



ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
(ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

วิสัยทัศน์ : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูง ได้รับความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก
พันธกิจ : พัฒนาและขับเคลื่อนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สนับสนุนส่วนราชการ พัฒนาข้าราชการ และส่งเสริมระบบคุณธรรม
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : ภาครัฐที่โปร่งใสปราศจากทุจริต ระบบราชการที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วนราชการที่ขับเคลื่อนนวัตกรรม ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี
กลยุทธ์ :

1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)
2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion)
4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

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)
- ระบบ GovID (Phase I)
- กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ
- การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย

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

- ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase II)
- ระบบ GovID (Phase III)
- 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)
- ระบบ GovID (Phase II)
- ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ: Department HRM Improvement System
- ระบบการถ่ายเท/ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค: Flexible Workforce Management
- ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ: Civil Service Counseling System



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
ระบบ GovID (I)	การนำร่องระบบสารสนเทศการแสดงตัวของข้าราชการ (GovID) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนาของข้าราชการ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และเป็นบูรณาการ
กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ	แนวทางการส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญใหม่
การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย	การทบทวนกฎหมายสารบัญญัติว่าด้วยความผิดวินัยและวิธีสบัญญัติว่าด้วยกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่จำเป็นต้องปรับปรุง



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
ระบบ GovID (Phase II)	การขยายผลจาก Phase I
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



ระยะที่ 3 (2570 – 2574): เสริมสร้างความเข้มแข็งระบบ/กลไก

ภารกิจ/โครงการสำคัญ	คำอธิบาย
ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase II)	ระบบการจ้างงานที่หลากหลายยืดหยุ่น คล่องตัว จูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเข้าสู่ระบบราชการและรักษาคนดี คนเก่งให้คงอยู่ในระบบราชการ
ระบบ GovID (Phase III)	การดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบ
ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ: International Hub on Civil Service Management	ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยจัดทำระบบจัดเก็บองค์ความรู้ อีกทั้งบริหารจัดการองค์ความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและเผยแพร่อย่างต่อเนื่องในระดับสากล
ระบบกรรมการสอบสวนกลาง	การพัฒนาระบบสอบสวนกลาง เพื่อให้เกิดมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยในภาคราชการ โดยการพัฒนาาระบบดังกล่าวรวมถึงบทความผิดวินัยที่จะให้มีกรรมการสอบสวนกลาง กระบวนการสอบสวนทางวินัย สิทธิประโยชน์ของกรรมการสอบสวน และระบบตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัย



ระยะที่ 4 (2575 – 2579): พัฒนาต่อเนื่อง

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