

# ยุทธศาสตร์

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

### ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.

สนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ  
ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศ  
เป็นราชการที่...

มีคุณธรรม  
ปลอดทุจริต

สร้างและส่งเสริม  
นวัตกรรม

มีประสิทธิภาพ



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ขึ้น ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศไทยมีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมายระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสำนึกอย่างเหมาะสม”

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

## 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

ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบซึ่งนำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง 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

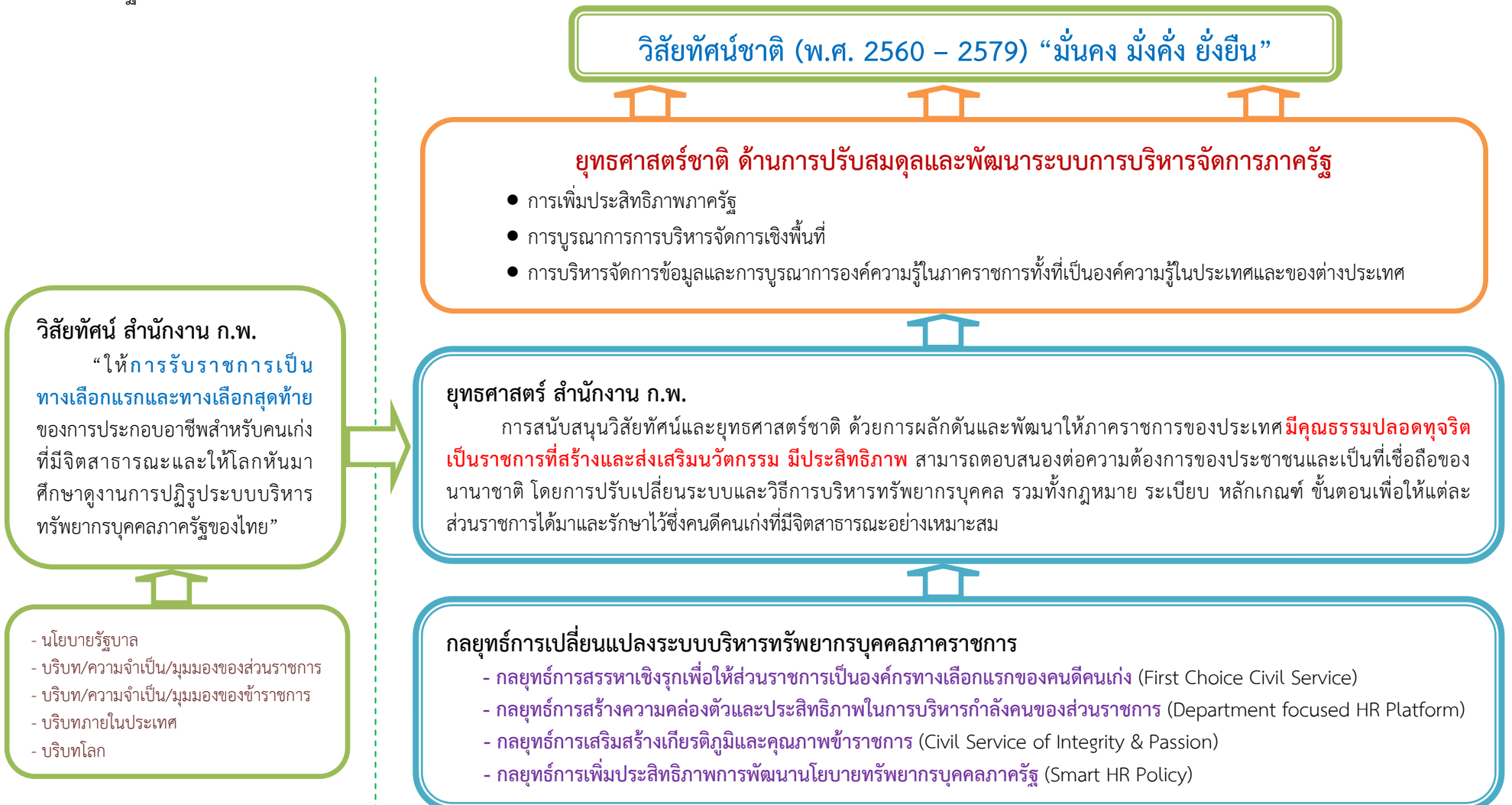
1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

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 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ดังนี้



ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
  - ระบบการสรรหาที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่ง ที่เหมาะสมกับส่วนราชการ
  - การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
  - ระบบจำแนกตำแหน่ง ที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
  - ระบบค่าตอบแทน ที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ
  - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
  - ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม
3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
  - ระบบทุนรัฐบาล ที่ดึงดูดและรักษาคนเก่งคนดี สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความเป็นบูรณาการระหว่างแหล่งทุนต่าง ๆ
  - ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว
  - ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับการบริบทของส่วนราชการ
  - ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และเป็นธรรม
4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
  - การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน ให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
  - ระบบการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือน ที่มีประสิทธิภาพ
  - การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาคและระดับโลก ที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทย ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในเวทีโลก

# ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.

สนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ  
ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศ  
เป็นราชการที่...

มีคุณธรรม  
ปลอดทุจริต

สร้างและส่งเสริม  
นวัตกรรม

มีประสิทธิภาพ



## 4 กลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ

### First Choice Civil Service

ปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็น  
องค์กร  
**ทางเลือกแรก**  
ของคนดีคนเก่ง

- ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดี คนเก่งที่เหมาะสมกับส่วนราชการ
- เพิ่มประสิทธิภาพระบบด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

### Department Focused HR Platform

การกระจายอำนาจ  
และ เสริมสร้างประสิทธิภาพ  
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ



- ระบบจำแนกตำแหน่ง
- ระบบค่าตอบแทน
- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน

### Civil Service of Integrity & Passion

การเสริมสร้างเกียรติภูมิ  
และคุณภาพข้าราชการ



ระบบทุนรัฐบาล  
ระบบการพัฒนาข้าราชการ  
ระบบการส่งเสริมจริยธรรม  
ระบบมาตรฐานวินัย

### Smart HR Policy

การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา  
นโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ



- การปรับปรุงกฎหมายและ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน
- ระบบการพัฒนา นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือน ที่มีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาคและระดับโลก

### 3. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

<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	ต.ค. 59 ถึง พ.ศ. 2579						
		ช่วงระยะที่						
				1	2	3	4	

#### 1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)

ระบบการสรรหาที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าของภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่ง ที่เหมาะสมกับส่วนราชการ								
- โครงการปรับปรุงระบบและวิธีการสรรหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการในตลาดแรงงาน		√	√	√	√	ส่วนราชการสามารถพัฒนากลยุทธ์การสรรหาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรทางเลือกแรกของบุคลากรคุณภาพ (Employer of Choice)	2,000,000	ส่วนราชการ
การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี								
- โครงการดำเนินการสอบภาค ก. โดยใช้ระบบ e-Exam	√	√	√			ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ดำเนินการที่สำนักงาน ก.พ.	22,000,000	ส่วนราชการและหน่วยงานกลาง
- โครงการขยายผล/ปรับการสอบภาค ก. โดย e-Exam ให้มีความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น			√	√		ระบบการสรรหาข้าราชการโดย e-Exam ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในหลายมิติ เช่น มิติพื้นที่ และการบริหารจัดการระบบ เป็นต้น	2,000,000	ส่วนราชการและหน่วยงานกลาง
- โครงการปรับปรุงระบบการจ้างงานภาครัฐให้สนับสนุนการถ่ายเทกำลังคนระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		√	√	√	√	ระบบการจ้างงานภาครัฐสามารถรองรับการถ่ายเทกำลังคนระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ วัตกรรมและการใช้ประโยชน์กำลังคนของประเทศในภาพรวม	2,000,000	ส่วนราชการ
- โครงการปรับปรุงการจ้างงานเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ			√	√	√	ระบบการจ้างงานที่ช่วยให้ภาครัฐสามารถบริหารกำลังคนได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อภาคส่วนอื่นของสังคม	1,500,000	ส่วนราชการ



<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 2559	ต.ค. 59 ถึง พ.ศ. 2579						
		ช่วงระยะที่						
		1	2	3	4			
<b>2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)</b>								
<b>ระบบจำแนกตำแหน่ง ที่รองรับการบริหารทรัพยากร บุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ</b>								
- โครงการทบทวนและปรับปรุงประเภทตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ		√	√	√	√	การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และ เหมาะสม	2,000,000	ส่วนราชการ
- โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนสามัญให้เหมาะสม และตรงกับความต้องการของ ส่วนราชการอย่างแท้จริง	√	√	√	√	√	ส่วนราชการมีบุคลากรที่สามารถมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่ตรงกับลักษณะงาน	2,000,000	ส่วนราชการ
- โครงการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการขอเพิ่มอัตรา ข้าราชการตั้งใหม่ทบทวนและวิธีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของ ราชการพลเรือนสามัญ	√	√	√	√	√	ส่วนราชการมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและความเป็นไปได้ทาง งบประมาณ	2,000,000	ส่วนราชการ
- โครงการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อสนับสนุนกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เช่น ระบบ ค่าตอบแทน ระบบการแต่งตั้ง		√	√	√	√	ระบบจำแนกตำแหน่งที่รองรับกลไกการบริหารทรัพยากรภาครัฐ (เช่น ระบบค่าตอบแทน การสรรหา และการแต่งตั้ง โยกย้าย) อย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ	2,000,000	ส่วนราชการ
<b>ระบบค่าตอบแทน ที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการ ในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ</b>								
- โครงการปรับปรุงระบบ/อัตราค่าตอบแทนให้มีความคล่องตัว สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ	√	√	√	√	√	ส่วนราชการมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น ใช้ระบบค่าตอบแทนเป็น เครื่องมือในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2,000,000	ส่วนราชการ และหน่วยงาน กลาง

<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	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ถึง 2559	ด.ค. 59 ถึง พ.ศ. 2579						
		ช่วงระยะที่						
	1	2	3	4				
<b>ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนการ ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ</b>								
- โครงการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน		√	√	√	√	ส่วนราชการสามารถบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างคล่องตัว ในทางปฏิบัติและเชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจน กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2,000,000	ส่วนราชการ
<b>ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม</b>								
- โครงการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการในการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนข้าราชการพลเรือน	√	√	√	√	√	ระบบการแต่งตั้งข้าราชการมีความโปร่งใส สอดคล้องกับระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและจริยธรรม	2,000,000	ส่วนราชการ

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

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ถึง 2559	1	2	3	4	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<b>ระบบทุนรัฐบาล ที่ดึงดูดและรักษาคณะคนเก่งคนดี สนับสนุน ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความเป็นบูรณาการ ระหว่างแหล่งทุนต่างๆ</b>								
- โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลนักเรียนทุนรัฐบาล	√	√	√	√	√	ระบบฐานข้อมูลนักเรียนทุนรัฐบาลที่บูรณาการข้อมูลระหว่างแหล่งทุน ต่าง ๆ	20,000,000	ส่วนราชการ และแหล่งทุน
- โครงการปรับปรุงระบบทุนรัฐบาล	√	√	√	√	√	ทุนของรัฐบาลเป็นกลไกสำคัญในการดึงดูดบุคลากรคุณภาพให้เข้ามาทำงาน ในภาครัฐราชการ และให้คนที่รับราชการอยู่แล้วได้มีโอกาสเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	2,000,000	ส่วนราชการ

<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 2559	ด.ค. 59 ถึง พ.ศ. 2579						
		ช่วงระยะที่						
	1	2	3	4				
<b>ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคน และสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว</b>								
- โครงการปฏิรูปการพัฒนาข้าราชการกลุ่มนักบริหาร	√	√	√	√	√	เตรียมความพร้อมผู้นำภาครัฐให้มีประสิทธิภาพภายใต้ มิติการ ขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ประชาธิปไตย และการสร้างการยอมรับต่อประเทศ ไทยในเวทีโลก	2,000,000	ส่วนราชการ
- โครงการปฏิรูประบบการพัฒนาข้าราชการให้มีความคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของส่วนราชการและข้าราชการ แต่ละคนอย่างแท้จริง	√	√	√	√	√	ระบบการพัฒนาข้าราชการที่สนับสนุนให้ส่วนราชการและข้าราชการ ขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย ด้วยกลไกการพัฒนาคล่องตัว กระชับ และทันสมัย	2,000,000	ส่วนราชการ
<b>ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับการบริบท ของส่วนราชการ</b>								
- โครงการพัฒนาเครื่องมือและกลไกในการส่งเสริมจริยธรรม ข้าราชการ	√	√	√	√	√	ส่วนราชการมีแนวทางและเครื่องมือที่หลากหลายในการส่งเสริม จริยธรรมข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนการกิจการและ สร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมทั้งในและต่างประเทศ	2,000,000	ส่วนราชการ
<b>ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และ เป็นธรรม</b>								
- โครงการปรับปรุงมาตรฐานและกระบวนการดำเนินการทาง วินัย	√	√	√	√	√	กระบวนการและมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และเป็นธรรม	2,000,000	ส่วนราชการ

<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	ต.ค. 59 ถึง พ.ศ. 2579						
		ช่วงระยะที่						
	1	2	3	4				
<b>4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)</b>								
การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน ให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป								
- โครงการศึกษาทบทวนและปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	√	√	√	√	√	กฎหมาย และระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศและของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป	2,000,000 ส่วนราชการ	
ระบบการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือน ที่มีประสิทธิภาพ								
- โครงการปรับปรุงและจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือน		√	√	√	√	กลไกการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือนมีการปรับปรุงให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง	2,000,000 ส่วนราชการ	
- โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลกำลังคนราชการพลเรือน		√	√	√	√	ระบบฐานข้อมูลข้าราชการที่สนับสนุนการวิเคราะห์และจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ	10,000,000 ส่วนราชการ	
การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาคและระดับโลก ที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในเวทีโลก								
- โครงการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ในระดับภูมิภาคและระดับโลก		√	√	√	√	ประเทศไทยมีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับนานาชาติที่มีคุณภาพ และมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายดังกล่าว	20,000,000 ส่วนราชการ และองค์กรต่างๆทั้งในและต่างประเทศ	