

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	I
สารบัญ	III

ส่วนนำเรื่อง

บทที่ 1 / การศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทยในทศวรรษหน้า	1 - 1
1.1 การศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมของโลกและของไทย	1 - 1
1.2 การศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองของโลกและของไทย	1 - 44
1.3 การศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจของโลกและของไทย	1 - 67
1.4 การศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีของโลกและของไทย	1 - 100
บทที่ 2 / การศึกษา Best Practices การปฏิรูประบบราชการและข้าราชการ	2 - 1
(Public Administration Reform : PAR) ในต่างประเทศ	
2.1 การปฏิรูประบบราชการและข้าราชการในสหราชอาณาจักร	2 - 3
2.2 การปฏิรูประบบราชการและข้าราชการในสหรัฐอเมริกา	2 - 15
2.3 การปฏิรูประบบราชการและข้าราชการในนิวซีแลนด์	2 - 55
2.4 การปฏิรูประบบราชการและข้าราชการในสมาพันธรัฐสวิสเซอร์แลนด์	2 - 100
2.5 การปฏิรูประบบราชการและข้าราชการในสวีเดน	2 - 109
2.6 สรุปบทเรียนที่ได้จากการศึกษาการปฏิรูประบบราชการในประเทศต่างๆ	2 - 149
บทที่ 3 / การศึกษาภาพอนาคตของระบบราชการไทยในทศวรรษหน้า	3 - 1
3.1 ความเป็นมาของระบบราชการไทยและระบบราชการไทยในปัจจุบัน	3 - 1
3.2 ผลการศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ	3 - 22
และภาพอนาคตของระบบราชการจากการสนทนากลุ่ม	
3.3 สรุปภาพอนาคตของระบบราชการไทยในทศวรรษหน้า	3 - 29

คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า

บทคัดย่อ	I
Abstract	III
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	V
Executive Summary	IX
บทที่ 1 / บทนำ	1 - 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1 - 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1 - 3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	1 - 4
1.4 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย	1 - 4

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1.5 ข้อจำกัดในการวิจัย	1 - 5
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	1 - 5
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	1 - 6
บทที่ 2 / ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณลักษณะของข้าราชการ	2 - 1
2.1 การทบทวนความหมายของคุณลักษณะ	2 - 3
2.2 เอกสารงานศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะ	2 - 6
2.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในอนาคต	2 - 14
2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของข้าราชการไทย	2 - 23
2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา	2 - 35
บทที่ 3 / ระเบียบวิธีวิจัยในการศึกษา	3 - 1
3.1 การศึกษาอนาคตกับ Ethnographic Future Research	3 - 1
3.2 EFR กับการศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า	3 - 7
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	3 - 8
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	3 - 15
บทที่ 4 / ผลการศึกษา	4 - 1
4.1 ผลการศึกษาจากการทบทวนเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง	4 - 1
4.2 ผลการประชุมระดมสมองกลุ่มข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพและขีดความสามารถสูง	4 - 11
4.3 ผลการระดมสมองกลุ่มนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท : คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษของคนรุ่นใหม่	4 - 12
4.4 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	4 - 19
4.5 ผลการสำรวจโดยแบบสอบถาม	4 - 25
4.6 การสัมภาษณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. และผู้ทรงคุณวุฒิ	4 - 88
บทที่ 5 / สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผล	5 - 1
5.1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้าที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนของระบบราชการไทย	5 - 2
5.2 อนาคตของระบบราชการไทยในทศวรรษหน้า	5 - 3
5.3 คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า	5 - 4
5.4 อภิปรายผลการศึกษา	5 - 9
5.5 ข้อคิดเห็นจากการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	5 - 19
5.6 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลการวิจัย	5 - 24
บรรณานุกรม	บ - 1
ภาคผนวก ก	ผ - 1
ภาคผนวก ข	ผ - 5
ภาคผนวก ค	ผ - 21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ง	ผ - 37

ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า

บทคัดย่อ	I
Abstract	III
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	V
Executive Summary	IX
บทที่ 1 / บทนำ	1 - 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1 - 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1 - 3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	1 - 4
1.4 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย	1 - 4
1.5 ข้อจำกัดในการวิจัย	1 - 5
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	1 - 5
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	1 - 6
บทที่ 2 / ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะ ของข้าราชการ	2 - 1
2.1 โครงสร้างข้าราชการ	2 - 1
2.2 ระบบการทำงาน	2 - 12
2.3 ระบบจำแนกตำแหน่ง	2 - 24
2.4 การบริหารค่าตอบแทน	2 - 30
2.5 แนวความคิดในการพัฒนาอาชีพในองค์กร	2 - 34
2.6 กระบวนการทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง	2 - 43
2.7 การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในต่างประเทศ	2 - 91
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	2 - 94
บทที่ 3 / ประเด็นแนวโน้มในการศึกษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของ ข้าราชการในทศวรรษหน้า	3 - 1
บทที่ 4 / ระเบียบวิธีวิจัยในการศึกษา	4 - 1
4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	4 - 1
4.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	4 - 2
บทที่ 5 / ผลการศึกษา	5 - 1
5.1 ผลการวิเคราะห์ให้ข้อมูลจากการใช้เทคนิควิจัยอนาคต	5 - 1
5.2 ผลการวิเคราะห์ให้ข้อมูลจากแบบสอบถาม	5 - 14

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 การสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. และผู้ทรงคุณวุฒิ	5 - 83
บทที่ 6 / สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผล	6 - 1
6.1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้าที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนของระบบราชการไทย	6 - 2
6.2 อนาคตของระบบราชการไทยในทศวรรษหน้า	6 - 3
6.3 ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า	6 - 4
6.4 อภิปรายผลการศึกษา	6 - 14
6.5 ข้อคิดเห็นจากการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	6 - 25
6.6 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลการวิจัย	6 - 31
บรรณานุกรม	บ - 1
ภาคผนวก ก	ผ - 1
ภาคผนวก ข	ผ - 5
ภาคผนวก ค	ผ - 15
ภาคผนวก ง	ผ - 33

บทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า

บทคัดย่อ	I
Abstract	III
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	V
Executive Summary	IX
บทที่ 1 / บทนำ	1 - 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1 - 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1 - 5
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	1 - 5
1.4 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย	1 - 6
1.5 ข้อจำกัดในการวิจัย	1 - 7
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	1 - 7
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	1 - 8
บทที่ 2 / ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของ ส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2 - 1
2.1 บทบาทของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	2 - 1
2.2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	2 - 12
2.3 องค์การกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐในต่างประเทศ	2 - 29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4 บทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในและต่างประเทศ	2 - 42
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	2 - 45
บทที่ 3 / ประเด็นแนวโน้มในการศึกษาบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของ ส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า	3 - 1
บทที่ 4 / ระเบียบวิธีวิจัยในการศึกษา	4 - 1
4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	4 - 1
4.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	4 - 2
บทที่ 5 / ผลการศึกษา	5 - 1
5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้เทคนิควิจัยอนาคต	5 - 1
5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม	5 - 32
บทที่ 6 / สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผล	6 - 1
6.1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้าที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนของระบบราชการไทย	6 - 2
6.2 อนาคตของระบบราชการไทยในทศวรรษหน้า	6 - 3
6.3 บทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในทศวรรษหน้า	6 - 4
6.4 อภิปรายผลการศึกษา	6 - 27
6.5 ข้อคิดเห็นจากการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	6 - 37
6.6 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลการวิจัย	6 - 40
บรรณานุกรม	บ - 1
ภาคผนวก ก	ผ - 1
ภาคผนวก ข	ผ - 5
ภาคผนวก ค	ผ - 11
ภาคผนวก ง	ผ - 29
ภาคผนวก จ	ผ - 49
ภาคผนวก ฉ	ผ - 95
ภาคผนวก ช	ผ - 123

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

ส่วนนำเรื่อง

1.1	อายุขัยเฉลี่ยของประชากรโลก	1 - 3
1.2	อัตราส่วนประชากรในช่วงวัยต่างๆ	1 - 4
1.3	จำนวนการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศประเภทต่างๆ ในปี ค.ศ. 1990 และ ค.ศ. 2005 จำแนกตามพื้นที่	1 - 7
1.4	ร้อยละของประชากรที่รู้หนังสือในปี ค.ศ. 1985 – 2004 และ ค.ศ. 2015 จำแนกตามวัยผู้ใหญ่ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) และประชากรวัยรุ่น (อายุ 15 – 24 ปี)	1 - 8
1.5	อัตราร้อยละของงบประมาณทางการศึกษาของรัฐบาล เปรียบเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ค.ศ. 1999 และ ค.ศ. 2005	1 - 8
1.6	จำนวนและร้อยละของการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในปี ค.ศ. 1990 และ 2004	1 - 10
1.7	จำนวนและร้อยละของการเกิดภัยพิบัติในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก ในช่วง ค.ศ. 2000 – 2004, 2005 และ 2006	1 - 11
1.8	เหตุการณ์การก่อการร้ายที่เกิดขึ้นในโลก ปี ค.ศ. 2005 และ 2006 (จำนวนครั้ง)	1 - 12
1.9	จำนวนประชากรและสัดส่วนของประชากรในเขตเมืองและชนบท ปี พ.ศ. 2543 – 2573	1 - 18
1.10	โครงสร้างครัวเรือนจำแนกตามประเภทและภาค พ.ศ. 2548	1 - 19
1.11	ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติตามราคาประจำปี จำแนกตามภาคการผลิต พ.ศ. 2546 – 2548	1 - 20
1.12	จำนวนและร้อยละของสถานภาพแรงงานปี พ.ศ. 2549 (ไตรมาสที่ 3)	1 - 20
1.13	จำนวนและร้อยละของกำลังแรงงานรวมปี พ.ศ. 2549 (ไตรมาสที่ 3)	1 - 21
1.14	จำนวนแรงงานแยกตามภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตร ปี พ.ศ. 2549 (ไตรมาสที่ 3)	1 - 21
1.15	จำนวนนักเรียน และนักศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ. 2545 – 2549	1 - 23
1.16	จำนวนประชากรที่อ่านออกเขียนได้จำแนกตามภาษาและภูมิภาคในปี พ.ศ. 2549	1 - 25
1.17	จำนวนผู้ใช้คอมพิวเตอร์จำแนกตามเขตการปกครองและเพศ พ.ศ. 2546 และ 2549	1 - 26
1.18	สถิติคดีอาญาที่น่าสนใจจำแนกตามประเภทความผิด พ.ศ. 2547 – 2549	1 - 29
1.19	สาเหตุของการกระทำผิดเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีปี พ.ศ. 2547 - 2549	1 - 30
1.20	สถิติการตายจำแนกตามกลุ่มสาเหตุที่สำคัญ พ.ศ. 2546 – 2548	1 - 31
1.21	สัดส่วนของประชากรที่ป่วยเป็นโรคทางจิตของประเทศไทย (ต่อประชากร 100,000 คน) พ.ศ. 2545 – 2549	1 - 33
1.22	การคาดการณ์ปริมาณการผลิตน้ำมัน และอุปสงค์/อุปทานจำแนกตามปี 2548 - 2551	1 - 71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
1.23 โครงสร้างระบบเศรษฐกิจไทยในปัจจุบัน	1 - 80
1.24 ร้อยละของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ปี 2550 - 2551	1 - 80
1.25 การส่งออกสินค้าของไทยปี 2550 - 2551	1 - 81
1.26 ตลาดส่งออกสินค้าของไทยปี 2538, 2540, 2545, 2549, 2550 และ 2551	1 - 82
1.27 มูลค่าการส่งออกและนำเข้าสินค้าปี 2550 - 2551	1 - 83
1.28 ข้อมูลพื้นฐานธุรกิจชีวภาพในภูมิภาคและประเทศต่างๆ	1 - 105
1.29 อันดับความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2546 - 2550	1 - 111
1.30 ลำดับคะแนนดัชนี E - government ของประเทศต่างๆ (20 ลำดับแรก)	1 - 113
1.31 ลำดับคะแนนดัชนี E - government ของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	1 - 113
1.32 ประมาณการเงินสนับสนุนด้านการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพ ในปี พ.ศ. 2548	1 - 119
1.33 หน่วยวิจัย/ศูนย์ความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีชีวภาพ	1 - 120
1.34 ปริมาณการจัดหาพลังงาน จำแนกตามแหล่งพลังงาน พ.ศ. 2545 - 2549 (พันตัน)	1 - 123
1.35 เปรียบเทียบการผลิตน้ำมันสำเร็จรูปและการใช้ผลิตภัณฑ์น้ำมัน จำแนกตามชนิดของน้ำมัน พ.ศ. 2548 - 2549 (ล้านลิตร)	1 - 123
2.1 การเปรียบเทียบผลของการปฏิรูประบบราชการ	2 - 11
2.2 การเปรียบเทียบกระบวนการทัศน์ระหว่างราชการกับบริษัท	2 - 12
2.3 รายชื่อกระทรวงในอเมริกา	2 - 18
2.4 เปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของ Public Service Commission - PSC และ State Service Commission - SSC	2 - 76
2.5 การจ้างงานข้าราชการพลเรือนปี ค.ศ. 2002 - 2007	2 - 81
2.6 จำนวนข้าราชการแบ่งตามอาชีพ	2 - 83
2.7 กลุ่มชาติพันธุ์ในข้าราชการพลเรือน ปี ค.ศ. 2002 - 2007	2 - 83
2.8 ความแตกต่างหลากหลายของผู้บริหารอาวุโส ปี ค.ศ. 2002 - 2007	2 - 84
2.9 เงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการทั้งหมด (Best Salary) ปี ค.ศ. 2002 - 2007	2 - 86
2.10 การจ่ายเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน	2 - 86
2.11 อัตราการลาออกของข้าราชการพลเรือน ปี ค.ศ. 2002 - 2007	2 - 87
2.12 อัตราลาออกสูงสุดและต่ำสุดจำแนกตามอาชีพ ปี ค.ศ. 2007	2 - 87
2.13 การจ่ายค่าชดเชยพิเศษอันเนื่องมาจากการเลิกจ้าง ปี ค.ศ. 2002 - 2007	2 - 89
2.14 ช่องว่างระหว่างเพศของการจ่ายเงินเดือนจำแนกตามกลุ่มอาชีพ	2 - 90
2.15 ร้อยละของอัตราค่าจ้างที่เชื้อชาติอื่นๆ ได้รับน้อยกว่าชาวนิวซีแลนด์ อิงตามเชื้อชาติ ปี ค.ศ. 2002 - 2007	2 - 90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
2.16 สมาชิกของคณะกรรมการเพื่อการไกล่เกลี่ย	2 - 107
2.17 ข้าราชการสวีเดนยุค Joined - up government	2 - 125
2.18 พัฒนาการการเปลี่ยนแปลงระบบการจ่ายค่าตอบแทนข้าราชการของสวีเดน	2 - 131
2.19 จำนวนข้าราชการหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐของประเทศสวีเดน	2 - 144
2.20 ความเชื่อมโยงของบทบาทของนักทรัพยากรบุคคลในภาครัฐต่อการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย	2 - 147
3.1 ประเด็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมืองของโลกและของประเทศไทยในอีก 10 ปีข้างหน้า	3 - 22
3.2 ประเด็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเศรษฐกิจของโลกและของประเทศไทยในอีก 10 ปีข้างหน้า	3 - 23
3.3 ประเด็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมของโลกและของประเทศไทยในอีก 10 ปีข้างหน้า	3 - 24
3.4 ประเด็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีของโลกและของประเทศไทยในอีก 10 ปีข้างหน้า	3 - 25
3.5 ประเด็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ในอีก 10 ปีข้างหน้า	3 - 26
3.6 ประเด็นภาพของระบบราชการในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้า	3 - 26
3.7 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐในอนาคต	3 - 27

คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า

2.1 ความหมายของคุณลักษณะในเชิงอักษรศาสตร์ในภาษาไทย	2 - 3
2.2 ความหมายของคุณลักษณะในเชิงอักษรศาสตร์ในภาษาอังกฤษ	2 - 3
2.3 คำจำกัดความของคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและสมรรถนะ	2 - 5
2.4 เปรียบเทียบความหมายของ Competency	2 - 12
2.5 ทักษะแรงงานไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต	2 - 22
2.6 ความหมายของ “I AM READY”	2 - 35
3.1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในฉากทัศน์ (ภาพอนาคต) ด้านต่างๆ	3 - 14
4.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะของข้าราชการตามร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551 – 2555	4 - 4
4.2 การวิเคราะห์คุณลักษณะของข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	4 - 7
4.3 ค่านิยมซ้ำของพระเจ้าอยู่หัว/ข้าของแผ่นดิน	4 - 9
4.4 ค่าเฉลี่ยปัญหาหลักของข้าราชการไทยในปัจจุบัน	4 - 30
4.5 ค่าเฉลี่ยของค่านิยมและทัศนคติของข้าราชการไทยในปัจจุบัน	4 - 33
4.6 ค่าเฉลี่ยของค่านิยมและทัศนคติของข้าราชการไทยในอนาคต	4 - 36
4.7 ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการรับราชการไทยที่เป็นจริงในปัจจุบัน	4 - 39
4.8 ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการรับราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตทั้งสามด้าน	4 - 44
4.9 ค่าเฉลี่ยของของความรู้ของข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตทั้งสามด้าน	4 - 49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ยของของทักษะของข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตทั้งสามด้าน	4 - 54
4.11 ค่าเฉลี่ยของของคุณลักษณะของข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตทั้งสามด้าน	4 - 59
4.12 เปรียบเทียบคุณลักษณะโดยรวมที่มีความสำคัญสูงมากที่สุด (ลำดับที่ 1) ของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้าระหว่างภาพอนาคตทั้งสามด้าน	4 - 61
4.13 รายละเอียดของคุณลักษณะในกลุ่มที่ 1 ทางด้าน “ลักษณะเด่นร่วม” (Common Characteristics)	4 - 65
4.14 รายละเอียดของคุณลักษณะในกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย “คุณลักษณะเด่นที่มีความเฉพาะ สำหรับบางภาพอนาคต” และ “คุณลักษณะเด่นโดยเฉพาะเจาะจง”	4 - 66
4.15 ลำดับความสำคัญของคุณลักษณะในแต่ละด้านแยกตามภาพอนาคตทั้งสามด้าน	4 - 68
4.16 ลำดับความสำคัญของคุณลักษณะในแต่ละด้านตามภาพอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด	4 - 72
4.17 ลำดับความสำคัญของคุณลักษณะในแต่ละด้านตามภาพอนาคตด้านบวก	4 - 78
4.18 ลำดับความสำคัญของคุณลักษณะในแต่ละด้านตามภาพอนาคตด้านลบ	4 - 81
5.1 ภาพอนาคตในอีก 10 ปีข้างหน้าทั้ง 3 ภาพอนาคต	5 - 4
5.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	5 - 20

ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า

2.1 จำนวนข้าราชการในฝ่ายพลเรือนจำแนกตามประเภทข้าราชการในปีงบประมาณ 2550	2 - 2
2.2 จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามกระทรวง	2 - 6
2.3 จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญปีงบประมาณ 2548 – 2550 จำแนกตามเพศ	2 - 7
2.4 จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญชาย - หญิง ในระดับตำแหน่งต่างๆ ปีงบประมาณ 2549 - 2550	2 - 9
2.5 จำนวนและสัดส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญชาย - หญิง ในช่วงอายุต่างๆ ปีงบประมาณ 2549 - 2550	2 - 9
2.6 ระดับการศึกษาของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามปีงบประมาณ 2548 – 2550	2 - 11
2.7 ระดับการศึกษาของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ 2550 จำแนกตามส่วนราชการ	2 - 12
2.8 เปรียบเทียบลักษณะของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษกับหน่วยงานของรัฐประเภทต่างๆ	2 - 24
2.9 บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหาร	2 - 33
2.10 บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ	2 - 33
2.11 บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ	2 - 33
2.12 บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป	2 - 33
2.13 บัญชีอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ	2 - 34

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
2.14 วัตถุประสงค์ในการใช้ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลโดยจำแนกตามหน้าที่ การบริหารทรัพยากรบุคคล	2 - 85
4.1 จำนวนประชากรในการศึกษาจำแนกตามระดับตำแหน่งและหน่วยงาน	4 - 4
4.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามระดับตำแหน่งและหน่วยงาน	4 - 9
4.3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการไทยใน ทศวรรษหน้า	4 - 16
5.1 ภาพอนาคตทั้ง 3 ภาพ (ทางบวก ทางลบ และที่เป็นไปได้)	5 - 14
5.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาพอนาคตของระบบราชการ	5 - 15
5.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	5 - 16
5.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง	5 - 16
5.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	5 - 17
5.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุราชการ	5 - 17
5.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	5 - 18
5.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	5 - 18
5.9 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากร บุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าโดยภาพรวม จำแนกตามระดับ สถานภาพปัจจุบัน และสิ่งที่เป็นไปได้ในอนาคต	5 - 19
5.10 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากร บุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าตามภาพอนาคตด้านบวก จำแนก ตามระดับสถานภาพปัจจุบัน และสิ่งที่เป็นไปได้ในอนาคต	5 - 28
5.11 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากร บุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าตามภาพอนาคตด้านลบ จำแนก ตามระดับสถานภาพปัจจุบัน และสิ่งที่เป็นไปได้ในอนาคต	5 - 36
5.12 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากร บุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าตามภาพอนาคตด้านที่เป็นไปได้ จำแนกตามระดับสถานภาพปัจจุบัน และสิ่งที่เป็นไปได้ในอนาคต	5 - 45
5.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าในอนาคต จำแนกตามภาพอนาคตทั้ง 3 ด้าน	5 - 54
5.14 ผลการศึกษาสหสัมพันธ์ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับ คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าระหว่างปัจจุบันกับอนาคต	5 - 59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
5.15 การศึกษาเปรียบเทียบช่องว่าง (Gap Identification) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าระหว่างสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในอนาคตโดยภาพรวมจำแนกตามรายด้าน	5 - 63
5.16 ผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรายด้าน (Gap Identification) จากแตกต่างกันมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ	5 - 64
5.17 การศึกษาเปรียบเทียบช่องว่าง (Gap Identification) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าระหว่างสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในอนาคตในด้านโครงสร้างระบบราชการ	5 - 64
5.18 ผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น (Gap Identification) ด้านโครงสร้างราชการจากแตกต่างกันมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ	5 - 65
5.19 การศึกษาเปรียบเทียบช่องว่าง (Gap Identification) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าระหว่างสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในอนาคตในด้านระบบการทำงาน	5 - 66
5.20 ผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น (Gap Identification) ด้านระบบการทำงานจากแตกต่างกันมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ	5 - 67
5.21 การศึกษาเปรียบเทียบช่องว่าง (Gap Identification) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าระหว่างสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในอนาคตในการจัดตำแหน่ง	5 - 68
5.22 ผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น (Gap Identification) ด้านการจัดตำแหน่งจากแตกต่างกันมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ	5 - 68
5.23 การศึกษาเปรียบเทียบช่องว่าง (Gap Identification) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าระหว่างสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในอนาคตในการบริหารค่าตอบแทน	5 - 69
5.24 ผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น (Gap Identification) ด้านการบริหารค่าตอบแทนจากแตกต่างกันมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ	5 - 69
5.25 การศึกษาเปรียบเทียบช่องว่าง (Gap Identification) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าระหว่างสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในอนาคตในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	5 - 70
5.26 ผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น (Gap Identification) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพจากแตกต่างกันมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ	5 - 71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
5.27 การศึกษาเปรียบเทียบช่องว่าง (Gap Identification) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าระหว่างสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในอนาคตในด้านการจ้างงาน	5 - 71
5.28 ผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น (Gap Identification) ด้านการจ้างงานจากแตกต่างกันมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ	5 - 72
5.29 การศึกษาเปรียบเทียบช่องว่าง (Gap Identification) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าระหว่างสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในอนาคตในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5 - 73
5.30 ผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น (Gap Identification) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากแตกต่างกันมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ	5 - 74
5.31 การศึกษาเปรียบเทียบช่องว่าง (Gap Identification) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าระหว่างสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในอนาคตในด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	5 - 75
5.32 ผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น (Gap Identification) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานจากแตกต่างกันมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ	5 - 76
5.33 การศึกษาเปรียบเทียบช่องว่าง (Gap Identification) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าระหว่างสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในอนาคตในด้านการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์	5 - 77
5.34 ผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น (Gap Identification) ด้านการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์จากแตกต่างกันมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ	5 - 77
5.35 การศึกษาเปรียบเทียบช่องว่าง (Gap Identification) ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าระหว่างสิ่งที่เป็นในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในอนาคตในด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง	5 - 78
5.36 ผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น (Gap Identification) ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องจากแตกต่างกันมากที่สุดไปน้อยที่สุดตามลำดับ	5 - 78
6.1 ภาพอนาคตใน 10 ปีข้างหน้าทั้ง 3 ภาพอนาคต	6 - 4
6.2 สรุปผลการศึกษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าด้านโครงสร้างข้าราชการ	6 - 5
6.3 สรุปผลการศึกษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าด้านระบบการทำงาน	6 - 5

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
6.4 สรุปผลการศึกษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าด้านการจำแนกตำแหน่ง	6 - 6
6.5 สรุปผลการศึกษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าด้านการบริหารค่าตอบแทน	6 - 7
6.6 สรุปผลการศึกษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	6 - 7
6.7 สรุปผลการศึกษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าด้านการจ้างงาน	6 - 9
6.8 สรุปผลการศึกษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	6 - 10
6.9 สรุปผลการศึกษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	6 - 11
6.10 สรุปผลการศึกษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าด้านการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์	6 - 12
6.11 สรุปผลการศึกษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง	6 - 12
6.12 ประเด็นการเชื่อมโยงและประโยชน์ที่ได้รับจากการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงสมรรถนะ	6 - 21
6.13 แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า	6 - 22
6.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมประชุมรับฟังความคิดเห็น	6 - 25
6.15 ผลการเรียงลำดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้าของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมประชุมรับฟังความคิดเห็น	6 - 27

บทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า

4.1 การสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในข้าราชการประจำ	4 - 5
4.2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการประจำ	4 - 8
5.1 แนวโน้มบทบาทหลักของ ก.พ.	5 - 2
5.2 บทบาท ก.พ. ในการเป็นที่ปรึกษาด้านงานทรัพยากรบุคคล	5 - 3
5.3 บทบาท ก.พ. ในด้านการเป็นผู้กำหนดนโยบาย	5 - 4
5.4 บทบาท ก.พ. ในด้านการเป็นผู้จัดระเบียบ	5 - 5

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
5.5 บทบาท ก.พ. ในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	5 - 5
5.6 บทบาท ก.พ. ในด้านการเป็นผู้ออกแบบกลยุทธ์	5 - 6
5.7 บทบาท ก.พ. ในด้านการเป็นผู้เอื้ออำนวย	5 - 6
5.8 บทบาท ก.พ. ในด้านการเป็นผู้ตรวจสอบและผู้ประเมิน	5 - 7
5.9 บทบาท ก.พ. ในด้านการเป็นผู้พิทักษ์คุณธรรม	5 - 8
5.10 บทบาท ก.พ. ในด้านการเป็นผู้สร้างเครือข่าย	5 - 9
5.11 บทบาท ก.พ. ในการทำงานด้านต่างๆ	5 - 10
5.12 บทบาท ก.พ. ในการปรับปรุงระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และการจูงใจในการทำงาน	5 - 11
5.13 บทบาท ก.พ. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	5 - 11
5.14 บทบาท ก.พ. ในด้านกำลังคน	5 - 12
5.15 บทบาท ก.พ. ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน	5 - 13
5.16 บทบาท ก.พ. ในการสรรหาและการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ	5 - 13
5.17 บทบาท ก.พ. ในการให้ทุน การดูแลนักเรียนทุนทั้งในและต่างประเทศ การรับรองปริญญา ประกาศนียบัตร และการกำหนดเงินเดือนตามคุณวุฒิ	5 - 14
5.18 บทบาท ก.พ. ในการรักษาความเป็นธรรมในระบบข้าราชการพลเรือน	5 - 15
5.19 บทบาทและการทำงานของ ก.พ. ในประเด็นอื่นๆ	5 - 16
5.20 รูปแบบการทำงานของ ก.พ.	5 - 17
5.21 คุณสมบัติของประธาน ก.พ.	5 - 18
5.22 คุณสมบัติของ ก.พ.	5 - 19
5.23 การปฏิบัติงานของ ก.พ.	5 - 20
5.24 การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ ก.พ.	5 - 20
5.25 วาระของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ก.พ.	5 - 21
5.26 การจัดรูปแบบของ ก.พ.	5 - 22
5.27 ประเด็นเพิ่มเติมในอีก 10 ปีข้างหน้า	5 - 23
5.28 กระบวนการปฏิรูปองค์กรกลางบริหารงานบุคคล	5 - 23
5.29 ลักษณะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์	5 - 24
5.30 คณะกรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากรขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์	5 - 25
5.31 การให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ส่วนราชการในเรื่องการบริหารงานบุคคล	5 - 25
5.32 การดำเนินการสรรหาและการสอบคัดเลือก	5 - 26
5.33 การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	5 - 27
5.34 การพัฒนาข้าราชการพลเรือน	5 - 27
5.35 การปรับปรุงค่าตอบแทนและการจูงใจ	5 - 28

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
5.36 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	5 - 28
5.37 การบริหารด้านกำลังคน	5 - 29
5.38 การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ.	5 - 29
5.39 การให้ทุน การดูแลนักเรียนทุนทั้งในและต่างประเทศ การรับรองปริญญา ประกาศนียบัตร และกำหนดเงินเดือนตามคุณวุฒิ	5 - 30
5.40 แนวโน้มบทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	5 - 30
5.41 แนวโน้มบทบาทของผู้บริหารส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	5 - 31
5.42 แนวโน้มบทบาทของการเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	5 - 31
5.43 ลำดับที่ของหน่วยงานที่ควรทำหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนใน ปี พ.ศ. 2561 จำแนกตามภาพอนาคต	5 - 33
5.44 ลำดับที่ของทิศทางการระบบการทำงานต่างๆ ที่ควรปฏิบัติในปี พ.ศ. 2561 จำแนกตามภาพอนาคต	5 - 35
5.45 ร้อยละที่เห็นด้วยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. ในปี พ.ศ. 2561 จำแนกตามภาพอนาคต	5 - 38
5.46 ลำดับที่ของบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. ในปี พ.ศ. 2561 จำแนกตามภาพอนาคต	5 - 38
5.47 ร้อยละที่เห็นด้วยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. ในปี พ.ศ. 2561 จำแนกตามภาพอนาคต	5 - 42
5.48 จำนวนของวาระและการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในปี พ.ศ. 2561 จำแนกตามภาพอนาคต	5 - 44
5.49 ลำดับที่ของบทบาทหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ในปี พ.ศ. 2561 จำแนกตามภาพอนาคต	5 - 45
5.50 ลำดับที่ของบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ในปี พ.ศ. 2561 จำแนกตามภาพอนาคต	5 - 48
6.1 ภาพอนาคตในอีก 10 ปีข้างหน้าทั้ง 3 ภาพอนาคต	6 - 4
6.2 ลำดับหน่วยงานที่ควรมีบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้าจำแนก ตามภาพอนาคต	6 - 6
6.3 บทบาท และหน้าที่ตามบทบาทที่ ก.พ. ควรดำเนินการ	6 - 8
6.4 ลำดับความสำคัญในการทำหน้าที่ของ ก.พ. ตามลักษณะบทบาท โครงสร้างของ ก.พ. และ รูปแบบขององค์การกลางบริหารงานบุคคลในทศวรรษหน้า ตามภาพอนาคต	6 - 11
6.5 บทบาทและกิจกรรมที่สำนักงาน ก.พ. ควรดำเนินการ	6 - 18
6.6 ลำดับความสำคัญในการทำหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ตามบทบาทในทศวรรษหน้า ตามภาพอนาคต	6 - 20
6.7 บทบาทและกิจกรรมที่สำนักงาน ก.พ. ควรดำเนินการ	6 - 24
6.8 ลำดับความสำคัญในบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในทศวรรษหน้า ตามภาพอนาคต	6 - 25

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
6.9	พันธกิจและบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า
6.10	สัดส่วนของบทบาทหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคเอกชน
6.11	ความสอดคล้องระหว่างบทบาทหน้าที่กับหลักการของการปฏิรูประบบของคิม
6.12	ตัวชี้วัดธรรมาภิบาลของข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. 254
6.13	เครื่องมือปฏิรูปที่เป็นไปได้เพื่อการพัฒนาต่อไปของ Kim, P. S.
6.14	ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้าของกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมประชุมรับฟังความคิดเห็น

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
ส่วนนำเรื่อง	
1.1 การฉายภาพแนวโน้มประชากรโลกปี ค.ศ. 1950 – 2050 แบ่งแยกตามความแปรปรวนของอัตราการเจริญพันธุ์แต่ละระดับ	1 - 2
1.2 แนวโน้มของประชากรเมืองของโลก ประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่ยังไม่พัฒนา ค.ศ. 1950 - 2030	1 - 5
1.3 แนวโน้มของประชากรที่อาศัยอยู่ในเมือง และในชนบทของโลก ค.ศ. 1950 - 2030	1 - 6
1.4 แนวโน้มของจำนวนภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในช่วง ค.ศ. 1987 – 2006	1 - 11
1.5 แนวโน้มจำนวนประชากรรวมของประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2518 – 2593 แยกตามภาวะการเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง สูง ต่ำ และภาวะการเจริญพันธุ์คงที่	1 - 15
1.6 สัดส่วนประชากรไทยในช่วงวัยต่างๆ ระหว่างปี พ.ศ. 2548 – 2593 : ข้อสมมุติภาวะเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง	1 - 16
1.7 ปีระมิตการศึกษาปีการศึกษา 2549	1 - 24
1.8 อัตราการขยายตัวของ GDP ปี พ.ศ.2549 – 2551	1 - 81
1.9 อัตราการบริโภคภาคเอกชนปี พ.ศ.2543 – 2551	1 - 84
1.10 อัตราการลงทุนภาคเอกชนปี พ.ศ.2543 – 2551	1 - 84
1.11 ดัชนีราคาผู้บริโภคปี พ.ศ.2547 – 2551	1 - 85
1.12 อัตราเงินเฟ้อประเทศไทยปี พ.ศ. 2550 – 2551	1 - 85
1.13 ดุลบัญชีเดินสะพัด เงินทุนเคลื่อนย้าย และดุลการชำระเงิน ปี พ.ศ. 2547 – 2551	1 - 86
1.14 อัตราการว่างงานและอัตราการจ้างงาน ปี พ.ศ. 2544 – 2551	1 - 86
1.15 อัตราแลกเปลี่ยนเงินบาทต่อดอลลาร์สหรัฐปี ปี พ.ศ. 2548 – 2551	1 - 87
1.16 การเปลี่ยนแปลงค่าเงินสกุลต่างๆ เทียบกับต่อดอลลาร์สหรัฐปี พ.ศ. 2551	1 - 88
1.17 ราคาน้ำมันดิบดูไบไตรมาส 1 และไตรมาส 3 ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005 – 2008	1 - 88
1.18 สัดส่วนการใช้น้ำมันต่อ GDP จำแนกตามปี พ.ศ. 2539 – 2551	1 - 90
1.19 ดัชนีราคาเกษตรของไทยและในตลาดโลกปี พ.ศ. 2548 – 2551	1 - 91
1.20 อัตราการขยายตัวของสาขาเกษตรปี พ.ศ. 2549 – 2551	1 - 91
1.21 รายได้เกษตรกรจากการขายพืชผลสำคัญปี พ.ศ. 2548 – 2551	1 - 92
1.22 การส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมของไทยปี พ.ศ. 2550 – 2551	1 - 92
1.23 อันดับความสามารถในการแข่งขันโดยรวมของประเทศต่างๆ ประจำปี พ.ศ. 2550 โดย IMD	1 - 94
1.24 สถิติการใช้โทรศัพท์พื้นฐานของประชากรโลกตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 – 2006	1 - 101
1.25 สถิติการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ของประชากรโลกตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 – 2006	1 - 102
1.26 สถิติการใช้อินเทอร์เน็ตของประชากรโลกตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 – 2006	1 - 102

สารบัญแผนภูมิ (ต่อ)

แผนภูมิที่	หน้า
1.27 การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาด้านนาโนเทคโนโลยีของประเทศต่างๆ ในปี พ.ศ. 2547	1 - 109
1.28 สถิติการใช้อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ และโทรศัพท์มือถือของประชากรในประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2547 – 2550	1 - 110
1.29 อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยย่อย พ.ศ. 2550	1 - 111
2.1 จำนวนของพนักงานในภาคสาธารณะปี ค.ศ. 2002 และ ค.ศ. 2007	2 - 82
2.2 ตัวชี้วัดต้นทุนของแรงงาน อัตราเงินเดือนและค่าจ้างทั้งหมดปี 2002 – 2007	2 - 85

คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า

4.1 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	4 - 26
4.2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	4 - 27
4.3 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและสถานภาพ	4 - 27
4.4 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	4 - 28
4.5 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง	4 - 28
4.6 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุของการรับราชการ	4 - 29
4.7 ค่าเฉลี่ยของปัญหาหลักของข้าราชการไทยในปัจจุบัน	4 - 30
4.8 ค่าเฉลี่ยของค่านิยมและทัศนคติของข้าราชการไทยในปัจจุบัน	4 - 32
4.9 ค่าเฉลี่ยของค่านิยมและทัศนคติของข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด	4 - 34
4.10 ค่าเฉลี่ยของค่านิยมและทัศนคติของข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตด้านบวก	4 - 35
4.11 ค่าเฉลี่ยของค่านิยมและทัศนคติของข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตด้านลบ	4 - 35
4.12 ค่าเฉลี่ยของของแรงจูงใจในการรับราชการไทยที่เป็นจริงในปัจจุบัน	4 - 40
4.13 ค่าเฉลี่ยของของแรงจูงใจในการรับราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด	4 - 41
4.14 ค่าเฉลี่ยของของแรงจูงใจในการรับราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตด้านบวก	4 - 42
4.15 ค่าเฉลี่ยของของแรงจูงใจในการรับราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตด้านลบ	4 - 43
4.16 ค่าเฉลี่ยของความรู้ที่ข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุดจำเป็นต้องมี	4 - 46
4.17 ค่าเฉลี่ยของความรู้ที่ข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตด้านบวกจำเป็นต้องมี	4 - 47
4.18 ค่าเฉลี่ยของความรู้ที่ข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตด้านลบจำเป็นต้องมี	4 - 48
4.19 ค่าเฉลี่ยของทักษะที่ข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุดจำเป็นต้องมี	4 - 51
4.20 ค่าเฉลี่ยของทักษะที่ข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตด้านบวกจำเป็นต้องมี	4 - 52

สารบัญแผนภูมิ (ต่อ)

แผนภูมิที่	หน้า
4.21 ค่าเฉลี่ยของทักษะที่ข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตด้านลบจำเป็นต้องมี	4 - 53
4.22 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่ข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคต ที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุดควรจะต้องมี	4 - 56
4.23 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่ข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตด้านบวกควรจะต้องมี	4 - 57
4.24 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่ข้าราชการไทยภายใต้ภาพอนาคตด้านลบควรจะต้องมี	4 - 58

ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า

2.1 สัดส่วนข้าราชการในฝ่ายพลเรือนจำแนกตามกระทรวงในปีงบประมาณ 2550	2 - 3
2.2 อัตรากำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน ปีงบประมาณ 2550	2 - 4
2.3 อัตราข้าราชการในฝ่ายพลเรือนปีงบประมาณ 2550 จำแนกตามประเภทข้าราชการ	2 - 5
2.4 สัดส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญชาย - หญิง จำแนกตามส่วนราชการ	2 - 8
2.5 จำนวนและสัดส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญชาย-หญิง ในช่วงอายุต่างๆ ในปีงบประมาณ 2550	2 - 10
2.6 อายุเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตามช่วงอายุ ในปีงบประมาณ 2550	2 - 10

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ส่วนนำเรื่อง	
1.1 การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสื่อสารและการเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสาร	1 - 103
1.2 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนานาโนเทคโนโลยีของประเทศไทย (พ.ศ. 2547 – 2556)	1 - 126
2.1 ตัวแบบขีดความสามารถ (The model of capability)	2 - 14
2.2 โครงสร้างบริหารราชการรัฐบาลกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา	2 - 20
2.3 วิวัฒนาการในการปรับปรุงประสิทธิภาพราชการของประเทศสหรัฐอเมริกา	2 - 28
2.4 การปรับปรุงประสิทธิภาพราชการของสหรัฐอเมริกา ในยุค Reinventing Government	2 - 29
2.5 พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสหพันธรัฐ	2 - 33
2.6 ความสัมพันธ์ของระบบ HCAAF	2 - 38
2.7 โครงสร้างของข้าราชการระดับสหพันธรัฐ	2 - 39
2.8 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ DHS	2 - 48
2.9 Alternative Personnel System (APS) Assessment: DHS Preparedness Component	2 - 49
2.10 Alternative Personnel System (APS) Assessment: DHS Progress Component	2 - 51
2.11 โครงสร้างของกระทรวงกลาโหม สหรัฐอเมริกา	2 - 54
2.12 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทางเลือกของ DOD	2 - 55
2.13 โครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	2 - 79
2.14 โครงสร้างของสำนักงานทรัพยากรบุคคลแห่งสหพันธรัฐ	2 - 108
2.15 สรุปการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างรัฐบาลกลางและหน่วยงานอิสระ	2 - 128
2.16 องค์ประกอบของการให้น้ำหนักของการจ่ายค่าตอบแทน	2 - 131
2.17 เครื่องมือการบริหารผลงานของรัฐบาล	2 - 139
2.18 สัดส่วนตลาดแรงงานในประเทศสวีเดน	2 - 143
3.1 โครงสร้างการบริหารราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545	3 - 8
3.2 แนวทางการพัฒนาระบบราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. (OPDC Diamond)	3 - 18
คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า	
2.1 ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	2 - 7
2.2 Linking competency and competence to performance	2 - 7

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
2.3 Competence at work: Model for Superior Performance	2 - 10
2.4 Pyramid Competency Model	2 - 11
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก	2 - 13
2.6 แนวทางการศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า	2 - 36
2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า	2 - 44
4.1 องค์ประกอบของค่านิยมหลักข้าราชการไทย	4 - 2
4.2 ภาพแสดงการจำแนกคุณลักษณะเด่นทั้ง 2 กลุ่ม	4 - 64
5.1 คุณลักษณะ 3 ด้านของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า	5 - 5

ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า

2.1 ตัวแบบทั่วไปของทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์	2 - 14
2.2 โครงสร้างองค์การแบบแบนราบ	2 - 16
2.3 โครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์	2 - 17
2.4 โครงสร้างองค์การแบบทีมงาน	2 - 17
2.5 โครงสร้างองค์การแบบเครือข่าย	2 - 18
2.6 การจัดโครงสร้างส่วนราชการแบบผสม	2 - 20
2.7 การจัดโครงสร้างส่วนราชการแบบคณะกรรมการ	2 - 21
2.8 การจัดโครงสร้างส่วนราชการแบบโครงการ	2 - 22
2.9 องค์ประกอบตำแหน่งงาน	2 - 25
2.10 แบบจำลองการทำงานการพัฒนาสายอาชีพในองค์กร	2 - 35
2.11 การเปรียบเทียบโครงสร้างระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่ง	2 - 39
2.12 ความก้าวหน้าทางอาชีพตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	2 - 40
2.13 ตัวอย่างการจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์	2 - 43
2.14 กระบวนการเทียบเคียงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล	2 - 47
2.15 รูปแบบบุคลิกลักษณะของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)	2 - 48
2.16 ขอบเขตของขีดความสามารถ	2 - 49
2.17 ผลลัพธ์แสดงการบรรลุเป้าหมายและยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล	2 - 55
2.18 การต่ออายุราชการ	2 - 62
2.19 แผนการจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นของ IBM	2 - 72
2.20 กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน	2 - 76

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
2.21 การวางมาตรการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	2 - 83
2.22 กรอบแนวคิดทางการศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของ ข้าราชการในทศวรรษหน้า	2 - 114
6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลกับคุณลักษณะของข้าราชการ ในทศวรรษหน้า	6 - 14
6.2 ฐานรากและขอบข่ายของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะข้าราชการ ในทศวรรษหน้า	6 - 24
บทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า	
1.1 บทบาทหลักของงานทรัพยากรบุคคล	1 - 3
1.2 ความสัมพันธ์ของบทบาทหลักของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1 - 3
1.3 บทบาทของนักทรัพยากรบุคคล	1 - 4
2.1 สรุปแนวทางการศึกษาบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ.และบทบาท ของส่วนราชการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า	2 - 51
6.1 บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	6 - 29
6.2 แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	6 - 33

