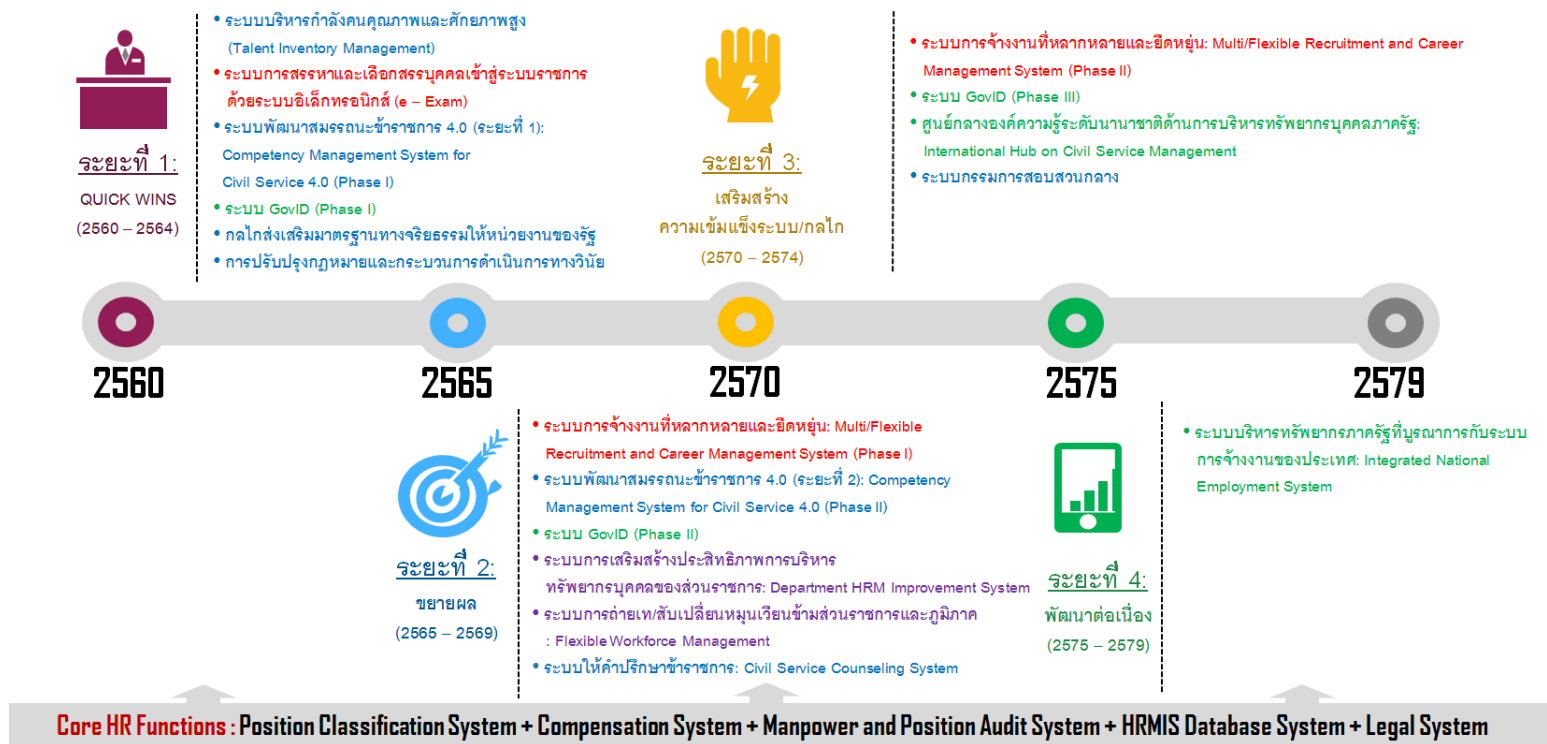


# ยุทธศาสตร์

## สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ขึ้น ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศ**มีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ**สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมายระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

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

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในระยะเวลา 20 ปี จะเป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายที่รัฐบาลกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและทันการณ์

**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)

## สารบัญ

	หน้า
1. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	4
2. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	5
3. ยุทธศาสตร์ด้าน การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	8

## 1. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดินและเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชนด้วยการนำไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าประสงค์หลัก คือ **“ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”** ซึ่งถือว่าเป็นคติพจน์ประจำชาติ

นอกจากนั้น ในการบริหารราชการแผ่นดินจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ (1) โครงสร้างหน่วยงานของรัฐที่มีคุณภาพ (2) ทรัพยากรบุคคลของชาติที่มีคุณภาพและมีความมุ่งมั่น (3) กลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (4) การแสวงหาและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพสูงสุดส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

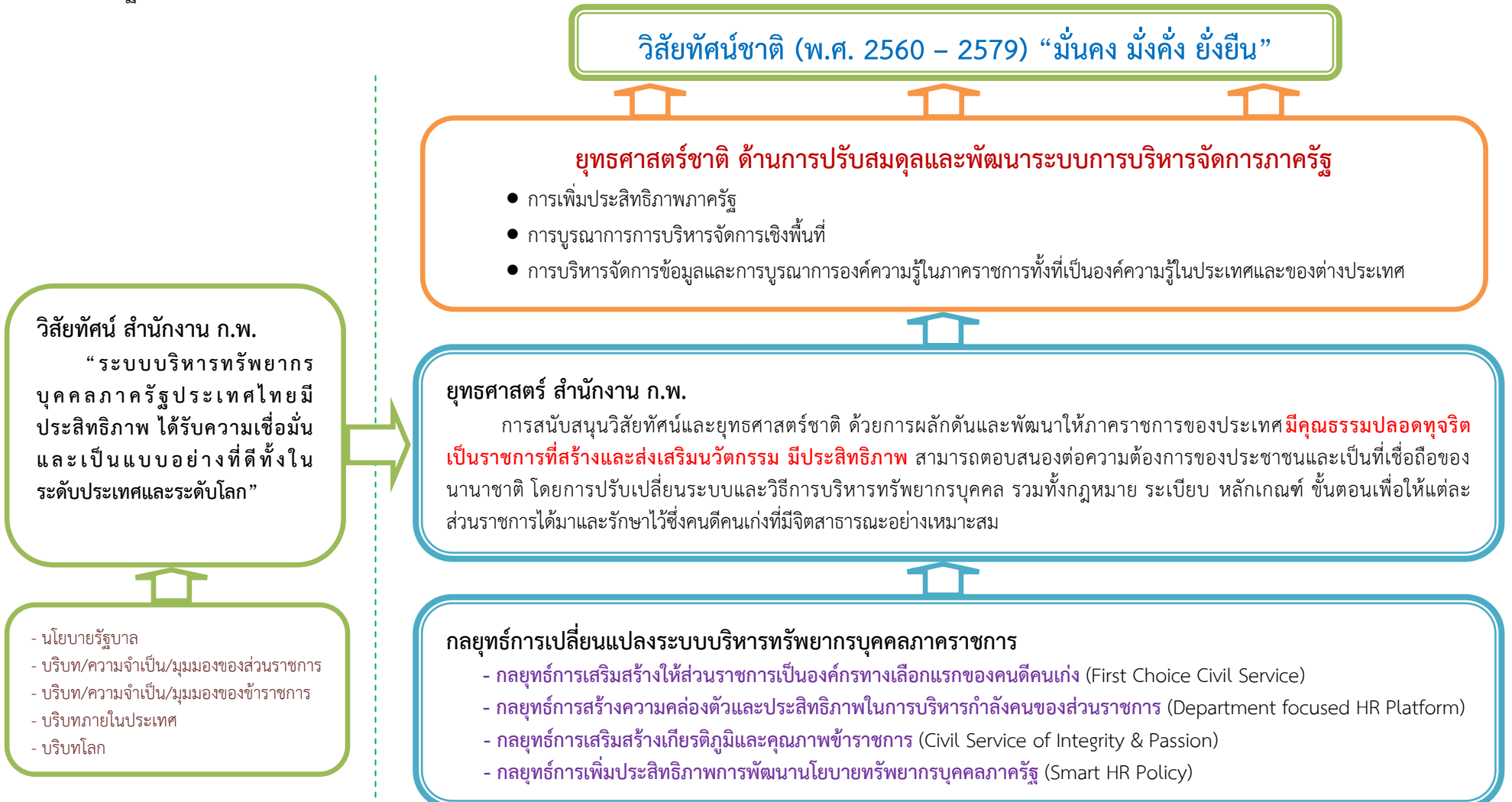
1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเทศมีความ **“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”**  
เป็นประเทศพัฒนาแล้ว  
ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



## 2. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่ 6 ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ดังนี้



ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. **กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)** โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
  - ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Exam)
  - ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Muti/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase I และ II)
2. **กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)** โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
  - ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ: Department HRM Improvement System
  - ระบบการถ่ายเท/สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค: Flexible Workforce Management
3. **กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)** โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
  - ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง (Talent Inventory Management)
  - ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1 และ 2): Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase I และ II)
  - กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ
  - การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย
  - ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ: Civil Service Counseling System
  - ระบบกรรมการสอบสวนกลาง
4. **กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)** โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
  - ระบบ GovID (Phase I, II และ III)
  - ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ: International Hub on Civil Service Management
  - ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ: Integrated National Employment System

# ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)



**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. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาโดยนโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (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
- ระบบกรมการสอบสวนกลาง

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
- ระบบการย้าย/สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค: Flexible Workforce Management
- ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ: Civil Service Counseling System



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

- ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ: Integrated National Employment System

**Core HR Functions :** Position Classification System + Compensation System + Manpower and Position Audit System + HRMIS Database System + Legal System

### 3. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

หน่วยงานหลัก : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

(กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง  และ  ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานในภารกิจหลักของหน่วยงาน)

กลุ่มงานด้าน :  เศรษฐกิจ  สังคม  ความมั่นคง  การต่างประเทศ  กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

แผนงาน : การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

แผนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงและหน่วยงาน (Function)  แผนงานตามยุทธศาสตร์เฉพาะของรัฐบาล (Agenda)

- **วิสัยทัศน์** : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประเทศไทยมีประสิทธิภาพ ได้รับความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก
- **เป้าประสงค์ในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐** : .....(กรุณาระบุเป้าประสงค์ของแผนงานในการก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐).....
- **แหล่งที่มาของงบประมาณ** : งบประมาณแผ่นดิน
- **ความสอดคล้อง**
  - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
  - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality)
  - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : เรื่อง บริหารราชการแผ่นดิน
  - ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย : เรื่อง การบริหารราชการแผ่นดิน



## กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)

<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความมั่นคง	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและการ เสริมสร้างศักยภาพคน	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	<input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ			
แผนงาน: การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ								
หน่วยงานหลัก: สำนักงาน ก.พ.			พื้นที่ดำเนินการ: ทั่วประเทศ					
รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	
	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ถึง 2560	ต.ค. 59 ถึง พ.ศ. 2579						
		ช่วงระยะที่						
1	2	3	4					
<b>1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)</b>								
โครงการระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Exam)	√	√			ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์	22,000,000	ส่วนราชการ และหน่วยงาน กลาง	
โครงการระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Muti/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase I และ II)			√	√	Phase I : การนำร่องระบบการจ้างงานและระบบเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว จูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการ ปฏิบัติงานเข้าสู่ระบบราชการและรักษาคนดี คนเก่งให้คงอยู่ในระบบ ราชการ Phase II : ระบบการจ้างงานที่หลากหลายยืดหยุ่น คล่องตัว จูงใจให้ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเข้าสู่ระบบ ราชการและรักษาคนดี คนเก่งให้คงอยู่ในระบบราชการ	2,000,000	ส่วนราชการ	

กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ  
(Department focused HR Platform)

<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความมั่นคง	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	<input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ			
แผนงาน: การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ								
หน่วยงานหลัก: สำนักงาน ก.พ.			พื้นที่ดำเนินการ: ทั่วประเทศ					
รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ถึง 2560	ต.ค. 59 ถึง พ.ศ. 2579						
		ช่วงระยะที่						
	1	2	3	4				
2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)								
โครงการระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ: Department HRM Improvement System			√		ระบบการให้คำปรึกษาแนะนำการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ส่วนราชการ เช่น HR Consulting and Auditing Service เป็นต้น	2,000,000	ส่วนราชการ	
โครงการระบบการถ่ายเท/สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค: Flexible Workforce Management			√		ระบบการถ่ายเท/สับเปลี่ยนหมุนเวียนอัตรากำลังข้ามส่วนราชการและภูมิภาค เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ นวัตกรรมและการใช้ประโยชน์กำลังคนของประเทศในภาพรวม	2,000,000	ส่วนราชการ	

## กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)

<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความมั่นคง	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	<input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
--	--	---	---	---	--

แผนงาน: การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

หน่วยงานหลัก: สำนักงาน ก.พ.

พื้นที่ดำเนินการ: ทั่วประเทศ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ถึง 2559	ด.ค. 59 ถึง พ.ศ. 2579						
		ช่วงระยะที่						
		1	2	3				4

### 3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)

โครงการระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง (Talent Inventory Management)	√	√			การบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง โดยอยู่บนฐานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลราชการพลเรือนที่บูรณาการกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ของภาครัฐและฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของข้าราชการ	5,000,000	ส่วนราชการและหน่วยงานกลาง
โครงการระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1 และ 2): Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase I และ II)	√	√	√		<p><b>Phase I:</b> การนำร่องระบบการพัฒนาข้าราชการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนประเทศของรัฐบาล เช่น สมรรถนะด้านดิจิทัล สมรรถนะด้านการบริหารโครงการ เป็นต้น</p> <p><b>Phase II:</b> การขยายผลจาก Phase I</p>	50,000,000	ส่วนราชการ
โครงการกลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ	√	√			แนวทางการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญใหม่	2,000,000	ส่วนราชการ
โครงการการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย	√	√			กฎหมายสารบัญญัติว่าด้วยความผิดวินัยและวิธีสบัญญัติว่าด้วยกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่ได้รับการปรับปรุง	2,000,000	ส่วนราชการ

<p>โครงการระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ: Civil Service Counseling System</p>			√		<p>ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เช่น คลินิก หรือ Call Center หรือ คู่มือแนะนำเกี่ยวกับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน</p>	2,000,000	ส่วนราชการ
<p>โครงการพัฒนาระบบกรรมการสอบสวนกลาง</p>				√	<p>ระบบสอบสวนกลางที่มีมาตรฐาน เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยในภาคราชการมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาระบบดังกล่าวรวมถึงทศวรรษวิสัยทัศน์ที่จะให้มีกรรมการสอบสวนกลาง กระบวนการสอบสวนทางวินัย สิทธิประโยชน์ของกรรมการสอบสวน และระบบตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัย</p>	2,000,000	ส่วนราชการ

## กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความมั่นคง	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม	<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	<input checked="" type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
--	--	---	---	---	--

แผนงาน: การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

หน่วยงานหลัก: สำนักงาน ก.พ.

พื้นที่ดำเนินการ: ทั่วประเทศ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา				ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ถึง 2559	ด.ค. 59 ถึง พ.ศ. 2579						
		ช่วงระยะที่						
		1	2	3				4

### 4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

โครงการระบบ GovID (Phase I, II และ III)	√	√	√	√	<p><b>Phase I :</b> การนำร่องระบบสารสนเทศการแสดงตัวของข้าราชการ (GovID) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนาของข้าราชการ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และเป็นบูรณาการ</p> <p><b>Phase II :</b> การปรับปรุงระบบและการขยายผลการนำร่องจาก Phase I</p> <p><b>Phase III :</b> การดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบ</p>	10,000,000	ส่วนราชการ
โครงการศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ: International Hub on Civil Service Management				√	ระบบจัดเก็บองค์ความรู้ อีกทั้งบริหารจัดการองค์ความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและเผยแพร่อย่างต่อเนื่องในระดับสากล	2,000,000	ส่วนราชการ
โครงการระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ: Integrated National Employment System				√	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่เชื่อมโยงกับระบบการจ้างงานของภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อให้ประเทศใช้ศักยภาพของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	2,000,000	ส่วนราชการ