



**วิสัยทัศน์ :** ปฏิรูปการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พัฒนาคุณภาพ คุณธรรม ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อสร้างให้เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และแรงสนับสนุนในการปฏิบัติงานราชการเพื่อประเทศชาติและประชาชนจากทุกฝ่าย (To Restore Trust in Thai Public Servants)

- พันธกิจ :**
1. ปรับขนาด ต้นทุน และค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของภาครัฐ อยู่ในระดับที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ คุ่มค่า เพื่อให้ผู้บริหารภาครัฐสามารถจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ (Optimizing Size and Costs of HR in Thai Public Service)
  2. ปรับปรุงกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ยืดหยุ่น คล่องตัว ทันสมัย เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ สามารถสนองตอบต่อความต้องการในการบริการภาครัฐ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นในระดับสากล (Innovating Agile HRM in Thai Public Service)
  3. พัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีคุณธรรม มีความเป็นมืออาชีพ ควบคู่กับการสร้างสมดุลของคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับความจำเป็น ความต้องการและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายทุกระดับ (Improving Quality of Work & Life of Thai Public Servants)



**ระยะที่ 1:**  
QUICK WINS  
(2560 - 2564)

- ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง (Talent Inventory Management)
- ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Exam)
- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1): Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase I)
- กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ
- การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย



**ระยะที่ 3:**  
เสริมสร้าง  
ความเข้มแข็งระบบ/กลไก  
(2570 - 2574)

- ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase II)
- ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ: International Hub on Civil Service Management
- ระบบกรรมการสอบสวนกลาง

2560

2565

2570

2575

2579



**ระยะที่ 2:**  
ขยายผล  
(2565 - 2569)

- ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase I)
- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 2): Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase II)
- ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ: Department HRM Improvement System
- ระบบการถ่ายเท/ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค : Flexible Workforce Management
- ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ: Civil Service Counseling System
- โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6.0)



**ระยะที่ 4:**  
พัฒนาต่อเนื่อง  
(2575 - 2579)

- ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการทำงานของประเทศไทย: Integrated National Employment System



## ระยะที่ 1 (2560 – 2564): QUICK WINS

ภารกิจ/โครงการสำคัญ	คำอธิบาย
ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง (Talent Inventory Management)	การบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง โดยอยู่บนฐานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลราชการพลเรือนที่บูรณาการกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ของภาครัฐและฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของข้าราชการ
ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Exam)	ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1): Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase I)	การนำร่องระบบการพัฒนาข้าราชการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนประเทศของรัฐบาล เช่น สมรรถนะด้านดิจิทัล สมรรถนะด้านการบริหารโครงการ เป็นต้น
กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ	แนวทางการส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญใหม่
การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย	การทบทวนกฎหมายสารบัญญัติว่าด้วยความผิดวินัยและวิธีบัญญัติว่าด้วยกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่จำเป็นต้องปรับปรุง



## ระยะที่ 2 (2565 – 2569): ขยายผล

ภารกิจ/โครงการสำคัญ	คำอธิบาย
ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase I)	การนำร่องระบบการจ้างงานและระบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว จูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเข้าสู่ระบบราชการและรักษาคนดี คนเก่งให้คงอยู่ในระบบราชการ
ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 2): Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase II)	การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนประเทศของรัฐบาล เช่น สมรรถนะด้านดิจิทัล สมรรถนะด้านการบริหารโครงการ เป็นต้น
ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ: Department HRM Improvement System	ระบบการให้คำปรึกษาแนะนำการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ส่วนราชการ เช่น HR Consulting and Auditing Service เป็นต้น
ระบบการถ่ายเท/สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค : Flexible Workforce Management	การปรับปรุงระบบการถ่ายเท/สับเปลี่ยนหมุนเวียนอัตรากำลังข้ามส่วนราชการและภูมิภาค เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ นวัตกรรมและการใช้ประโยชน์กำลังคนของประเทศในภาพรวม
ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ: Civil Service Counseling System	การพัฒนาระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เช่น คลินิก หรือ Call Center หรือ คู่มือแนะนำเกี่ยวกับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6.0)	การพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6.0) ให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. ได้ในรูปแบบออนไลน์



## ระยะที่ 3 (2570 – 2574): เสริมสร้างความเข้มแข็งระบบ/กลไก

ภารกิจ/โครงการสำคัญ	คำอธิบาย
ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase II)	ระบบการจ้างงานที่หลากหลายยืดหยุ่น คล่องตัว จูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเข้าสู่ระบบราชการและรักษาคนดี คนเก่งให้คงอยู่ในระบบราชการ
ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ: International Hub on Civil Service Management	ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยจัดทำระบบจัดเก็บองค์ความรู้ อีกทั้งบริหารจัดการองค์ความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและเผยแพร่อย่างต่อเนื่องในระดับสากล
ระบบกรรมการสอบสวนกลาง	การพัฒนากระบวนการสอบสวนกลาง เพื่อให้เกิดมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยในภาครัฐ โดยการพัฒนาระบบดังกล่าวรวมถึงบทความมติวินัยที่จะให้มีกรรมการสอบสวนกลาง กระบวนการสอบสวนทางวินัย สิทธิประโยชน์ของกรรมการสอบสวน และระบบตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัย



## ระยะที่ 4 (2575 – 2579): พัฒนาต่อเนื่อง

ภารกิจ/โครงการสำคัญ	คำอธิบาย
ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ: Integrated National Employment System	การปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เชื่อมโยงกับระบบการจ้างงานของภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อให้ประเทศใช้ศักยภาพของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด