หรือ Application เดียวกัน และเชื่อมโยงกัน เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าใจและใช้งานได้ง่ายมากขึ้น

การดำเนินการตามข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษา
 ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วุฒิสภา

.....

ชื่อหน่วยงาน (ระดับกรมหรือเทียบเท่า)สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ประเด็นข้อสังเกต	การดำเนินการ
1. ควรมีการทบทวนเงื่อนไขการให้ทุนและการชดใช้ทุนรัฐบาลให้สอดคล้องกับระบบงานภาครัฐในปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเพื่อเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวม นอกจากนี้ควรมีแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงไว้ในหน่วยงานราชการด้วย	สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาและจัดทำร่างข้อเสนอการปรับปรุงระบบทุนรัฐบาล (ก.พ.) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ทุนรัฐบาล (ก.พ.) เป็นเครื่องมือในการดึงดูดผู้มีศักยภาพเข้าสู่ระบบราชการ และเพื่อรักษานักเรียนทุนรัฐบาลรวมทั้งกลุ่มกำลังคนคุณภาพอื่นไว้ในระบบราชการ โดยจะเพิ่มสัดส่วนการจัดสรรทุนเพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ และปรับปรุงกระบวนการดูแลนักเรียนทุนตั้งแต่การบรรจุเข้ารับราชการ การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปศึกษา และการดูแลภายหลังสำเร็จการศึกษา เช่น การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ การมีพี่เลี้ยง การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง การมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน การมีระบบดูแลภายหลังสำเร็จการศึกษา การสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ และจะเชื่อมโยงระบบทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) กับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ซึ่งเป็นระบบบริหารกำลังคนคุณภาพที่กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเน้นการมอบหมายงานที่ท้าทาย การพัฒนาขีดความสามารถโดยการฝึกอบรม และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเติบโตสู่ตำแหน่งระดับสูงในอนาคต สำหรับเงื่อนไขการชดใช้ทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ซึ่งปัจจุบันกำหนดให้ผู้รับทุนต้องปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา 2 เท่าของระยะเวลาที่ได้รับทุน และกรณีไม่ปฏิบัติตามสัญญารับทุน ผู้รับทุนจะต้องชดใช้เงินทุนที่ได้รับแล้วและเบี้ยปรับอีก 2 เท่า อยู่ระหว่างการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนเงื่อนไขดังกล่าว
2. ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าให้กับข้าราชการพลเรือนให้มีความเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับงบประมาณในภาพรวมของประเทศด้วย	สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับปรุงอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อลดช่องว่างของอัตราเงินเดือนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน โดยในวันที่ 1 พฤษภาคม 2568 ผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการด้วยคุณวุฒิปริญญาตรีจะได้รับเงินเดือนขั้นต่ำในอัตรา 18,150 บาท นอกจากนั้น ยังมีดำเนินการเกี่ยวกับการปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุดังกล่าว

ประเด็นข้อสังเกต	การดำเนินการ
	เพื่อให้อัตราเงินเดือนของผู้ที่รับราชการอยู่ก่อน ไม่น้อยกว่าผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่โดยใช้คุณวุฒิระดับเดียวกันควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการแล้ว ยังจะช่วยให้ข้าราชการพลเรือนสามัญสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศและให้บริการประชาชนต่อไป สำหรับการพิจารณากำหนดหรือปรับปรุงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญในระยะต่อไปสำนักงาน ก.พ. จะได้พิจารณาดำเนินการอย่างรอบคอบโดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายรัฐบาล ข้อกฎหมาย สถานะการคลังของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศ ประชาชน ระบบราชการ และข้าราชการต่อไป
3. ควรร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในการพิจารณากำหนดแนวทางขยายเวลาเกษียณอายุราชการจาก 60 ปี เนื่องจากปัจจุบันคนไทยมีอายุยืนขึ้น ซึ่งคนที่มีอายุ 60 - 70 ปี ยังคงสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยขยายเวลาเกษียณอายุอย่างค่อยเป็นค่อยไป เช่น ขยายอายุเกษียณที่ 60 ปี 2 เดือน โดยในปีถัดไปขยายอายุเกษียณที่ 60 ปี 4 เดือน เป็นต้น	ในระยะเวลาที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการขยายอายุเกษียณให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ตลอดจนแผนระดับชาติฉบับต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่ต้องใช้สมรรถภาพทางกายในการปฏิบัติหน้าที่ แนวโน้มการขยายอายุเกษียณในต่างประเทศ ลักษณะงานและรูปแบบการจ้างงานในอนาคต ภาระงบประมาณที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว แต่โดยที่การพิจารณาดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลกระทบในวงกว้าง จึงทำให้ภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีมุมมองและความเห็นต่อเรื่องดังกล่าวอย่างหลากหลาย ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องนี้เป็นไปด้วยความรอบคอบ สำนักงาน ก.พ. จะได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อจัดทำแนวทางการขยายอายุเกษียณในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ และนำเสนอต่อผู้มีอำนาจในการพิจารณาต่อไป อย่างไรก็ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป พ.ศ. 2552 ได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หรือระดับทักษะพิเศษ ซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์สามารถรับราชการต่อไปได้อีกไม่เกินสิบปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามกฎหมาย ก.พ. ดังนั้น ปัจจุบันส่วนราชการจึงสามารถพิจารณาดำเนินการให้ข้าราชการผู้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ

ประเด็นข้อสังเกต	การดำเนินการ
	และประสบการณ์รับราชการต่อไปได้ตามกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจพิจารณาจ้างผู้เกษียณอายุราชการให้ปฏิบัติงานในรูปแบบการจ้างงานอื่น ๆ ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสมของภารกิจ และลักษณะงานของส่วนราชการ เช่น ที่ปรึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น



รายงานการพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 วุฒิสภา