

นโยบายระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

รัฐธรรมนูญ
2560

ให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม (ม. 76)

ให้มีมาตรฐานจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม (ม. 76)

ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ (ม. 258 ข (3))

ให้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ (ม. 258 ข.)

ยุทธศาสตร์ชาติ

ภาครัฐมีขนาดเล็กลงเหมาะสมกับการกิจ

ยึดหลักคุณธรรม ยึดหยุ่นคล่องตัว
จูงใจคนดีคนเก่ง หมุนเวียนได้คล่องตัว
ค่าตอบแทนเป็นธรรม มีมาตรฐาน

พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีค่านิยมในการปฏิบัติงาน พัฒนาภาวะผู้นำทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ

บุคลากรภาครัฐยึดหลักคุณธรรม
จริยธรรม มีจิตสำนึก

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ + แผนการปฏิรูปประเทศ + แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

ปรับปรุงขนาดกำลังคนให้เหมาะสม
จ้างงานหลากหลายรูปแบบ

จูงใจรักษาคนดีคนเก่ง
ประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและระดับตามผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม

ปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีมาตรฐาน
บุคลากรสามารถหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัว

พัฒนาบุคลากรให้ทันสถานการณ์ มีทักษะภาษาและดิจิทัล ค่านิยม
ประโยชน์ประเทศชาติ

สร้างและเตรียมผู้นำทุกระดับให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

จัดทำมาตรฐานจริยธรรมและใช้พฤติกรรมจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) 3 ด้าน

นโยบายรัฐบาล/ข้อสั่งการ นรม. ที่สำคัญ

ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ด้าน Digital Transformation

- การพัฒนาบุคลากรภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล

ด้านโครงสร้าง

- การบริหารบนฐานกระทรวง
- องค์กรบริหารเฉพาะกิจ (Ad hoc)
- การมอบอำนาจจัดส่วนราชการ
- การทบทวนบทบาทภารกิจของรัฐ
- รูปแบบการทำงานรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

ด้านบุคคล

- ระบบการทำงานด้าน HR ในรูปแบบดิจิทัล
- Role Clarification
- การขยายอายุเกษียณราชการ
- การสำรวจอัตราเงินเดือนและรายได้
- การหมุนเวียน สับเปลี่ยน ถ่ายเทกำลังคน
- Secondment และ Lateral Entry
- การจ้างงานรูปแบบใหม่
- การพัฒนาความรู้และทักษะ
- สภาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- กฎหมายว่าด้วยการบริหารบุคคลภาครัฐในระบอบคุณธรรม (รธน. ม. 76)
- มาตรการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมต่อรัฐบาล
- หลักเกณฑ์การประเมิน “สัตบุรุษ”

ด้านการด้านวัฒนธรรม กิฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- ระบบทุนการศึกษาของรัฐบาล (Talent Attraction)
- การยกระดับการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้มีศักยภาพ
- การส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐที่มีศักยภาพสูง
- การจัดทำฐานข้อมูลผู้รับทุนของรัฐบาล
- การส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐที่มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ

- โครงสร้างและขนาดที่เหมาะสม
- การสรรหาและบรรจุบุคลากรได้ทันการณ์
- ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม
- การพัฒนาและเตรียมผู้นำ
- การปรับ Mindset บุคลากรภาครัฐ
- การพัฒนาทักษะดิจิทัล
- การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน
- การจ้างงานในภาครัฐที่หลากหลาย