

ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)



นโยบายรัฐบาล



**ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
แผนแม่บทภายใต้
ยุทธศาสตร์ชาติ**



Thailand 4.0



แผนพัฒนา ฉบับที่ 12-13



บริบทสังคม

วิสัยทัศน์

ปฏิรูปการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พัฒนาคุณภาพ คุณธรรม ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อสร้างให้เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และแรงสนับสนุนในการปฏิบัติงานราชการ เพื่อประเทศไทยและประชาชนจากทุกฝ่าย (To Restore Trust in Thai Public Servants)

พันธกิจ



ปรับขนาด และต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้รัฐบาลบริหารและพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า



สร้างคุณภาพของคน งาน และชีวิตแบบบูรณาการที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับความคาดหวัง และความพึงพอใจให้แก่บุคลากรเป็นรายกลุ่มรายบุคคล



ปรับปรุงกลไก และมอบอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัว ทันสมัย เหมาะสมกับบริบทการทำงานของแต่ละส่วนราชการ



ปรับปรุงบทบาท การกิจ และความสามารถของหน่วยงานทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่การพัฒนานวัตกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ระยะที่ 1 : QUICK WINS (2560 - 2564)

- ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง (Talent Inventory Management)
- ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam)
- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ (ระยะที่ 1) : Competency Management System for Civil Service (Phase I)
- กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ
- การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย

ระยะที่ 3 : การเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบ/กลไก (2570 - 2574)

- ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น : Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase II)
- ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ : 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 (ระยะที่ 2) : Competency Management System for Civil Service (Phase II)
- ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ: Department HRM Improvement System
- ระบบการถ่ายเท/สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค : Flexible Workforce Management
- ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ : Civil Service Counseling System
- โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6.0)

ระยะที่ 4 : พัฒนาต่อเนื่อง (2575-2579)

- ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ : Integrated National Employment System

ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

ระยะที่ 1 : QUICK WINS (2560 - 2564)



ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง
(Talent Inventory Management)



การบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง โดยอยู่บนพื้นฐานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลราชการพลเรือนที่บูรณาการกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ของภาครัฐและฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของข้าราชการ



ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบ
ราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam)



ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์



ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ (ระยะที่ 1) :
Competency Management System for
Civil Service (Phase I)



การนำร่องระบบการพัฒนาข้าราชการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนประเทศของรัฐบาล เช่น สมรรถนะด้านดิจิทัล สมรรถนะด้านการบริหารโครงการ เป็นต้น



กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้
หน่วยงานของรัฐ



แนวทางการส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญใหม่



การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการ
การดำเนินการทางวินัย



การทบทวนกฎหมายสารบัญญัติ ว่าด้วยความผิดวินัยและวิธีบัญญัติว่าด้วยกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่จำเป็นต้องปรับปรุง

ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

ระยะที่ 2 : ขยายผล (2565 - 2569)



ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น :
Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase I)



การนำร่องระบบการจ้างงานและระบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเข้าสู่ระบบราชการและรักษาคณดี คนเก่งให้อยู่ในระบบราชการ



ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ (ระยะที่ 2) :
Competency Management System for Civil Service (Phase II)



การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนประเทศของรัฐบาล เช่น สมรรถนะด้านดิจิทัล สมรรถนะด้านการบริหารโครงการ เป็นต้น



ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ : Department HRM Improvement System



ระบบการให้คำปรึกษาแนะนำการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ส่วนราชการ เช่น HR Consulting and Auditing Service เป็นต้น



ระบบการถ่ายเท/สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค : Flexible Workforce Management



การปรับปรุงระบบการถ่ายเท/สับเปลี่ยนหมุนเวียนอัตรากำลังข้ามส่วนราชการและภูมิภาค เพื่อส่งเสริมพัฒนาความรู้ นวัตกรรมและการใช้ประโยชน์กำลังคนของประเทศในภาพรวม



ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ : Civil Service Counseling System



การพัฒนาระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เช่น คลินิก หรือ Call Center หรือ คู่มือแนะนำเกี่ยวกับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน



โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6.0)



การพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6.0) ให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. ได้ในรูปแบบออนไลน์

ระยะที่ 3 : การเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบ/กลไก (2570 - 2574)



ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น :
Multi/Flexible Recruitment and Career
Management System (Phase II)



ระบบการจ้างงานที่หลากหลายยืดหยุ่น คล่องตัว จูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเข้าสู่ระบบราชการและรักษาคนดีคนเก่งให้อยู่ในระบบราชการ



ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการ
บริการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ : International
Hub on Civil Service Management



ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยจัดทำระบบจัดเก็บองค์ความรู้ อีกทั้งบริหารจัดการองค์ความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและเผยแพร่อย่างต่อเนื่องในระดับสากล



ระบบกรรมการสอบสวนกลาง



การพัฒนาระบบสอบสวนกลาง เพื่อให้เกิดมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยในภาคราชการโดยการพัฒนาระบบดังกล่าวรวมถึงบทความผิดวินัยที่จะให้มีกรรมการสอบสวนกลาง กระบวนการสอบสวนทางวินัย สิทธิประโยชน์ของกรรมการสอบสวน และระบบตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัย

ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

ระยะที่ 4 : พัฒนาต่อเนื่อง (2575 - 2579)



ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ : Integrated National Employment System



การปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เชื่อมโยงกับระบบการจ้างงานของภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อให้ประเทศใช้ศักยภาพของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แผนตามยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2571

ยุทธศาสตร์

การยกระดับ
คุณภาพ
กำลังคนภาครัฐ

เป้าหมาย

กำลังคนภาครัฐได้รับ
การเพิ่มพูนศักยภาพ
และความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน

ผลผลิต

ผลผลิต

การยกระดับ
คุณภาพกำลัง
คนภาครัฐ

กิจกรรม

กิจกรรม : การเพิ่ม
ศักยภาพกำลังคนภาครัฐ

กิจกรรม : การพัฒนา
ประสิทธิภาพและ
คุณภาพการบริการ
ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

กิจกรรม : การเตรียม
และพัฒนาคุณภาพกำลัง
คนภาครัฐ

กิจกรรม : การพัฒนาเพื่อสร้าง
ความเข้มแข็งภายในสำนักงาน
ก.พ.

กิจกรรม : การพัฒนา
เพื่อเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการ
ดำเนินการด้านการ
พิทักษ์ระบบคุณธรรมใน
ระบบข้าราชการพลเรือน
สามัญ

กิจกรรม : การเสริม
สร้างคุณธรรม
จริยธรรม และการ
พัฒนาองค์กรภาครัฐ

ตัวชี้วัด

จำนวนนักเรียนทุนที่จัด
ส่งไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ

ระดับความพึงพอใจของ
นักเรียนทุนของรัฐบาลต่อการ
ดูแลจัดการศึกษาของสำนักงาน
ก.พ. (ตัวชี้วัดใหม่)

การส่งเสริมและสร้างความ
เข้มแข็งให้กับหน่วยงานและบุคลากร
ที่ปฏิบัติด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการให้มีความรู้ ความ
เข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หนังสือเวียน
และหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากร
บุคคลต่าง ๆ

การเตรียมกำลังคนคุณภาพที่
สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
ชาติและแผนพัฒนาต่างๆ

จำนวนกิจกรรมการสนับสนุน
เพื่อสร้างความเข้มแข็ง

ระบบ/งานที่ได้รับการปรับปรุงเพื่อ
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนิน
การด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมใน
ระบบข้าราชการพลเรือนสามัญ

ร้อยละความสำเร็จของจำนวน
เรื่องอุทธรณ์/เรื่องร้องทุกข์ที่ยื่นต่อ
ก.พ.ค. ก่อนวันที่ 1 มกราคม 2567
และ ก.พ.ค. มีมติวินิจฉัย (ตัวชี้วัดใหม่)

หน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้
พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. 2562 มีการขับเคลื่อนงาน
ตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐาน
ทางจริยธรรมและการส่งเสริม
จริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ.2565-2570)
ในหน่วยงาน อย่างน้อย 2 กิจกรรม

ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัด

ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71
500 คน	500 คน				
		ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80
-	5 เรื่อง/ กิจกรรม	5 เรื่อง/ กิจกรรม	5 เรื่อง/ กิจกรรม	5 เรื่อง/ กิจกรรม	5 เรื่อง/ กิจกรรม
-	5 เรื่อง/ กิจกรรม	5 เรื่อง/ กิจกรรม	5 เรื่อง/ กิจกรรม	5 เรื่อง/ กิจกรรม	5 เรื่อง/ กิจกรรม
10 กิจกรรม	10 กิจกรรม	10 กิจกรรม	10 กิจกรรม	10 กิจกรรม	10 กิจกรรม
1 งาน	1 งาน				
		ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5 ของจำนวน เรื่องทั้งหมด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5 ของจำนวน เรื่องทั้งหมด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5 ของจำนวน เรื่องทั้งหมด	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5 ของจำนวน เรื่องทั้งหมด
-	447 หน่วยงาน	447 หน่วยงาน	447 หน่วยงาน	447 หน่วยงาน	447 หน่วยงาน

การเสริมสร้างความ
มีประสิทธิภาพของ
กลไกการบริหาร
จัดการทรัพยากร
บุคคลภาครัฐ และการ
เสริมสร้างเกียรติภูมิ
และคุณภาพบุคลากร
ภาครัฐ

ระบบการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ
เหมาะสมกับบริบทการ
ทำงานภายใต้ชีวิตวิถี
ใหม่และส่งเสริมให้
บุคลากรภาครัฐสามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมี
อาชีพมีคุณธรรม
จริยธรรมและได้รับ
ความเป็นธรรมในการ
ปฏิบัติราชการ

ผลผลิต

การบริหารและ
พัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ภาครัฐ ที่มี
ประสิทธิภาพ
ยืดหยุ่น คล่อง
ตัว ส่งเสริม
คุณภาพกำลัง
คนภาครัฐ