

ยุทธศาสตร์ ที่ 3 : การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถ เป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์การ และผู้นำเครือข่าย

เป้าหมาย : ผู้นำทุกระดับของทุกส่วนราชการได้รับการพัฒนาอย่างเนื่อง ให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงสามารถผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
1. สร้างระบบการพัฒนาให้ข้าราชการทุกระดับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง ปากกับปากอย่างชัดแจ้ง และนำหรือช่วย	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบการคัดเลือกก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทุกระดับ โดยวิธีศูนย์ประเมินความเหมาะสม สร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเชื่อมโยงตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ จนถึงเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง มีการวางแผนพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่ง 	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของระบบการคัดเลือกและการใช้วิธีศูนย์ประเมินความเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งทุกระดับ ร้อยละความสำเร็จของระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่ง และการขับเคลื่อนใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่องจากแผน ฯ
2. พัฒนาให้มีความรู้เรื่องทศพิธราชธรรมที่ปรับเปลี่ยนเพื่อความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง	<ol style="list-style-type: none"> มีหลักสูตรและองค์ความรู้ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง และมีการดำเนินการพัฒนาของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีระบบการประเมินติดตามผลการพัฒนา พัฒนาข้าราชการให้รู้และเข้าใจกระแสโลกาภิวัตน์ มีวิสัยทัศน์ทันสมัย และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก สร้างเครือข่ายการพัฒนาผู้นำโดยจัดเวทีและกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจในลักษณะเดียวกัน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานรวมทั้งหน่วยงานต่างประเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรการดำเนินการ และการประเมินติดตามผลการพัฒนาข้าราชการด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ร้อยละของข้าราชการที่รู้และเข้าใจกระแสโลกาภิวัตน์ มีวิสัยทัศน์ทันสมัย และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก จำนวนเครือข่าย และกิจกรรมด้านการพัฒนาผู้นำและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจ ในลักษณะเดียวกัน ทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ ที่ 4 : การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับให้มีร่างกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอดุติ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป้าหมาย : ข้าราชการเกิดความตระหนัก มีแนวทางปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง และมีจิตสำนึกมีส่วนร่วมในการแก้ไขสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมแนวคิดของตนเอง เชิญร่วมงานและองค์การ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
1. พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องคุณภาพชีวิตกับระบบและอาชีพให้กับข้าราชการ	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลักสูตรที่ควรมีได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> การคิดเชิงบวก การทำงานที่ชาญฉลาด การบริหารจัดการด้านการเงิน การบริหารเวลา การพัฒนาจิต การทำงานเป็นทีม 	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรและมีการดำเนินการพัฒนาความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา และร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา
2. พัฒนาระบบเสริมพลังให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> มีแผนส่งเสริมความสัมพันธที่ดีในหน่วยงาน มีการสำรวจการมีส่วนร่วมของข้าราชการ จัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดีและมีบทบาทในการลงโทษข้าราชการที่ไม่ประพฤติตามวินัย จัดทำโครงการให้รางวัล และนำและรักษามาแก่ข้าราชการ จัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพที่มีที่ส่งเสริมสุขภาพให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี 	<ol style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนส่งเสริมความสัมพันธที่ดีในหน่วยงาน ร้อยละของข้าราชการที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดีและบทบาทในการลงโทษข้าราชการที่ไม่ประพฤติตามวินัย จำนวนโครงการและร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการที่ได้รับรางวัล และค่าแนะนำรักษา ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนส่งเสริมสุขภาพที่มีที่ส่งเสริมสุขภาพให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

มาตรา 8 (1)

บัญญัติให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ในด้านมาตรฐาน ค่าตอบแทน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนกำลังคน และด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวในการดำเนินการ

มาตรา 72

ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจ แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ในกรณีที่เหมาะสมควรรวม และการประหยัดสำนักงาน ก.พ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ส่วนราชการตามวรรคหนึ่งก็ได้



เป็นผู้นำสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
มีความเป็นเลิศและมีขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ
พัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยกระดับประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์
การพัฒนาข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2552-2556**



มติดคณะรัฐมนตรี

- ให้ความเห็นชอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ และดำเนินการตามยุทธศาสตร์พัฒนาข้าราชการพลเรือน
- เห็นชอบให้ส่วนราชการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ โดยแยกเป็นรายการค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาข้าราชการโดยเฉพาะอย่างชัดเจนในเอกสารงบประมาณ ซึ่งเป็นการดำเนินการต่อเนื่องตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2547

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556

หลักการ : เสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

วิสัยทัศน์ : ในปี พ.ศ. 2556 ข้าราชการพลเรือนต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานราชการอย่างมืออาชีพที่เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

พันธกิจ : เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการพลเรือนทุกระดับตามสมรรถนะ และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป้าประสงค์ : เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับ ให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คู่คุณค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

- ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าใ้งประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์การโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ที่หลากหลายที่สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย
- ยุทธศาสตร์ที่ 4** การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกหนทุกแห่ง ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่ร่วมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ยุทธศาสตร์ ที่ 1 : การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

เป้าหมาย : ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็น และคู่คุณค่า

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
1. พัฒนาสมรรถนะข้าราชการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ของสำนักงาน ก.พ. 2. กำหนดและประเมินสมรรถนะขององค์การ ตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะของข้าราชการ ให้สอดคล้องจากกลุ่มประเภทและระดับตำแหน่ง 3. วางระบบและดำเนินการพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะตามความจำเป็น รวมทั้งมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ของส่วนราชการ 2. ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดและประเมินสมรรถนะขององค์การ และข้าราชการ 3. ร้อยละความสำเร็จของการวางระบบและดำเนินการ และการประเมินติดตามผล 4. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามความจำเป็น
2. พัฒนากายภาพในอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน แขนงทางก้าวหน้าในอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง 2. ประเมินติดตามผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ใช้ประโยชน์ในการสรรหา พัฒนาและแต่งตั้ง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและร้อยละของข้าราชการที่มีและได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2. ร้อยละความสำเร็จของการใช้ประโยชน์แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการสรรหาพัฒนาและแต่งตั้ง

ยุทธศาสตร์ ที่ 2 : การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าใ้งประชาชน

เป้าหมาย : ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าใ้งประชาชน

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
1. สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถและคุณสมบัติของการเป็น คนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ตามบรรพบุรุษมาดำรงตำแหน่ง	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาความสามารถในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถและความสมมติของการเป็นข้าราชการที่ดีตามระบบคุณธรรม เข้ารับราชการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนเครื่องมือ/วิธีการที่ใช้ในการสรรหา และคัดเลือกที่ได้มาตรฐาน
2. กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ขอบบังคับของระบบประเมินทั้งด้านคุณลักษณะภายในของบุคคล และวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. 2. จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยา ของหน่วยงาน 3. ใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐ ในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน 4. กำหนดให้มีการบังคับใช้มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการ เป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ 2. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยา ของหน่วยงาน 3. รายงานการใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน 4. รายงานการบังคับใช้มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับจรรยา และวินัยข้าราชการ ที่ไม่ปฏิบัติตาม

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
3. เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ต่ออย่างต่อเนืองและพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถทงทั้ง และสามารถคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติบังคับบัญชา และสนับสนุนปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดให้มีระบบการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 2. มีหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับระดับและความต้องการ ของข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3. จัดให้มีการเรียนรู้หลักการบริหารงานจากองค์การที่มีรางวัลเนนการการบริหารงาน อย่างเป็นระบบ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเพียร ความรอบคอบ รอบรู้ เที่ยงง่าย และประหยัด 4. จัดให้มีการเรียนรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ 5. จัดให้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 6. ส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 2. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตรดังกล่าว 3. รายงานผลการเรียนรู้หลักการบริหารงานจากองค์การที่มีรางวัลเนนการการบริหารงาน อย่างเป็นระบบ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเพียร ความรอบคอบ รอบรู้ เที่ยงง่าย และประหยัด 4. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ 5. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 6. ร้อยละความสำเร็จของโครงการส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี