



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่ โทร.๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๑๑-๑๓๑๙
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๑/๑๘๒๕ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐
เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

เรียน คณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (สทท.,สวท.,สนช.,สนผ.,สพป.,สปต.,สพท.,
สลก.,ศสช.,กคค.,กกร.,นตส.,กพร.,สปช.,สปข.๑ - ๘ และ ส.ปชส.ผู้แทนภาค ๑ - ๘)

ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑ อาคารหอประชุมกรมประชาสัมพันธ์ ไปแล้วนั้น

บัดนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง
รายงานการประชุมมาเพื่อโปรดพิจารณา หากมีข้อแก้ไขประการใดกรุณาแจ้งฝ่ายเลขานุการฯ ทราบ
ภายในวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ (ตามแบบตอบรับที่แนบมาพร้อมนี้) หากพ้นกำหนดนี้แล้วถือว่าท่าน
ให้การรับรองรายงานการประชุมโดยไม่มีเงื่อนไข

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

(นางวันดา ชัยประภา)

หัวหน้ากลุ่มพัฒนาบุคคล

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
ประธานคณะกรรมการทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**แบบตอบรับการรับรองรายงานการประชุม
คณะกรรมการเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา)**

เรียน ผอ.กกจ.

ได้พิจารณารายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา) ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แล้ว ผลการพิจารณาเป็นดังนี้

- รับรองรายงานการประชุม โดยไม่มีการแก้ไข
- รับรองรายงานการประชุม โดยมีการแก้ไข

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงนาม).....
(.....)
วันที่...../...../.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
วันอังคารที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑ อาคารหอประชุมกรมประชาสัมพันธ์

ผู้มาประชุม

- | | | |
|--------------------------|------------------|---|
| ๑. นางวนิดา | ชัยประภา | ประธานคณะกรรมการ
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| ๒. นางสาวกัลยรัตน์ | เที่ยงน้อย | คณะกรรมการ
หัวหน้าฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ
กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๓. นางบุญรัตน์ | ทองทอง | คณะกรรมการ
หัวหน้ากลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน
กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๔. นายโชติวิทย์ | วงศ์นาค | คณะกรรมการ
รักษาราชการแทน หัวหน้ากลุ่มงานเสริมสร้างวินัยและพิทักษ์คุณธรรม
กองการเจ้าหน้าที่ |
| ๕. นางสาวสุกัญญา | มหามนตรี | คณะกรรมการ
สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย |
| ๖. นางสาววราภรณ์ | อนุวงศ์นวรรตน์ | คณะกรรมการ
สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย |
| ๗. นางพิศมัย | เลิศอิทธิบาท | คณะกรรมการ
สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย |
| ๘. ว่าที่ร้อยเอก ขวัญชัย | หิรัญอุดมเกียรติ | คณะกรรมการ
สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย |
| ๙. นายสุดเขต | จันทนา | กรรมการ
สำนักข่าว |

๑๐. นางวิชา อังสโวยัย คณะทำงาน
สำนักข่าว
๑๑. นางสาววรรณิกา มงคลหว่า คณะทำงาน
สำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ
๑๒. นางสาวพิมพ์สุดา น่วมภา คณะทำงาน
สำนักการประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ
๑๓. นางพรกมล ภมรานนท์ คณะทำงาน
สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์
๑๔. นางสาวชิสภาพัชร คงเพชร คณะทำงาน
สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์
๑๕. นายพจน์ ภาระอุปมาเจริญ คณะทำงาน
สำนักส่งเสริมและพัฒนางานเทคนิค
๑๖. นายวิรัช ฤทธิจันทร์ คณะทำงาน
สำนักส่งเสริมและพัฒนางานเทคนิค
๑๗. นางสมจิตร เห็นแก้ว คณะทำงาน
กองบริหารกิจการโครงข่ายและสิ่งอำนวยความสะดวก
ด้านกระจายเสียงและโทรทัศน์
๑๘. นางจิราพร เตโพธิ์ คณะทำงาน
สำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์
๑๙. นางสาววิภาดา ไผ่โสภา คณะทำงาน
สำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์
๒๐. นางณัฐกาญจน์ ดันเจริญสุข คณะทำงาน
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการประชาสัมพันธ์
๒๑. นางสุภาพร อรรถปักษ์ คณะทำงาน
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการประชาสัมพันธ์

๒๒. นางสาวจิตตานันท์ กองการเจ้าหน้าที่	มณีนรัตน์ฉัตรชัย	คณะทำงาน
๒๓. นายจักรกฤษณ์ กองการเจ้าหน้าที่	วงศ์สุวรรณ	คณะทำงาน
๒๔. นางพนิดา กองคลัง	จันทวัฒน์	คณะทำงาน
๒๕. นางสาวชุติมา กองคลัง	เกริกชัยศรี	คณะทำงาน
๒๖. นางวิไลพร สำนักงานเลขานุการกรม	บัวแดง	คณะทำงาน
๒๗. นางนวิยา สำนักงานเลขานุการกรม	อินทร์มี	คณะทำงาน
๒๘. นางสาวพิชญ์ฉา กองกฎหมายและระเบียบ	โรจน์หทัยพงศ์	คณะทำงาน
๒๙. นางสาวอรุณี กองกฎหมายและระเบียบ	บุญธรรม	คณะทำงาน
๓๐. นางสาวบุญปลุก สถาบันการประชาสัมพันธ์	มีทองคำ	คณะทำงาน
๓๑. นางสาวธนภร กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร	โสเมทต	คณะทำงาน
๓๒. นายกมล กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร	ตันตินุวงศ์	คณะทำงาน
๓๓. นางประทุม หน่วยตรวจสอบ	กองศาสนา	คณะทำงาน
๓๔. นางอชิรญาณ์ สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๑	มังธานี	คณะทำงาน

๓๕. นางสาวกาญจนา สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๑	อาสาชาติ	คณะทำงาน
๓๖. นางสาวสมธิดา สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๒	จะเกรง	คณะทำงาน
๓๗. นางสาววรลักษณ์ สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๒	บุญลักษณ์	คณะทำงาน
๓๘. นายบรรเทา สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๓	คงมา	คณะทำงาน
๓๙. นางสาวจิรพันธุ์ สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๓	พสุธรพันธุ์	คณะทำงาน
๔๐. นายปิยะ สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๔	เหล่าบุรินทร์	คณะทำงาน
๔๑. นางสาวปิยาภรณ์ สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๔	แก้วพันธ์	คณะทำงาน
๔๒. นางดวงจันทร์ สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๕	ทรงเจริญ	คณะทำงาน
๔๓. นางจิตาภา สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๕	อุปลา	คณะทำงาน
๔๔. นางเสริมศรี สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๖	เพชรสุทธิ	คณะทำงาน
๔๕. นางสาววงศ์ทิพย์ สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๖	จันทภาโส	คณะทำงาน
๔๖. นายจตุรพร สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๗	วาจาสิทธิ์	คณะทำงาน
๔๗. นางสาวเรวดี สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๗	ยี่ล้า	คณะทำงาน

- | | | |
|---|----------------|--------------------------|
| ๔๘. นางรุจิรา | สุภาชัย | คณะทำงาน |
| สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๘ | | |
| ๔๙. นางสาวรุ่งทิพย์ | อมรธাত্রี | คณะทำงาน |
| สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๘ | | |
| ๕๐. นางขวัญหญิง | จิระพงศ์กิตติ | คณะทำงาน |
| สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดผู้แทนภาค ๑ | | |
| ๕๑. นางสาวฉัตรสุดา | โคตรพัฒน์ | คณะทำงาน |
| สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดผู้แทนภาค ๒ | | |
| ๕๒. นายเกรียงศักดิ์ | เจดีย์แปง | คณะทำงาน |
| สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดผู้แทนภาค ๓ | | |
| ๕๓. นางสาวสุพรรณรัตน์ | วัฒนดำรงค์ | คณะทำงาน |
| สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดผู้แทนภาค ๔ | | |
| ๕๔. นางสาวปานอุมา | แหลละยุหิม | คณะทำงาน |
| สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดผู้แทนภาค ๕ | | |
| ๕๕. นางมจรินทร์ | ทองนวล | คณะทำงาน |
| สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดผู้แทนภาค ๖ | | |
| ๕๖. นางสาวฐิติรัตน์ | ศรีธีระวิโรจน์ | คณะทำงาน |
| สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดผู้แทนภาค ๗ | | |
| ๕๗. นายวิรัช | โต๊ะถม | คณะทำงาน |
| สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดผู้แทนภาค ๘ | | |
| ๕๘. นางสาววิไล | ถนอมจิตวิสุทธิ | เลขานุการคณะทำงาน |
| กองการเจ้าหน้าที่ | | |
| ๕๙. นางกุลธรา | โรจน์วีระ | ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน |
| กองการเจ้าหน้าที่ | | |

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวกุลปราณี ชาสีวงศ์
๒. นางสาวสายพิน เจริญรัมย์
๓. นางสาวสุชาดา ธุมะลิ

- | | |
|----------------------|------------------|
| ๔. นายโชติวิทย์ | วงศ์นาค |
| ๕. นายรัฐกร | ยอดปัญญา |
| ๖. นายอดิศักดิ์ | พิชญาน |
| ๗. นางสาวฐานิตา | แจ้จ้ง |
| ๘. นางสาวเนาวรัตน์ | ชักชวน |
| ๙. นางภควดี | คล้ายอุบล |
| ๑๐. นางสาวกนกพร | ธรรมโชติ |
| ๑๑. นางพิชชาอร | อรุณแสง |
| ๑๒. นางสาวสุชานันท์ | เอื้ออนิขรรพวงศ์ |
| ๑๓. นายนิธิโรจน์ | อภิขญาวีรวงศ์ |
| ๑๔. นางสาวฐิติญากรณ์ | แชมคำ |
| ๑๕. นางสาวณพัชร | บุญรัตพันธุ์ |

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

นางวนิดา ชัยประภา ร.ผอ.กกจ. กล่าวเปิดประชุมฯ พร้อมแจ้งที่ประชุมว่าการประชุมในวันนี้ เป็นการประชุมคณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจง สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในเรื่องต่าง ๆ ของกองการเจ้าหน้าที่ และขอความร่วมมือผู้เข้าร่วมประชุมนำไปขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ซึ่งหากผู้เข้าร่วมประชุมมีข้อสงสัยสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้กับกลุ่ม/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

๒.๑ การบริหารกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

นางบุญรัตน์ กองทอง ท.กอพ. ชี้แจงที่ประชุมว่าการบริหารกรอบอัตรากำลัง หลัก ๆ ของ กปส.มีอยู่ ๔ ประเภทด้วยกัน ประกอบด้วย ข้าราชการ , ลูกจ้างประจำ , พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จะมีบางสำนัก/กอง มี ๕ ประเภท เพิ่มเข้ามา คือ จ้างเหมาบริการ ซึ่งจะมาเสริมการทำงานของ

บางหน่วยงานที่ขาดอัตรากำลังที่เกิดจากการยุบทดแทนเกษียณ ลูกจ้างประจำที่เกษียณไปแล้ว จะถูกยุบตามมาตรการกำลังคนภาครัฐ ในวันนี้จะไม่ลงลึกถึงการบริหารกรอบอัตรากำลังข้าราชการ เนื่องจากเป็นการบริหารที่ขอเสนอไปเพื่อยุบทดแทนตำแหน่งเกษียณ แต่ในขณะเดียวกันเราก็ขอรับจัดสรรคืนมาเต็มตามที่เสนอ ยุบทดแทน ดังนั้น กรอบอัตรากำลังจึงค่อนข้างคงที่ แต่จะลงลึกในเรื่องของกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

น.ส.เนาวรัตน์ ชักชวน ผู้แทน กอพ. ชี้แจงเรื่องการบริหารกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างประจำว่าจำนวนลูกจ้างประจำคงเหลือ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ จำนวน ๒๑๕ อัตราระหว่างปี ลาออก จำนวน ๑ อัตรารักษาชีวิต จำนวน ๑ อัตรารักษาปัจจุบันคงเหลือลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๑๓ อัตรารักษาโดยตำแหน่งในหมวดแรงงาน (ตำแหน่งพนักงานสถานที่ แม่บ้าน พนักงานขับรถยนต์ ที่ไม่เข้ากรอบพนักงานราชการ) ต้องดำเนินการจ้างทดแทนตามความจำเป็นของภารกิจ เนื่องจากเป็นอัตรารว่างระหว่างปีงบประมาณ จึงไม่มีงบประมาณจ้างเหมารองรับในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ และ กคส. แจ้งสถานการณ์เงินรายได้ไม่เพียงพอสนับสนุน ในการประชุมผู้บริหาร กปส. กองคลังจะจัดสรรงบประมาณค่าจ้างเหมาบริการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ให้ต่อไป โดย กอพ.ได้ดำเนินการแจ้งเวียนเรื่องการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ทุกปี ละ ๑ ครั้ง เพื่อให้สำนัก/กองและหน่วยงานต่างๆ ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการปรับระดับชั้นงานและเปลี่ยนสายงานเพื่อพิจารณาดำเนินการ ขอให้หน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติของลูกจ้างประจำให้ครบตามแนวทางปฏิบัติในการบริหารอัตรากำลังของลูกจ้างประจำ กรมประชาสัมพันธ์ โดยให้ดูเงินเดือนขั้นสูงสุดในแต่ละระดับก่อนดำเนินการปรับระดับชั้น ซึ่งปัญหาที่พบบ่อยของการขอปรับระดับชั้นงานคือ

๑. เงินเดือนยังไม่เต็มขั้นสูงสุดของระดับเดิม กระทรวงการคลังได้มีหนังสือเวียนในการขยายเพดานเงินเดือนไปอีก ๓ ขั้น ทำให้อัตราเงินเดือนเต็มขั้นในแต่ละระดับปรับขยายขึ้นไป ขอให้ดูขั้นเงินเดือนสูงสุดด้วย

๒. เนื่องจาก กปส.ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนสายงาน/ปรับระดับชั้นงาน ให้กับลูกจ้างประจำตามระบบใหม่ เมื่อปี ๒๕๕๔ แล้ว ในการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งในปีต่อๆ มา จะดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งให้กับลูกจ้างประจำที่มีเงินเดือนต้น เช่นการปรับเปลี่ยนสายงาน กรณีพนักงานสถานที่ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนสายงานเป็น แม่บ้าน เพื่อขยายฐานเงินเดือนให้ หรือเฉพาะลูกจ้างประจำที่เงินเดือนเต็มขั้นในระดับ ๑ ต้องปรับขึ้นระดับ ๒

๓. ในส่วนของสายงานที่สอบถามเข้ามาเยอะมากคือ พนักงานธุรการ ส.๓ จะปรับเป็น ส.๔ ต้องเงินเดือนเต็มขั้นที่ ๓๔,๑๑๐ ก่อนถึงจะดำเนินการปรับระดับชั้นงานได้ เพราะการปรับระดับชั้นงานไม่ได้หมายความว่าเงินเดือนจะได้เพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ขอความร่วมมือหัวหน้าฝ่ายบริหารของสำนัก/กอง ช่วยตรวจสอบว่าหน้าที่ที่เขาปฏิบัติอยู่สอดคล้องกับสเปคที่กำหนดไว้หรือไม่ หากไม่สอดคล้องก็ไม่สามารถดำเนินการได้ ไม่ต้องเสนอมาอีกเรื่องหนึ่งที่อยากฝาก คือการรับรองการทำงาน ต้องมีหนังสือรับรองว่าทำงานนั้น ๆ จริง หากเกิดปัญหาว่าไม่ยอมทำงานตามหน้าที่ใหม่ สำนัก/กอง ต้องร่วมรับผิดชอบกับสิ่งที่ทำ

มติที่ประชุม

๑. รับทราบ

๒. มอบคณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา) นำไปขยายผลและถือปฏิบัติต่อไป

นายอดิศักดิ์ พิัญญาณ ผู้แทน กอพ. ชี้แจงเรื่องการบริหารอัตรากำลังพนักงานราชการ ปี ๒๕๖๐ ดังนี้

๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กกจ. จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมประชาสัมพันธ์ ตามที่ได้รับจัดสรรจาก คพร. รอบที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓) รวมทั้งสิ้น ๕๑๘ อัตรากำลัง ประกอบด้วย กรอบอัตรากำลังที่จ้างบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง จำนวน ๕๐๔ อัตรากำลัง และ กรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติเพิ่มเติม จำนวน ๑๔ อัตรากำลัง เพื่อจ้างพนักงานราชการปฏิบัติงานในสำนัก/กองและหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวนตำแหน่งพนักงานราชการที่จ้างปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ใน ๔ กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน ๒๙๓ อัตรากำลัง กลุ่มงานเทคนิค จำนวน ๑๙๓ อัตรากำลัง กลุ่มงานบริการ จำนวน ๒๗ อัตรากำลัง และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ จำนวน ๕ อัตรากำลัง

๒. งบประมาณพนักงานราชการ ปี ๒๕๖๐ กปส.ได้รับงบประมาณในการดำเนินการจ้างพนักงานราชการ (จ้างต่อเนื่อง) จำนวน ๕๐๔ อัตรากำลัง วงเงิน ๑๑๐,๔๑๒,๒๐๐ บาท (หนึ่งร้อยสิบล้านสี่แสนหนึ่งหมื่นสองพันสองร้อยบาทถ้วน) และอยู่ระหว่างพิจารณางบประมาณเพื่อสรรหาค่าจ้างบุคลากรปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติเพิ่มเติม จำนวน ๑๔ อัตรากำลัง วงเงิน ๒,๗๔๓,๙๒๐ บาท (สองล้านเจ็ดแสนสี่หมื่นสามพันเก้าร้อยยี่สิบบาทถ้วน) ทั้งนี้ กคส. แจ้งว่าจะดำเนินการขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณเพื่อขอโอนเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณรายจ่ายจากเงินเหลือจ่ายโครงการเปลี่ยนผ่านการส่งโทรทัศน์ระบบอนาล็อกสู่ระบบดิจิทัลสถานีเสริม (Additional Site) จำนวน ๑๗ สถานี เป็นเงิน ๑๗๕,๔๖๐,๗๔๐.-บาท (หนึ่งร้อยเจ็ดสิบล้านสี่แสนหกหมื่นเจ็ดร้อยสี่สิบบาทถ้วน) (หนังสือที่ นร ๐๒๐๒.๐๒/๐๒๐๓.๐๒/๓๑๒๓) ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙)

๓. การเปลี่ยนตำแหน่งและกลุ่มงานพนักงานราชการ ปี ๒๕๖๐ หนังสือที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๐ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ คพร. แจ้งมติการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙ เกี่ยวกับคำอธิบายแนวทางการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานของพนักงานราชการเพิ่มเติมให้ส่วนราชการพิจารณาดำเนินการตามมติดังกล่าว สรุปสาระสำคัญที่เปลี่ยนไปจากแนวทางกำหนดไว้เดิม ดังนี้

๓.๑ คำขอเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานพนักงานราชการ จะต้องผ่านความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กระทรวงก่อนส่งไปยัง คพร.

๓.๒ การเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานพนักงานราชการ ดำเนินการได้ตามความจำเป็นของภารกิจ โดยจำนวนอัตรากำลังและค่าตอบแทนเฉลี่ยโดยรวมจะต้องไม่เกินกว่าที่กำหนดไว้ตอนได้รับจัดสรรต้นรอบที่ ๔

๓.๓ การพิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในรอบต่อไป จะใช้ฐานจากจำนวนอัตรากำลังและค่าตอบแทนเฉลี่ยโดยรวมตามการเปลี่ยนแปลงครั้งล่าสุด

๔. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- คู่มือการบริหารระบบพนักงานราชการ ปี ๒๕๕๙

/- ประกาศ...

- ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง การกำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

- ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง การกำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

มติที่ประชุม

๑. รับทราบ

๒. มอบคณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา) นำไป ขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป

นางบุญรัตน์ กองทอง พ.กอพ. ชี้แจงเรื่องการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว

ปี ๒๕๖๐

๑. นโยบายปรับลดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กกจ.ได้ดำเนินการปรับลดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวตามมติที่ประชุมผู้บริหาร กปส. เมื่อวันที่ ๒๖ ธ.ค. ๕๙ โดยให้หน่วยงานที่มีอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวดำเนินการ ดังนี้

- กรณีหน่วยงานที่ต้องปรับลด ตามเป้าหมายเดิม (๑๑ อัตรา) และปรับลดตามมติที่ประชุมฯ หากมีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวว่างลงให้เลิกจ้าง และแจ้ง กกจ. เพื่อดำเนินการปรับลดจำนวนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวตามเป้าหมายเดิม และตามมติที่ประชุมฯ

- กรณีหน่วยงานที่ขอยืมใช้กรอบ กปส. ส่วนกลางจ้างลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติงาน ให้ทำหนังสือ แจ้ง กกจ. เพื่อตรวจสอบข้อมูลเหตุผลความจำเป็นนำเสนอผู้บริหารพิจารณาก่อน จึงจะดำเนินการตามผลการพิจารณาเป็นรายกรณี โดย ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ กกจ.ดำเนินการปรับลดไปแล้ว จำนวน ๑๑ อัตรา คงเหลือ ๑๕ อัตรา

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๕๙ - ๓๑ มี.ค. ๖๐) กกจ. ได้ดำเนินการแจ้งเวียนทางอินเทอร์เน็ต มอบให้สำนัก/กองและหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ สามารถ Download ๒ แบบฟอร์มนี้ ได้ที่ เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ - เมนู แบบฟอร์มต่างๆ) โดยส่งแบบประเมินให้ กกจ. ภายในวันที่ ๑๔ มี.ค. ๒๕๕๙ เพื่อรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการประเมินนำเสนอ อปส. พิจารณา

๓. การจัดทำแผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังตามการปฏิบัติงานจริงของบุคลากรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมา กกจ. ได้มอบสำนัก/กอง จัดทำแผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังตามการปฏิบัติงานจริงของบุคลากรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมาบริการ และจัดทำข้อมูลแบบรายงานความเคลื่อนไหวอัตรากำลังตามการปฏิบัติงานจริง แจ้งให้ กกจ. ทราบทุกครั้ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังการปฏิบัติงานจริง ภายหลังจากส่งฐานข้อมูลบุคคล เพื่อติดตามอัตรากำลังการปฏิบัติงานจริงของทุกประเภทให้ตรงกันและเป็นปัจจุบัน

ทั้งนี้ ขอความร่วมมือทุกหน่วยงานรายงานความเคลื่อนไหวอัตรากำลังตามการปฏิบัติงานจริง แจ้งให้ กกจ. ทราบทุกครั้ง เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานให้สอดคล้องกัน

มติที่ประชุม

๑. รับทราบ

๒. มอบคณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา) นำไปขยายผลและถือปฏิบัติต่อไป

๒.๒ การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

น.ส.ตลยาวารี เดชใจ ผู้แทน กพบ. ชี้แจงที่ประชุมว่ากลุ่มพัฒนาบุคคลมีหน้าที่หลัก คือ รับผิดชอบเรื่องการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ นักเรียนทุนรัฐบาล และการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่ง กปส.ได้เข้าร่วมระบบ HiPPS มาตั้งแต่รุ่นที่ ๘ จนถึงปัจจุบันรุ่นที่ ๑๓ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความเป็นมา

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System – HiPPS) เป็นนวัตกรรมเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับกลุ่มข้าราชการที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ (High Performance) และเป็นผู้ที่หน่วยงานเห็นว่ามี “ศักยภาพสูง” (High Potential) มีความพร้อม ที่จะได้รับการพัฒนาเป็นกำลังสำคัญของหน่วยงานในภาคราชการต่อไป ซึ่ง สำนักงาน ก.พ. ได้ริเริ่มและพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ และได้ขยายผลไปยังส่วนราชการอื่น ๆ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ เป็นต้นมา โดยในส่วนของ กปส. ได้แสดงความจำนงเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับ สำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๑ แต่เนื่องจาก กปส. ยังไม่พร้อมดำเนินการตามขั้นตอนของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จึงได้ชะลอการดำเนินการไว้ก่อน และในปี ๒๕๕๕ สำนักงาน ก.พ. แจ้งว่า เพื่อให้ระบบดังกล่าวมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการเตรียมกำลังคนคุณภาพในภาคราชการในระยะต่อไป จึงมีมติให้ทุกส่วนราชการจัดให้มีการบริหารกำลังคนคุณภาพภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ทั้งนี้ โดยไม่ต้องจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ๆ แล้ว

แนวคิดของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ HiPPS ขึ้นเพื่อสร้างความพร้อม ให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ของ HiPPS

- เพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้อยู่ในระบบราชการ
- เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

จุดเด่นของระบบ HiPPS

- คัดเลือกอย่างมีมาตรฐาน : สร้างกลไกการคัดกรองโดยส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. อย่างเข้มข้น โปร่งใสและเป็นธรรม

- เติบโตอย่างมีคุณภาพ : มุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในระดับปฏิบัติการให้เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพสูงได้ภายในระยะเวลาขั้นต่ำตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - พิสูจน์ด้วยผลงานและศักยภาพ : การพิสูจน์ตัวเองทั้งในด้านสมรรถนะและผลงาน
 - ขับเคลื่อนผ่านกลไกแรงจูงใจ : กลไกการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
- เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลงานและศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาสู่เป้าหมายของส่วนราชการ : การวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยใช้เทคนิคกรอบการสะสมประสบการณ์ (EAF : Experience Accumulation Framework) เพื่อให้ข้าราชการ ในระบบนี้เติบโตอย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง และเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสำหรับส่วนราชการต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - แตกต่างแต่ไม่แปลกแยก : สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาพรวม โดยระบบ HiPPS จะช่วยขับเคลื่อนให้กลไกต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมุ่งไปสู่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

การสรรหา

วิธีการสรรหา มี ๒ วิธี ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง เพื่อให้ความเห็นชอบ
๒. ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดสมัครด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองให้ความเห็น

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

๑. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ
 - ๑.๑ กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่น ที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าสองปี หรือ
 - ๑.๒ กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือ
 - ๑.๓ กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี
๒. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในกรมประชาสัมพันธ์อย่างน้อย ๑ ปี นับถึงวันปิดรับสมัครของสำนักงาน ก.พ.
๓. มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์และมีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป
๔. มีความรู้ และทักษะทางภาษาอังกฤษในระดับดีมาก และทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี
๕. เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา
๖. เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

รุ่นที่ ๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๓ คน ได้แก่

- นายศราวุธ เพ็ญจันทร์ นักสื่อสารมวลชนปฏิบัติการ สปข.๑(ลาออก)
- นายวรพล มธุรสเมทธิ นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ สปต.(ลาออก)
- น.ส.ประวีณา ธาดาพรหม นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ สปต.

รุ่นที่ ๑๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๑ คน ได้แก่

- นางสาวอันติกา เอ็มแย้ม นักสื่อสารมวลชนปฏิบัติการ สทพ.(ลาออก)

รุ่นที่ ๑๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๒ คน ได้แก่

- นางสาวศรณ เทพแก้ว นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ สนม.
- นาย ส.กรกช ยอดไชย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สปข.

รุ่นที่ ๑๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ไม่มีผู้สมัครคัดเลือก -

๒. เมื่อเข้าสู่การเป็น HiPPS แล้ว จะต้องมีการพัฒนาตามกรอบการสั่งสม

ประสบการณ์รายบุคคลที่ได้มีการวางแผนไว้ โดยภายใต้กรอบการสั่งสมประสบการณ์ ได้แบ่งระดับการเรียนรู้ไว้ ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน (Fundamental) ระดับสูง (Advanced) และระดับเป็นเลิศ (Benchmarked) โดยขณะนี้ HiPPS รุ่นที่ ๘ - ๑๑ ได้เริ่มการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์แล้ว

๓. ขณะนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้เวียนแจ้งประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ส่งให้ส่วนราชการต่างๆ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่วนราชการจะต้องดำเนินการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๑ และแจ้งรายชื่อข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกของส่วนราชการพร้อมเอกสารต่าง ๆ ตามที่กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เพื่อที่สำนักงาน ก.พ. จะดำเนินการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ ต่อไป (ในส่วนของ กปส. ได้ดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๓ โดยกำหนดปิดรับสมัครวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐ กรณีผู้สมัครยังไม่มีผลสอบภาษาอังกฤษ สามารถสมัครทดสอบภาษาอังกฤษของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการได้ด้วยตนเองทางเว็บไซต์ของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ www.mfa.go.th/dvifa/ Banner การทดสอบภาษาอังกฤษ เลือกเมนู Registration ทั้งนี้ ในการทดสอบภาษาอังกฤษ ผู้ที่จะเข้าทดสอบต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าวเอง)

๔. ข้าราชการที่ประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สามารถรอกและพิมพ์ใบสมัครทางอินเทอร์เน็ตผ่านระบบสมัครของสำนักงาน ก.พ. <http://hipps.ocsc.go.th/member> เลือกเมนู “สมัครสมาชิกใหม่” และเลือก “สร้างประวัติ” จากนั้น ปรีนใบสมัครเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาให้การรับรองก่อนที่จะจัดส่งมายัง กกจ. ซึ่งปีนี้เป็นปีแรกที่สำนักงาน ก.พ. ให้สมัครเข้ารับการคัดเลือกผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

ประเด็นเสนอเพื่อทราบ

๑. ในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบ ดังนั้น กกจ. จึงได้กำหนดจัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงาน เพื่อจะเป็นเครื่องมือช่วยให้สำนัก/กอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาได้ใช้ในการวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามที่กำหนดไว้ในบันทึกข้อตกลง ด้วยการมอบหมายงานและการสอนงานสำหรับพัฒนา

/ศักยภาพ...

ศักยภาพของ HiPPS รวมทั้งมีหน้าที่ในการเสริมสร้างจุดแข็งและแก้ไขปรับปรุงจุดอ่อน โดยการให้คำแนะนำช่วยเหลือและสนับสนุนให้ HiPPS ได้มีองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถสร้างผลงานหรือผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ HiPPS ให้ใช้หลักเกณฑ์ เช่นเดียวกับข้าราชการปกติทั่วไป ตามรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมฯ กำหนด

๒. เมื่อข้าราชการผู้ผลสัมฤทธิ์สูงหมุนเวียนไปทำงานในสำนัก/กองต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมี การมอบหมายผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้สอนงานให้แก่ HiPPS ตามบันทึกข้อตกลงในการทำงาน เพื่อให้ การพัฒนาดำเนินไปอย่างเป็นระบบ

๓. เมื่อข้าราชการผู้ผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติราชการในสำนัก/กองนั้น ๆ ครบตามกรอบการสั่งสม ประสบการณ์รายบุคคลแล้ว สำนัก/กอง จะต้องจัดส่งเอกสารรายงานผลการปฏิบัติราชการตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลมายัง กกจ. ด้วย เพื่อจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลการพัฒนา

ทั้งนี้ ขอความร่วมมือสำนัก/กอง ต่าง ๆ เสนอรายชื่อข้าราชการผู้ผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ ๑๓ โดยในส่วนของ กกจ.ได้ทำประกาศรับสมัครเวียนแจ้งทาง Intranet ไปแล้วเมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และมีกำหนดปิดรับสมัครในวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐ ผู้สมัครต้องเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ กรณี บรรจุด้วยวุฒิปริญญาตรี ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า ๒ ปี บรรจุด้วยวุฒิปริญญาโท/ปริญญาเอก ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า ๑ ปี ขึ้นไป และต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในกรมประชาสัมพันธ์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร มีผลงานโดดเด่น ในรอบปีที่ผ่านมา มีความรู้ ทักษะทางภาษาอังกฤษ ในระดับดีมาก มีผลคะแนนภาษาอังกฤษตามที่ ก.พ. กำหนด คือ ผลคะแนน CU-TEP ไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน ผลคะแนน TOEFL ไม่ต่ำกว่า ๑๗๓ คะแนน (computer – based) หรือ ๖๑ คะแนน (internet – based) หรือผลคะแนนภาษาอังกฤษ IELTS ไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือ ผลคะแนนภาษาอังกฤษของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ (DVIFA) ระดับ Practical Test ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

มติที่ประชุม

๑. รับทราบ

๒. มอบคณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา) นำไปขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป

๒.๓ การดำเนินโครงการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๖๐ (ฝบต.)

น.ส.จิตตานันท์ มณีรัตนฉัตรชัย ผู้แทน ฝบต. ชี้แจงว่า กกจ.ได้เวียนแจ้งแผนการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ให้ทุกสำนัก/กอง ทราบและดำเนินการเรียบร้อยแล้ว และเนื่องจาก ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้มาจากเรื่อง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทำให้ต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงระบบราชการก็เช่นเดียวกัน เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยก่อนที่จะมาเป็นแผนการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในปี ๒๕๖๐ กปส.ได้จัดทำแผน

ยุทธศาสตร์ระยะยาวตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ เป็นแผนใหญ่ และมีแผนปฏิบัติการรายปี รองรับแผนใหญ่ ซึ่งตามระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติไว้ว่าจะต้องมีการจัดระเบียบข้าราชการให้เป็นไปเพื่อ ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิต ที่ดี โดยที่ มาตรา ๑๓ (๘) กำหนดให้ ก.พ.มีหน้าที่ส่งเสริมและเผยแพร่ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการ ดำเนินการเรื่องสวัสดิการ และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ รวมทั้ง เกณฑ์การ บริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ทาง กพร.ใหญ่ ได้ส่งเสริมระบบข้าราชการภาครัฐ ให้มีการปรับปรุงการทำงาน ยกกระตือรือร้นการบริหารจัดการ นำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ นำเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อน โดยเน้นที่หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการกำหนดปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจ รวมทั้ง กำหนดให้จัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจ ของบุคลากร ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่กำหนด มีการประเมินความสุขและความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจของ บุคลากร มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานในเรื่องของความสุข เพื่อให้เกิดความผูกพัน สร้างแรงจูงใจให้ เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร สำหรับเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ กำหนดเป้าประสงค์เดิมให้บุคลากรในสังกัด กปส.มีคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้มีกำลังกายที่เข้มแข็ง พร้อมอุทิศตนในการทำงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ ที่กำหนดปัจจัยในการ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ ส่วนมิติด้านการทำงาน ประกอบด้วย มิติทางกายภาพ การบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีโครงการต่าง ๆ รองรับไว้ ดังนั้น ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการ เช่น กิจกรรม ๕ ส โครงการรับน้องใหม่ โครงการพัฒนาระบบ PMS เป็นต้น ขอให้ทุกสำนัก/กอง นำสิ่งที่กำหนดไว้มาผลักดัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามที่กำหนด ตามรายละเอียด ดังนี้

๑. อปส. เห็นชอบแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดย กกจ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๓๗๗๒ ลงวันที่ ๒ ธ.ค. ๒๕๕๙ เวียนแจ้งแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๖๐ ให้สำนัก/กอง ทราบ และดำเนินการตามแผนดังกล่าวทาง Intranet ซึ่งแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว อปส.ให้นำผลการสำรวจฯ ประจำปี ๒๕๕๙ ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ให้เกิด ประสิทธิภาพ เพื่อบุคลากรในสังกัดเกิดความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยให้ใช้ งบประมาณของหน่วยงานในการบริหารแผนงาน/โครงการ กรณีดังกล่าว กกจ.ได้ขอความร่วมมือสำนัก/กอง รายงานผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน (ภายในวันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๐) และ รอบ ๑๒ เดือน (ภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด (ตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๓๗๗๒ ลงวันที่ ๒ ธ.ค. ๒๕๕๙) เพื่อจะได้ รวบรวม ติดตามผล และดำเนินการรายงานผลภาพรวมเสนอผู้บริหารทราบความคืบหน้าตามกรอบเวลาที่ กำหนดต่อไป

๒. กกจ. ได้จัดส่งแผ่นซีดี (ข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความ ผูกพันฯ ของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๙) ให้สำนัก/กอง จำนวน ๑ แผ่น เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ (ตามหนังสือที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว ๓๙๗๘ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๙)

/เนื่องจาก...

เนื่องจากแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง พลังใจที่พร้อมอุทิศตนเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์หลัก ๒ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene Factor)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivator Factor)

ซึ่งทั้ง ๒ ยุทธศาสตร์ดังกล่าวครอบคลุมปัจจัยการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ๖ มิติ ได้แก่ ๑) มิติด้านส่วนตัว ๒) มิติด้านสังคม ๓) มิติด้านเศรษฐกิจ ๔) มิติด้านการทำงาน (กายภาพ) ๕) มิติด้านการทำงาน (การบริหารงาน) และ ๖) มิติด้านการทำงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล) โดย กปส. ได้กำหนดกลยุทธ์ แยกตามรายมิติ (รวม ๖ มิติ) ในแต่ละมิติได้กำหนด กิจกรรม/โครงการหลักตัวชี้วัดความสำเร็จ รูปแบบการดำเนินงาน ระยะเวลา หน่วยงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องรองรับไว้แล้ว กกจ. ขอชี้แจงแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ กปส. ได้กำหนด กิจกรรม/โครงการ ตัวชี้วัดความสำเร็จ รูปแบบการดำเนินงาน ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ หน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้เกี่ยวข้อง เป็นรายมิติ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด กปส. มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง พลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามพันธกิจ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

แผนปฏิบัติการของ กปส. ได้กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบเป็นเจ้าภาพ รองรับไว้

- หน่วยงานเจ้าภาพหลัก จะเป็นผู้รับผิดชอบ และดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด ซึ่งอยู่ในภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเพื่อวัดผลกิจกรรมไว้ด้วยแล้ว

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กลุ่มเป้าหมาย) สามารถเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ โดยขึ้นอยู่กับรูปแบบกิจกรรมที่กำหนด

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในแนวทางเดียวกัน กกจ. ขอความร่วมมือให้สำนัก/กอง จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ของแต่ละสำนัก/กอง ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ ของ กปส. โดยให้มีโครงการภายใต้แผนปฏิบัติฯ สำนัก/กอง รองรับควบคู่กันด้วย ซึ่งโครงการที่จัดทำขึ้นเป็นการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม สัมพันธ์สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ และมีความเชื่อมโยงกับแผนงานปฏิบัติการฯ และยุทธศาสตร์หลักดังกล่าว

ทั้งนี้ กกจ. ได้จัดทำรูปแบบตัวอย่าง/แนวทางโครงการ/กิจกรรม (กิจกรรม ๕ ส) ซึ่งอยู่ภายใต้มิติทางการทำงาน (กายภาพ) สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่กำหนดในแผนปฏิบัติการฯ เพื่อสำนัก/กอง ใช้เป็นแนวทางการดำเนินการ โดยมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

๒. การรายงานผลการดำเนินการ

เพื่อให้การติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามที่ กปส.กำหนด กกจ. จึงขอความร่วมมือสำนัก/กอง รายงานผลการดำเนินการให้ กกจ. รวม ๒ รอบ ประกอบด้วย รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ตามแบบฟอร์มที่กำหนดไว้ (ตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓๐๔/๓๗๗๒ ลงวันที่ ๒ ธ.ค. ๒๕๕๙) โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

- **รอบ ๖ เดือน** (จัดส่งผลภายในวันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๐) พร้อมทั้งแนบแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๖๐ ของสำนัก/กอง และโครงการฯ ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ส่งให้ กกจ. (ภาพรวมจำนวน ๑ ชุด)

- **รอบ ๑๒ เดือน** (จัดส่งภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐)

๓. ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกฯ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ กกจ. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๙ มีผลการสำรวจภาพรวม ดังนี้

ตารางแสดงผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกฯ ประจำปี ๒๕๕๙

ปัจจัยในการสร้างความผาสุกฯ	\bar{X}	ระดับ
มิติด้านส่วนตัว	๓.๕๓	มาก
มิติด้านสังคม	๓.๗๖	มาก
มิติด้านเศรษฐกิจ	๓.๔๗	ปานกลาง
มิติด้านการทำงาน (กายภาพ)	๓.๖๙	มาก
มิติด้านการทำงาน (บริหารงาน)	๓.๖๖	มาก
มิติด้านการทำงาน (บริหารทรัพยากรบุคคล)	๓.๔๓	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๕๙ (๗๑.๘๐%)	มาก

จากตาราง ผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๙ พบว่าบุคลากร กปส. มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๙$) คิดเป็น ๗๑.๘๐% เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากร กปส. มีความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รวม ๔ ด้านเรียงตามลำดับได้ ดังนี้ มิติด้านสังคม ($\bar{X} = ๓.๗๖$) มิติด้านการทำงาน (การบริหารงาน) ($\bar{X} = ๓.๖๖$) มิติด้านการทำงาน (กายภาพ) ($\bar{X} = ๓.๖๙$) มิติด้านส่วนตัว ($\bar{X} = ๓.๕๓$) และมีความพึงพอใจต่อการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รวม ๒ ด้าน ประกอบด้วย มิติด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = ๓.๔๗$) และมิติด้านการทำงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล) ($\bar{X} = ๓.๔๓$) ตามลำดับ

การสำรวจฯ ดังกล่าว มีข้อเสนอแนะที่เป็นความคิดเห็น ซึ่งบุคลากรได้สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ กปส. ควรให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาในภาพรวมขององค์การเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า

อันจะก่อให้เกิดความรักความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกรักและห่วงแหนองค์กร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรในทุกมิติตามไปด้วย โดยในแต่ละมิติ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา กปส. ดังนี้

ปัจจัยในการสร้างความผูกพัน	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา กปส.
มิติด้านส่วนตัว	ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอโดยจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
มิติด้านสังคม	ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์บุคลากรในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและการทำงานร่วมกันเป็นทีม
มิติด้านเศรษฐกิจ	ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ชีวิตประจำวันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง
มิติด้านการทำงาน (กายภาพ)	ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานให้มีความทันสมัย
มิติด้านการทำงาน (การบริหารงาน)	ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร
มิติด้านการทำงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล)	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายของการปฏิบัติงานและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. การดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร หัวข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร

กกจ. ได้ดำเนินโครงการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ พร้อมทั้งได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติประจำปีต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยเข้าสู่ปีสุดท้ายตามแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันฯ เพื่อเปลี่ยนผ่านเข้าสู่เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร หัวข้อ ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากรต่อไป

ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ฉบับที่ ๒ ให้ความหมาย คำว่า "ความผูกพันของบุคลากร" ไว้ดังนี้

"ความผูกพันของบุคลากร" หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญา เพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุผล ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูงแสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความสำเร็จของส่วนราชการ

บุคลากรในส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและที่ทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากร คือ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ร่วมกันปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดี การแลกเปลี่ยนข้อมูลมีความคล่องตัว การให้อำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะนำมาซึ่งความผูกพัน รวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน ระบบการยกย่องชมเชย และระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ โอกาสและการดูแลที่เท่าเทียมกัน และการมีมิตรไมตรีกับครอบครัวของบุคลากร

การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด ๕ กำหนดหัวข้อไว้ ได้แก่

๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ประกอบด้วยหัวข้อย่อย ๒ หัวข้อ ดังนี้

- ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร
- ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย หัวข้อย่อย ๓ หัวข้อ ดังนี้

- ก. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ข. การประเมินความผูกพันของบุคลากร
- ค. การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

เนื่องจากการสร้างความพึงพอใจที่มีต่อความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และให้ความสำคัญด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในการมุ่งสร้างจิตสำนึกต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพิทักษ์และรักษาองค์การให้เป็นเสมือนองค์การของตนเอง อีกทั้งให้บุคลากรมีส่วนช่วยในการพัฒนางานพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

กรณีดังกล่าว กปส. จะยังคงไว้ซึ่งกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการไว้ตามแผนปฏิบัติการฯ ในมิติที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย มิติด้านการทำงาน (กายภาพ) มิติด้านการทำงาน (การบริหารงาน) มิติด้านการทำงาน (การบริหารทรัพยากรบุคคล) ไปเชื่อมต่อกับความผูกพันของบุคลากรเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี สร้างความผูกพัน การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรภายในองค์การ เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของ กปส. ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร กปส. ที่จะมีการจัดทำขึ้นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติด้วยต่อไป

๔. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง

/และได้...

และได้รับความร่วมมือจากสำนัก/กอง ด้วยดี ประกอบกับ กกจ. ได้จัดส่งแผ่นซีดี (ข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการสร้างความผาสุกฯ ของบุคลากร กปส. ประจำปี ๒๕๕๙) ให้ สำนัก/กอง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนและช่วยผลักดันในระดับสำนัก/กอง อีกทางหนึ่ง นั้น หากเห็นว่ายังมีมิติใดที่สมควรจะนำมาปรับปรุงในระดับสำนัก/กอง หรือมิติใดเป็นจุดอ่อนยังไม่เป็นที่พึงพอใจ ควรจะนำมาส่งเสริมในเรื่องใดบ้าง

กกจ. จึงขอทราบปัญหา อุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะ ที่เกิดจากการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส. รวมทั้งการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการฯ โดยขอให้สำนัก/กอง ได้สะท้อนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุง ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่อราชการโดยรวมต่อไป

มติที่ประชุม

๑. รับทราบ

๒. มอบคณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา) นำไปขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๒.๔ ซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการนำเสนอเรื่องเพื่อขออนุญาต อนุมัติ และอื่นๆ (ฝบต.)

๒.๔.๑ การขออนุญาตลาออกจากราชการ

น.ส.กัลยรัตน์ เทียงน้อย ห.ฝบต. ชี้แจงที่ประชุม ดังนี้

หลักเกณฑ์

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก ดังนี้

๑) ผู้ขอลาออกฯ ต้องยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน กรณียื่นหนังสือขอลาออกน้อยกว่า ๓๐ วัน หาก อปส. เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นจะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

๒) ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งได้รับหนังสือขอลาออกแล้ว

- ให้บันทึกวันยื่นหนังสือขอลาออกไว้เป็นหลักฐาน

- ให้ตรวจสอบว่าหนังสือขอลาออกได้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน หรือไม่

- พิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปโดยเร็ว

๓) ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับเสนอความเห็นตามลำดับจนถึง อปส.

เป็นผู้พิจารณาก่อนวันขอลาออก (หากมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ อปส. อาจยับยั้งการลาออกได้ไม่เกิน ๙๐ วัน นับแต่วันขอลาออก และสั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียว จะขยายเวลายับยั้งต่อไปอีกมิได้)

ปัญหา

การยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ทำให้ กกจ. ดำเนินการตามกระบวนการขอลาออกไม่ทัน เนื่องจากต้องตรวจสอบข้อมูล ประวัติทางวินัย และสัญญาผูกพันกับทางราชการ รวมทั้งการแจ้งให้ กคส. และ สทกรณ้อมทรัพย์ กปส. ทราบ ยกเว้นหากมีเหตุผลและความจำเป็นต้องยื่นหนังสือล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน เช่น การขอลาออกเพื่อไปบรรจุเข้ารับราชการสังกัดหน่วยงานอื่น เป็นต้น

ข้อเสนอ/แนวทางดำเนินการ

- การขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน เพื่อไปบรรจุเข้ารับราชการสังกัดหน่วยงานอื่น ขอให้ สำนัก/กอง โทรศัพท์ประสานและส่ง Fax. หนังสือขอลาออกให้ กกจ. ทราบโดยด่วนก่อน ทั้งนี้ควรตรวจสอบหนังสือขอลาออกให้ถูกต้องตามระเบียบฯ ด้วย

- การระบุเหตุผลในการขอลาออกจากราชการ ให้ระบุตามข้อเท็จจริง ถ้าอายุตัวครบ ๕๐ ปี หรือ รับราชการมานานครบ ๒๕ ปี แล้วขอลาออกจะได้รับบำนาญ ให้ระบุเหตุผลว่า “เหตุสูงอายุ” หากขอลาออกด้วยเหตุผลเรื่องสุขภาพ หรือป่วย ให้แนบใบตรวจโรคของแพทย์ตามแบบราชการเสนอไปด้วยว่าป่วยเป็นโรคอะไร

มติที่ประชุม

๑. รับทราบ

๒. มอบคณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา) นำไปขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๒.๔.๒ การแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาราชการแทน

น.ส.กัลยรัตน์ เทียงน้อย ท.ฝบต. ชี้แจงที่ประชุม ดังนี้

หลักเกณฑ์

การแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตามมาตรา ๔๗ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมบัญญัติว่า ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งเลขานุการกรม หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีแต่มีอาจปฏิบัติราชการได้ ให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการในกรมคนหนึ่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากองหรือเทียบเท่า หมายความว่า ข้าราชการในกรมทุกประเภทที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากองหรือเทียบเท่า ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ระดับต้น หรือ ระดับสูง
 ๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ระดับต้น หรือ ระดับสูง
 ๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ
- เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ
๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ชำนาญงาน อาวุโส ทักษะพิเศษ

ปัญหา

หน่วยงานส่งเรื่องให้ กกจ. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาราชการแทน กรณี ผอ.สำนัก/ ปชส. และข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนไว้เป็นหลักการไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติ

ราชการได้ อย่างเร่งด่วนภายใน ๑ - ๒ วัน ทำให้เกิดความยุ่งยาก รียบเร่ง กับ กกจ. และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นอย่างมาก ที่จะต้องดำเนินการนำเสนอ อปส. เพื่อลงนามในคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาราชการแทน ให้ทันระยะเวลาที่กำหนด

ข้อเสนอ/แนวทางดำเนินการ

หน่วยงานควรประสานและส่งเรื่องมาล่วงหน้าเพื่อให้มีเวลาพอสมควรในการนำเสนอ อปส. ลงนามและจัดทำคำสั่งดังกล่าว

มติที่ประชุม

๑. รับทราบ

๒. มอบคณะกรรมการเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา) นำไป ขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๒.๔.๓ การเสนอการลาอุปสมบทตามโครงการอุปสมบทถวายเป็น พระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช โดยไม่ถือเป็นวันลา

น.ส.กัลยรัตน์ เทียงน้อย ท.ฝบต. ชี้แจงที่ประชุม ดังนี้

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีหนังสือด่วนที่สุดที่ นร๐๕๐๕/ว ๔๑๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ให้ความเห็นชอบตามที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเสนอเรื่องให้ข้าราชการ ลาอุปสมบทถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช โดยไม่ถือเป็นวันลา ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการทุกประเภท พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการหน่วยงาน ของรัฐ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ลาอุปสมบทถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระ ปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เมื่อครบกำหนดปัญญาสมาจาร (๕๐ วัน) หรือสตมวาร (๑๐๐ วัน) คราวละ ๙ วัน จำนวน ๒ คราว โดยไม่ถือว่าเป็นวันลา เสมือนเป็นการปฏิบัติราชการและได้รับเงินเดือนปกติ ระหว่างวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ - ๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ (วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ เป็นวันครบกำหนด ปัญญาสมาจาร) และระหว่างวันที่ ๑๖ - ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐ (วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๐ เป็นวันครบกำหนด สตมวาร โดยผู้ลาอุปสมบทจะต้องเข้าร่วมอุปสมบทในโครงการที่ส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ร่วมกับคณะสงฆ์จัดขึ้นเป็นโครงการอย่างชัดเจน หากอุปสมบทเป็นเอกเทศโดยไม่ได้เข้าร่วมโครงการตามที่ กำหนด จะไม่ได้รับสิทธิในการลาตามมติคณะรัฐมนตรี

ปัญหา

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการลงสถิติการลาของหน่วยงานที่มีข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการลงสถิติการลา

ข้อเสนอ/แนวทางดำเนินการ

กกจ. ขอชี้แจงเกี่ยวกับการลาอุปสมบทถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระ ปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ดังนี้

๑. การลาอุปสมบทถวายเป็นพระราชกุศลแต่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชเป็นการลาอุปสมบทโดยไม่ถือเป็นวันลา เสมือนเป็นการปฏิบัติราชการและได้รับเงินเดือนปกติ ดังนั้นในการลงสถิติการมาปฏิบัติงานจึงไม่ต้องลงว่าเป็นวันลา

๒. การลาอุปสมบทถวายเป็นพระราชกุศลแต่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชโดยไม่ถือเป็นวันลา เป็นการลาตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้กำหนดระยะเวลาการอุปสมบทไว้อย่างชัดเจน และกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้ที่ขอลาอุปสมบทตามโครงการจะต้องลาตามระยะเวลาที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนดเท่านั้น

๓. สำหรับข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ไม่เคยลาอุปสมบทระหว่างรับราชการ หากได้ลาอุปสมบทเพื่อถวายเป็นพระราชกุศลตามมติคณะรัฐมนตรีในครั้งนั้นแล้ว ไม่มีผลกระทบต่อสิทธิในการลาอุปสมบทในอนาคต ซึ่งเป็นสิทธิการลาอุปสมบทครั้งแรกตั้งแต่เริ่มราชการ ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยยังคงได้สิทธิการลาอุปสมบทและยังคงได้สิทธิในการรับเงินเดือนระหว่างลาไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ตามพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกันพ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

๑. รับทราบ

๒. มอบคณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา) นำไปขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๒.๔.๔ การรายงานผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

น.ส.กัลยรัตน์ เทียงน้อย ห.ฝ.บต. ชี้แจงที่ประชุม ดังนี้

ปัญหา

๑. การส่งเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และรายละเอียดการเสนอเลื่อนเงินเดือนล่าช้าไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด (ส่วนมากเป็นสำนัก/กอง ในสังกัดส่วนกลาง)

๒. การเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังโควตากรณีพิเศษต่างๆ โควตาผู้ว่าฯ (นอกเหนือโควตาปกติ) ของข้าราชการในสังกัด ส.ปชส. ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ที่ผ่านๆมาพบว่าเจ้าหน้าที่บางจังหวัดดำเนินการออกคำสั่งแก้ไขล่าช้ามาก

ข้อเสนอ/แนวทางดำเนินการ

๑. ขอความร่วมมือให้สำนัก/กอง ๆ ในสังกัดส่วนกลาง จัดส่งเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และรายละเอียดในการเสนอเลื่อนเงินเดือน รอบ ๑ เม.ย. และรอบ ๑ ต.ค. ของข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนัก/กอง ตรงตามเวลาที่กำหนด เพื่อ กกจ.จะได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกหลายขั้นตอนแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดตามปฏิทิน ทั้งนี้ เมื่อคำสั่งเลื่อนเงินเดือนแล้วเสร็จ ตามปฏิทินที่กำหนด และมีการเบิกจ่ายอัตราเงินเดือนใหม่แล้ว ทำให้งานข้อมูลด้านบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คล่องตัว มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๒. ขอความร่วมมือให้ ส.ปชส. ที่มีข้าราชการในสังกัดได้รับการเลื่อนเงินเดือนโควตากรณีพิเศษ ต่างๆ และโควตาผู้ว่าฯ ย้อนหลังดำเนินการออกคำสั่งแก้ไขเงินเดือนให้แล้วเสร็จก่อนที่จะดำเนินการเรื่องอื่นๆ ซึ่งบางครั้งมีผลกระทบกับข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ ซึ่งได้ ย้ายและโอนไปสังกัดหน่วยงานอื่นแล้ว ไม่สามารถเบิกจ่ายเงินเดือนตกเบิกในระบบจ่ายตรงได้ ต้องไปเบิกนอกระบบ ทำให้มีความยุ่งยากกับหน่วยงานที่เบิกจ่าย และข้อมูลอัตราเงินเดือนของข้าราชการไม่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

มติที่ประชุม

๑. รับทราบ

๒. มอบคณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กกจ.สาขา) นำไปขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๒.๕ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๐ ของ กรมประชาสัมพันธ์

นายโชติวิทย์ วงศ์นาค ร.ทกวธ. และ นายรัฐกร ยอดปัญญา ผู้แทน กวธ. ชี้แจงที่

ประชุม ดังนี้

กปส.ได้เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งจัดโดยสำนักงาน ป.ป.ท. โดยมีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานได้ อย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะ ทั้งในระดับชาติและระดับสากล อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

กกจ. และ กคจ. กปส. ในฐานะผู้ประสานงานได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ของ กปส. ที่กรุณาจัดส่งข้อมูลตามแบบสำรวจ (Internal , External , Evidence - Based) เพื่อให้ประกอบการประเมินของโครงการ ซึ่งผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ กปส. ได้รับคะแนน ๘๐.๕๓ อยู่ในระดับสูงมาก โดยได้รับเกียรติบัตรจากพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีในฐานะประธานกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กปส. ได้เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ท. มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ปัจจุบัน โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงาน และจัดส่งหลักฐานข้อมูล ตามปฏิทินที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

๑. ข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้าง สังกัดสำนัก/กอง ส่วนกลาง ของ กปส. โดยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับจนถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐ จำนวน ๕๐๐ ราย

๒. ข้อมูลผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้แก่ กลุ่มผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(ผู้เป็นคู่สัญญา ผู้ซื้อของ ผู้ยื่นประมูล ฯลฯ) โดยเป็นข้อมูลผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มาติดต่อหน่วยงาน ระหว่างวันที่ ๑ ก.พ. ๕๙ - ๓๑ ม.ค. ๖๐ จำนวน ๕๐๐ ราย

๓. ข้อมูลตามแบบประเมินเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) โดยการตอบประเด็น คำถามที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน (EB๑ - EB๑๐) พร้อมหลักฐานประกอบ โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

- รอบที่ ๑ หน่วยงานส่งแบบสำรวจเชิงประจักษ์ (Evidence – based) รอบที่ ๑ พร้อมหลักฐานประกอบ ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐ (นับจากวันประทับตราไปรษณีย์) โดยรอบที่ ๑ จะไม่มีการแจ้งผลคะแนนต่อหน่วยงานและไม่มีการให้หน่วยงานอุทธรณ์ผลคะแนน

- รอบที่ ๒ หน่วยงานส่งแบบสำรวจเชิงประจักษ์ (Evidence – based) รอบที่ ๒ พร้อมหลักฐานประกอบ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐ (นับจากวันประทับตราไปรษณีย์) โดยมีกำหนดแจ้ง ผลคะแนนเบื้องต้น ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และหน่วยงานสามารถส่ง คำร้องอุทธรณ์ผลคะแนนได้ ภายในวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๐ และผลการพิจารณาอุทธรณ์ถือเป็นที่สุด

หมายเหตุ ดาวน์โหลดข้อมูลเพิ่มเติมได้ทางเว็บไซต์ www.pacc.go.th เลือก Link ITA หรือ ทางเว็บไซต์กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม <http://hq.prd.go.th/ethics>

สำหรับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ซึ่งจัดโดยสำนักงาน ป.ป.ท. ตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ จนถึงปัจจุบัน ในปี ๒๕๕๙ กปส.ได้คะแนนอยู่ที่ร้อยละ ๘๐.๕๓ ระดับสูงมาก และในปี ๒๕๖๐ ทางที่มนายร้อย ตำรวจตำรวจ ซึ่งได้รับมอบหมายจาก ป.ป.ท. มีกำหนดเข้ามาเก็บข้อมูลการตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย จากบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ในส่วนกลาง ในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๒ ห้อง ๒๐๓ จึงขอความร่วมมือสำนัก/กอง ในส่วนกลางแจ้งให้ผู้ที่มีรายชื่อของสำนัก/กอง ร่วม ตอบแบบสำรวจฯ โดยพร้อมเพรียงกันในวัน เวลา ดังกล่าว สำหรับการจัดกิจกรรมจำขึ้นใจ ซึ่งกลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรม ได้ตัดโอนงบประมาณไปให้ สปข.๑ – ๘ สปข.ละ ๖๐,๐๐๐ บาท เบื้องต้นจากการประชุมร่วมกับท่าน รองภูมิสิทธิ์ฯ เห็นว่าควรปรับกิจกรรมใหม่ จึงขอให้ สปข.๑ – ๘ ชะลอการใช้งบประมาณตามกิจกรรมดังกล่าวไว้ก่อน และเมื่อมีความชัดเจนแล้วทาง กคจ.จะได้เวียนแจ้งให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

มติที่ประชุม

๑. รับทราบ

๒. มอบคณะทำงานเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กคจ.สาขา) นำไป ขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

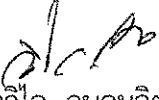
- ไม่มี -


มติที่ประชุม

รับทราบ

/เลิกประชุม...

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๒๐ น.


(นางสาววิไล ถนอมจิตวิสุทธิ)
ผู้ตรวจรายงานการประชุม


(นางวนิดา ชัยประภา)
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาบุคคล รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่