

สรุปแผนการปฏิรูปภารกิจที่สำคัญของสำนักงาน ก.พ. ในช่วงปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐

ภารกิจสำคัญ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	การดำเนินการ	ผลผลิตภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๐	หน่วยงานภายในที่รับผิดชอบ
<p>๑) การปฏิรูประบบบริหารกำลังคนคุณภาพ</p> <p>๑.๑ การนำร่องปรับปรุงการบริหารจัดการทุนรัฐบาล ก.พ. เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อกำหนดแผนการให้ทุนการศึกษา/วิจัย ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับ ๑๒ (Demand Side) 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุม Focus Group กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ/ข้าราชการ/เอกชน ในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อจัดทำแผนการให้ทุน การศึกษา/วิจัย - การจัดทำแผนการให้ทุนการศึกษา/วิจัย ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาฯ - เสนอรูปแบบทุน ก.พ. Strategic-based ต่อ อ.ก.พ. - สรุปผลการประชุม Focus Group - นำเสนอข้อเสนอแผนการให้ทุนการศึกษา/วิจัย ต่อที่ประชุม อ.ก.พ. /ก.พ. - เสนอรูปแบบทุน ก.พ. Strategic – based ต่อ อ.ก.พ./ก.พ.พิจารณา 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายการจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. ในเชิงยุทธศาสตร์ - แนวทางการติดตามการใช้ประโยชน์นักเรียนทุนรัฐบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์นักบริหารระดับสูง - ศูนย์สรรหาและเลือกสรร - ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
<p>๑.๒ การปรับปรุงกลไกการสรรหาและคัดเลือก “ทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (ทุน UIS)” โดยมี การทำข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) กับ ส่วนราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดเลือกและส่งเสริมความเข้าใจใน อาชีพของผู้รับทุน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเตรียมกำลังคนภาครัฐตามความต้องการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และ สนับสนุนส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการสรรหาและเลือกสรรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - บูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบทุนรัฐบาลในประเด็น ปัญหา เป้าหมาย และผลการดำเนินการที่ผ่านมา - ศึกษาข้อมูลเพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาและเลือกสรรทุนรัฐบาลให้สามารถดึงดูดกำลังคนคุณภาพและจัดทำข้อเสนอหลักเกณฑ์วิธีการ - ปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาและเลือกสรรทุนรัฐบาล ลดเวลาการดำเนินการ และเพิ่มช่องทางการสรรหาบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมาย/ วัตถุประสงค์นำร่องการดำเนินการในบางประเภททุน 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) กับส่วนราชการ - หลักสูตรการฝึกงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดเลือกนักเรียนทุนและส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้รับทุน 	<ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์สรรหาและเลือกสรร - ศูนย์นักบริหารระดับสูง

ภารกิจสำคัญ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	การดำเนินการ	ผลผลิตภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๐	หน่วยงานภายในที่รับผิดชอบ
<p>๑.๓ แนวทางการจูงใจผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพ เข้าสู่ระบบราชการ โดยรวมถึงการปรับปรุงระบบการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูงเข้ารับราชการและระบบพนักงานราชการ</p>	<p>- เพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเข้าสู่ระบบราชการ และรักษาคนดี คนเก่งให้คงอยู่ในระบบราชการ</p>	<p>- ปรับปรุงกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย โดยรวมถึงการพิจารณาปรับปรุงกลไกการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญสูงเข้ารับราชการ และระบบพนักงานราชการ</p> <p>- ศึกษาประเภทบุคลากรและลักษณะงานเพื่อรองรับรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย</p> <p>- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับประเภทของบุคลากรที่จำแนกตามการจ้างงานที่หลากหลายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</p>	<p>- การปรับปรุงระบบการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญสูงเข้ารับราชการ และระบบพนักงานราชการ โดยนำร่องกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นความต้องการของส่วนราชการ</p> <p>- ข้อเสนอเบื้องต้นระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่</p>	<p>- สำนักพัฒนาระบบบำนาญ ตำแหน่งและค่าตอบแทน</p> <p>- สำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล</p> <p>- ศูนย์สรรหาและเลือกสรร</p> <p>- ศูนย์นันทนาการระดับสูง</p>
<p>๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ</p> <p>๒.๑ การปรับปรุงค่าตอบแทนของผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง</p>	<p>- เพื่อปรับปรุงค่าตอบแทนของผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงให้ยืดหยุ่นกันอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการปรับบัญชีเงินเดือนของข้าราชการประจำที่ได้ดำเนินการไปแล้วตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗</p>	<p>- ปรับปรุงข้อเสนอตามข้อสังเกตของรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) และนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างหน่วยงาน และระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ และคณะรัฐมนตรี พิจารณาตามลำดับ</p>	<p>- ข้อเสนอค่าตอบแทนของผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง</p>	<p>- สำนักวิจัยและพัฒนางานบุคคล</p>
<p>๒.๒ การพัฒนาและแก้ไขกฎหมายหลักเกณฑ์ วิธีการในการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน</p>	<p>- เพื่อให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- ศึกษาแนวทางการเลื่อน โอน ย้ายที่ให้ความสำคัญกับความสามารถและคุณลักษณะของบุคคล เพื่อให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการได้มาซึ่งผู้ดำรงตำแหน่ง</p>	<p>- ข้อเสนอระบบการเลื่อน โอน ย้ายที่ให้ความสำคัญกับความสามารถและคุณลักษณะของบุคคล</p>	<p>- สำนักตรวจและประเมินผลกำลังคน</p> <p>- ศูนย์นันทนาการระดับสูง</p>

ภารกิจสำคัญ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	การดำเนินการ	ผลผลิตภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๐	หน่วยงานภายในที่รับผิดชอบ
<p>๒.๓ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ข้าราชการ ๔.๐ และขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล</p>	<p>- เพื่อให้ระบบราชการมีบุคลากรภาครัฐที่มีความเป็นมืออาชีพและพร้อมที่จะขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน</p>	<p>- ทบทวนการกำหนดและพัฒนาสมรรถนะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ</p>	<p>- ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาข้าราชการกลุ่มที่มีผลสำคัญ/มีความจำเป็นเร่งด่วนต่อการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาล - หลักสูตรนำร่องการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารโครงการ (Project Management)</p>	<p>- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน - ศูนย์นักบริหารระดับสูง</p>
<p>๒.๔ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในมิติกระบวนการพัฒนา เนื้อหา และวิธีการบริหารจัดการ</p>	<p>- เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสภาวะการณ์ไม่ปกติของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยขับเคลื่อนการแก้ปัญหาและพัฒนาข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป</p>	<p>- ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการพัฒนา เนื้อหา วิธีการ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ - นำร่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้รูปแบบใหม่ - ติดตาม ประเมินผลแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้รูปแบบใหม่</p>	<p>- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการปรับปรุงในมิติกระบวนการพัฒนา เนื้อหา และวิธีการบริหารจัดการ</p>	<p>- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน</p>
<p>๓) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ ๓.๑ การกำหนดมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ที่พ้นจากราชการ</p>	<p>- เพื่อให้มีการหารือร่วมกันระหว่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกร่างแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ที่พ้นจากราชการ ให้เป็นไปตามหลักการที่ ครม. มีมติเห็นชอบ แล้วเสนอ ครม. เพื่อพิจารณาไปพร้อมกัน</p>	<p>- จัดประชุมหารือร่วมกันระหว่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ประเภทต่างๆ องค์กรตรวจสอบ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง - สำนักงาน ก.พ. รวบรวมร่างกฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอ ก.พ. รับทราบการปรับร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ที่พ้นจากราชการในส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญ - จัดส่งข้อเสนอและร่างกฎหมายทั้งหมดถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป</p>	<p>- ข้อเสนอและร่างกฎหมายการกำหนดมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ที่พ้นจากราชการ</p>	<p>- สำนักมาตรฐานวินัย</p>

ภารกิจสำคัญ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	การดำเนินการ	ผลผลิตภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๐	หน่วยงานภายในที่รับผิดชอบ
๓.๒ การแก้ไข ปรับปรุง กฎระเบียบ เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม	- เพื่อปรับปรุง แก้ไข กระบวนการพิจารณาอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ เพื่อให้การพิจารณาได้อย่างรวดเร็วขึ้น	- ศึกษา วิเคราะห์ ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ - ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อแก้ไข กฎ ก.พ.ค. - ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมเพื่อปรับปรุง แก้ไข กฎ ก.พ.ค. - จัดทำร่างกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. - จัดทำร่างกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ.	- ร่างกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และ การพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. - ร่างกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และ การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ.	- สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม
๓.๓ แนวทางการส่งเสริมมาตรฐาน จริยธรรมตามรัฐธรรมนูญใหม่	- เพื่อให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม	- ศึกษา วิเคราะห์ ประมวลข้อมูลมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลอื่นๆ - สื่อสารและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - จัดทำแนวทางการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภายใต้รัฐธรรมนูญ - ทบทวน/และกำหนดกลไกการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคล	- ร่างมาตรฐานทางจริยธรรมภายใต้มาตรา ๗๖ ของรัฐธรรมนูญผ่านการลงประชามติ พ.ศ. ๒๕๕๙ และแนวทางการนำไปใช้กับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม - สำนักมาตรฐานวินัย
๔) การพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ๔.๑ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลราชการพลเรือนที่บูรณาการกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆของภาครัฐ	- เพื่อบูรณาการใช้ข้อมูลร่วมกัน โดยสำนักงาน ก.พ. มีระบบที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลกับส่วนราชการ เพื่อนำไปสู่ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์สนับสนุนการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อพัฒนาโปรแกรมระบบข้อมูลกลางสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. ที่มีระบบบริหารจัดการข้อมูล	- พัฒนาโปรแกรมระบบฐานข้อมูลกลางสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS Center) - จัดการรหัสมาตรฐาน (Cleansing) และนำเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลกลางสารสนเทศทรัพยากรบุคคล - นำระบบฐานข้อมูลกลางสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS Center) มาใช้งาน - นำร่องกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนใช้ GovID ในการระบุตัวตนในระบบออนไลน์	- มีสารสนเทศข้อมูลข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูงและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิที่เป็นปัจจุบันเพื่อใช้สนับสนุนการวางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ - DPIS Center สามารถเชื่อมโยงส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

ภารกิจสำคัญ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	การดำเนินการ	ผลผลิตภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๐	หน่วยงานภายในที่รับผิดชอบ
	<p>รหัสมาตรฐานกลางข้อมูลพื้นฐานของโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล โดยรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลรหัสมาตรฐานและข้อมูลบุคลากรในแบบออนไลน์ และรองรับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการระดับจังหวัด</p>		<p>- ข้าราชการพลเรือนที่เข้าร่วมโครงการ GovID สามารถเข้าถึงและปรับปรุงฐานข้อมูลตนเองและเข้าถึงฐานข้อมูลองค์ความรู้ที่ ก.พ.กำหนด</p>	
<p>๔.๒ ระบบสารสนเทศนักเรียนทุนรัฐบาล ก.พ. ที่กำลังศึกษา และกลับมาชดใช้ทุน เชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศของแหล่งทุนอื่น ๆ ของภาครัฐ เพื่อการบริหาร ติดตาม สนับสนุนและใช้ประโยชน์จากผู้รับทุน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้แหล่งทุนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้อุปกรณ์นักเรียนทุนรัฐบาลจากฐานข้อมูลเดียวกัน - เพื่อให้เกิดการบูรณาการข้อมูลนักเรียนทุนรัฐบาลกับแหล่งทุนอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การบริหารระบบทุนรัฐบาลในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ความต้องการ และปัญหาการใช้ข้อมูลนักเรียนทุนรัฐบาล - พัฒนาโปรแกรมต้นแบบ - ทดลองใช้และปรับปรุงโปรแกรมต้นแบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีสารสนเทศกำลังคนนักเรียนทุนรัฐบาล ที่กำลังศึกษา และที่กลับมาชดใช้ทุน เพื่อการบริหารติดตามสนับสนุนและใช้ประโยชน์จากผู้รับทุน - มีโปรแกรมต้นแบบสารสนเทศนักเรียนทุนรัฐบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - ศูนย์นักบริหารระดับสูง - ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้
<p>๔.๓ ระบบฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของข้าราชการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่สามารถนำเสนอข้อมูลกำลังคนภาครัฐแก่ฝ่ายบริหารเพื่อการตัดสินใจทั้งเชิงนโยบายและการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ข้อมูลความเชี่ยวชาญของข้าราชการ ข้อมูลการได้รับรางวัลพิเศษ เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาโปรแกรมระบบฐานข้อมูลกลางสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS Center) ให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลในมิติความเชี่ยวชาญของข้าราชการกับส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพและกลุ่มข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิที่ได้ปรับปรุงให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันยิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - ศูนย์นักบริหารระดับสูง - ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้
<p>๔.๔ ระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้สำหรับข้าราชการ (Knowledge Management : KM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสนับสนุนให้สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางในการสร้างระบบจัดเก็บองค์ความรู้ อีกทั้งบริหารจัดการองค์ความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาแนวทางการสร้างระบบจัดเก็บองค์ความรู้ - พัฒนาโปรแกรมฐานข้อมูลองค์ความรู้สำหรับข้าราชการ (โปรแกรมต้นแบบ) - ทดลองใช้และปรับปรุงโปรแกรมต้นแบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีโปรแกรมต้นแบบ KM พร้อมทั้งฐานข้อมูลองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ ๔.๐ 	<ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน - ทุกสำนัก/สถาบัน/ศูนย์สนับสนุนข้อมูล

ภารกิจสำคัญ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	การดำเนินการ	ผลผลิตภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๐	หน่วยงานภายในที่รับผิดชอบ
<p>๔.๕ ระบบนำร่อง GovID ที่ให้ข้าราชการพลเรือนที่เข้าร่วมโครงการ GovID สามารถเข้าถึงและปรับปรุงฐานข้อมูลตนเองและเข้าถึงฐานข้อมูลองค์ความรู้ที่ ก.พ. กำหนด</p>	<p>- เพื่อเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลข้าราชการกับบัตรข้าราชการ/บัตรประชาชน (Government ID: GovID) เพื่อใช้ระบุตัวตนในการเข้าใช้งานระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของภาครัฐ ซึ่งจะสามารถเข้าถึงและปรับปรุงฐานข้อมูลตนเอง อีกทั้งการเข้าถึงฐานข้อมูลองค์ความรู้ที่ ก.พ. กำหนด</p>	<p>- ศึกษาแนวทางการสร้างระบบจัดการฐานข้อมูลข้าราชการกับบัตรข้าราชการ/บัตรประชาชน</p> <p>- พัฒนาโปรแกรมฐานข้อมูล GovID</p> <p>- ทดลองใช้และปรับปรุงโปรแกรม</p>	<p>- ข้าราชการที่เข้าร่วมระบบนำร่อง GovID สามารถเข้าถึงและปรับปรุงฐานข้อมูลตนเองและเข้าถึงฐานข้อมูลองค์ความรู้ที่ ก.พ. กำหนด นำร่องกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่</p> <p>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙</p>	<p>- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>- สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน</p> <p>- ศูนย์นักบริหารระดับสูง</p> <p>- ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้</p>

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๙
 กลุ่มแผนงาน สำนักงานเลขาธิการ
 สำนักงาน ก.พ.