

บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในปัจจุบันมีเป้าหมายในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมถึงกฎหมาย นโยบาย และทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เห็นถึงความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการให้เป็น “ภาครัฐที่ทันสมัย น่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน” ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. (พ.ศ. 2567 - 2570) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องตามแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งประกอบด้วยการบริหารและการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การยกระดับ เพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของสำนักงาน ก.พ.ร. ให้มีความพร้อม สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงาน ก.พ.ร. ให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 เป้าหมาย

จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569 เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. ในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรของสำนักงาน ก.พ.ร. ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงาน ก.พ.ร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความพร้อมและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
- 3) บุคลากรของสำนักงาน ก.พ.ร. มีความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

บทที่ 2

บทบาทหน้าที่และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ.ร.

2.1 วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของสำนักงาน ก.พ.ร. คือ “พัฒนาระบบราชการตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน”

2.2 การกิจของสำนักงาน ก.พ.ร.

มีหน้าที่หลักในการสนับสนุนการทำงานของ ก.พ.ร. เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ มาตรา 3/1 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งนี้ การกิจหลักของสำนักงาน ก.พ.ร. มีขอบเขตครอบคลุมในเรื่องเกี่ยวกับ

1) งานเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ (ค.ต.ป.)

2) การกิจด้านนโยบายการพัฒนาระบบราชการ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ทิศทางการหรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกและการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในอนาคต รวมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนาระบบราชการ

(2) ศึกษาบทบาทภาครัฐไทยในอนาคต แนวทางและวิธีการในการปรับบทบาทเดิมไปสู่บทบาทใหม่ในอนาคต

(3) จัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในรูปแบบดิจิทัลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ คาดการณ์ เสนอแนะนโยบาย และเปิดเผยต่อสาธารณะ

(4) สร้างการรับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคเอกชน และหน่วยงานต่างประเทศ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาครัฐ

3) การกิจด้านการให้บริการประชาชน

(1) พัฒนา ส่งเสริมการยกระดับการให้บริการภาครัฐตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

(2) ขับเคลื่อนการให้บริการภาครัฐกิจและภาคประชาชนด้วยระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

(3) สนับสนุนการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลในการเพิ่มขีดความสามารถเชิงดิจิทัลภาครัฐ ในการบริหารจัดการด้านบูรณาการข้อมูลภาครัฐ

(4) ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริการภาครัฐ เปิดให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ออกแบบ และเสนอแนวทางในการพัฒนาบริการภาครัฐ

(5) ทบทวน ยกเลิก ปรับปรุง กฎหมาย กฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคต่อการอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน และการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

4) การกิจปรับบทบาท การกิจและโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ

(1) การพัฒนาการจัดแบ่งบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมระหว่างบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

(2) บูรณาการบทบาทภารกิจ โครงสร้าง และเชื่อมโยงการทำงานของภาครัฐในทุกระดับ ทุกภาคส่วนให้มีเอกภาพและสอดคล้องกันตามห่วงโซ่การพัฒนา โดยส่งเสริมให้ภาคเอกชน ภาคส่วนอื่น มีบทบาทในการดำเนินงานของภาครัฐเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น

(3) การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และจังหวัดให้ดำเนินการเฉพาะภารกิจที่สำคัญ

(4) มอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรมและประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าภายหลังการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ

(5) เสนอแนะนโยบาย แนวทาง หลักเกณฑ์กลาง และดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดตั้ง การรวม การยุบเลิก และการประเมินความคุ้มค่าขององค์การมหาชนและหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ

5) ภารกิจเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

(1) พัฒนาส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชน ให้มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มุ่งสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ และบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชน โดยปรับระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน (enable) ควบคู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance)

(3) มอบอำนาจการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จังหวัด และองค์การมหาชน

(4) สร้างความเข้มแข็งของจังหวัดให้เป็นจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีความคล่องตัวในการบริหารระบบงาน ระบบเงิน และระบบกำลังคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(5) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายรัฐ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ และการบริหารราชการ

2.3 ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ.ร.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนานวัตกรรมทำให้บริการประชาชนโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป้าประสงค์ : ส่งเสริมและพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐไทยให้มีความเป็นเลิศ ยกระดับประสิทธิภาพงานบริการ พัฒนานวัตกรรม ให้เข้าถึงง่าย สะดวก มีค่าใช้จ่ายน้อยและมีหลากหลายรูปแบบ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารจัดการภาครัฐ ให้มีขนาดเหมาะสม คล่องตัว และมีขีดสมรรถนะสูง โดยใช้ดิจิทัลเทคโนโลยี

เป้าประสงค์ : ปรับปรุงบทบาท ภารกิจและโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ โดยดำเนินการเฉพาะภารกิจที่สำคัญ จำเป็น และคุ้มค่ามีโครงสร้างที่เหมาะสม ยืดหยุ่น คล่องตัว ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐให้มีความมีประสิทธิภาพ โดยใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบราชการให้เปิดกว้างเชื่อมโยงบูรณาการและมีส่วนร่วมกับประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ : พัฒนาระบบบริหารงานแบบบูรณาการระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น แบบยึดพื้นที่อย่างเป็นองค์รวมกับทุกภาคส่วน โดยใช้กลไกประชารัฐ ออกแบบโครงสร้างและ

ระบบบริหารงานที่รองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศ พร้อมทั้งต้องมีการเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลได้

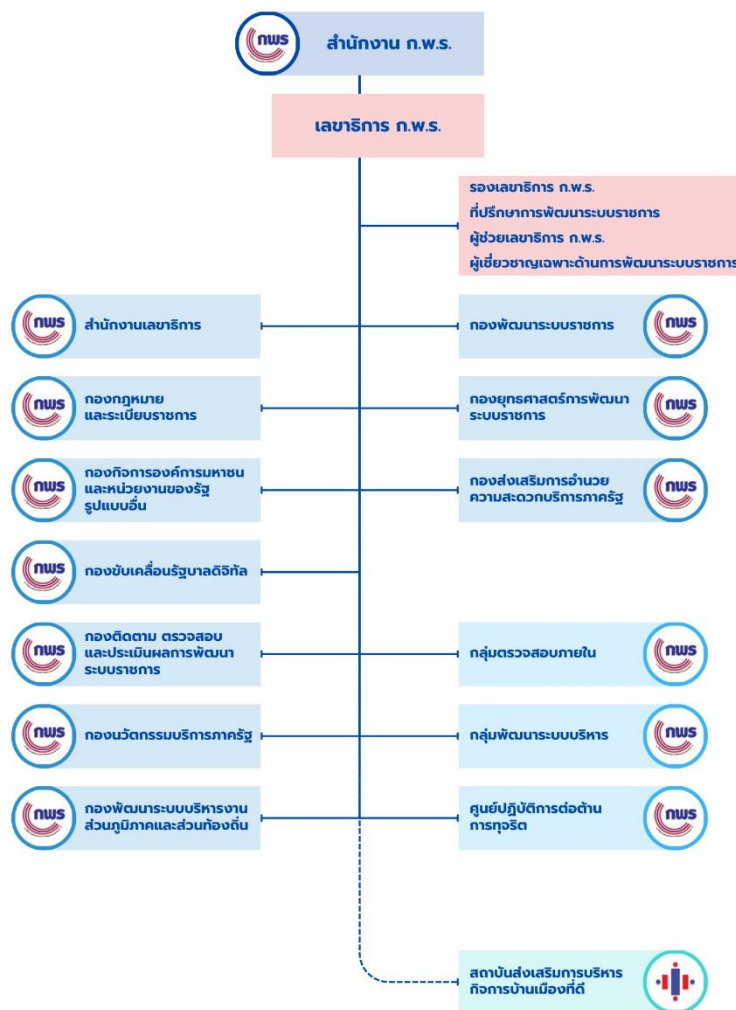
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมธรรมาภิบาลในภาครัฐ

เป้าประสงค์ : ส่งเสริมสนับสนุนในการเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตในระบบราชการปรับปรุงกระบวนการทำงานของภาครัฐให้โปร่งใส ลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นให้แก่ระบบราชการไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาสำนักงาน ก.พ.ร. ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ยืดหยุ่น คล่องตัว และเป็นองค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบ

เป้าประสงค์ : พัฒนารูปแบบและกระบวนการทำงาน วางโครงสร้างพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติราชการภายในสำนักงาน ก.พ.ร. และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัลเต็มรูปแบบ และสามารถให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการอื่นเพื่อการพัฒนากระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 โครงสร้าง



2.5 กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน

กอง/สำนักงาน/กลุ่ม/ศูนย์/ภารกิจ	ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการ	ข้าราชการ	รวม
ผู้บริหาร/ที่ปรึกษาฯ /ผู้ช่วยเลขาธิการ	6	0	0	6
กลุ่มตรวจสอบภายใน	0	0	1	1
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	0	0	5	5
สำนักงานเลขาธิการ	0	1	37	38
กองกฎหมายและระเบียบราชการ	0	1	8	9
กองกิจการองค์กรมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น	0	1	22	23
กองขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล	0	1	18	19
กองติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ	0	1	16	17
กองนวัตกรรมบริการภาครัฐ	0	1	13	14
กองพัฒนาระบบการบริหารงานส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	0	1	14	15
กองพัฒนาระบบราชการ	0	1	34	35
กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ	0	1	15	16
กองส่งเสริมการอำนวยความสะดวกบริการภาครัฐ	0	1	13	14
รวม	6	10	196	212

ข้อมูล ณ วันที่ 15 มิ.ย. 2569

บทที่ 3

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

3.1 ศักยภาพยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง

แผน	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบบริหารจัดการ ภาครัฐ	1. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์/ ตอบสนองความต้องการ ของประชาชน 2. ภาครัฐมีขนาดเล็ก ปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	1. ภาครัฐที่ยึดประชาชน เป็นศูนย์กลาง ให้บริการ อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส 2. ภาครัฐมีขนาดเล็ก เหมาะสมกับการกิจ 3. ภาครัฐมีความทันสมัย	1. ระดับความพึงพอใจของ ประชาชนต่อการ ให้บริการสาธารณะของ ภาครัฐ 2. ประสิทธิภาพของการ บริการภาครัฐ
แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (20) การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ	1. บริการของภาครัฐมี ประสิทธิภาพและมี คุณภาพเป็นที่ยอมรับของ ผู้ใช้บริการ 2. ภาครัฐมีการดำเนินการที่ มีประสิทธิภาพ ด้วยการ นำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้	1. พัฒนาบริการประชาชน ปรับเปลี่ยนบริการเป็น ดิจิทัลเพิ่มขึ้น 2. ปรับสมดุลภาครัฐ เปิด โอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้า มามีส่วนร่วม 3. พัฒนาระบบบริหารงาน ภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะ สูงเทียบเท่า มาตรฐานสากลและมี ความคล่องตัว	1. ระดับความพึงพอใจใน คุณภาพการให้บริการ ของภาครัฐ (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85) 2. ดัชนีรัฐบาล อิเล็กทรอนิกส์ในการ จัดลำดับขององค์กร สหประชาชาติ (60 อันดับแรก)
แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการ แผ่นดิน	1. บริการของภาครัฐมี ประสิทธิภาพและมี คุณภาพเป็นที่ยอมรับของ ผู้ใช้บริการ 2. ภาครัฐมีการดำเนินการที่ มีประสิทธิภาพ ด้วยการ นำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้	1. ปรับเปลี่ยนการ บริหารงานและการ บริการภาครัฐไปสู่ดิจิทัล 2. ปรับปรุงและพัฒนา โครงสร้างและระบบ บริหารงานของรัฐให้มี ความยืดหยุ่น คล่องตัว 3. เพิ่มประสิทธิภาพและ สร้างความเข้มแข็งของ การบริหารจัดการเชิง พื้นที่	1. ระดับความพึงพอใจใน คุณภาพการให้บริการ ของภาครัฐ (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85) 2. ดัชนีรัฐบาล อิเล็กทรอนิกส์ในการ จัดลำดับขององค์กร สหประชาชาติ (60 อันดับแรก)
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและ ตอบโจทย์ประชาชน	1. การบริการภาครัฐมี คุณภาพเข้าถึงได้ (สะดวก ประหยัด ตอบโจทย์ ประชาชน) 2. ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะ สูง คล่องตัว (เปิดกว้าง ทันสมัย โปร่งใส)	1. พัฒนาคุณภาพการ ให้บริการภาครัฐ 2. ปรับเปลี่ยนการบริหาร จัดการและโครงสร้าง ภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมี ประสิทธิภาพ 3. ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็น รัฐบาลดิจิทัล	1. ความพึงพอใจในคุณภาพ การให้บริการของภาครัฐ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85) 2. ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วม ดัชนีทุนมนุษย์ และ ดัชนีการให้บริการ ออนไลน์ (ไม่ต่ำกว่า อันดับที่ 40 ของโลก)

แผน	เป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
		4. สร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงกฎหมายระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ	และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 0.82)

3.2 การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

1) มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

1.1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

1.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

1.4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

2) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

2.1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

2.2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

2.3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

2.4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

3) มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อนให้เกิดผลดังต่อไปนี้

3.1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

3.2) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

3.4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

4) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการมีลักษณะดังต่อไปนี้

4.1) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

4.2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

5) มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

5.1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

5.2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

5.3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้อง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

3.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2567 – 2570)



3.4 แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2570

1) เป้าหมายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

“บุคลากรสำนักงาน ก.พ.ร. มีทัศนคติ ความรู้ และทักษะ เพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่เพื่อพัฒนาระบบราชการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาล”

2) วิสัยทัศน์

“บุคลากรสำนักงาน ก.พ.ร. มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบราชการไปสู่รัฐบาลดิจิทัลและรัฐบาลเปิดได้ตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

3) พันธกิจ

3.1) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรสำนักงาน ก.พ.ร. ทุกระดับให้มีความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล AI

3.2) เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

3.3) เสริมสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรแบบเปิดกว้าง ให้บุคลากรสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ได้อย่างหลากหลาย

3.4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

3.5) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทุกช่วงวัยทำงานได้อย่างมีความสุข

4) ประเด็นยุทธศาสตร์

4.1) ยกระดับสมรรถนะบุคลากรสำนักงาน ก.พ.ร. ทั้งองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับประเทศ นโยบายรัฐบาล และขององค์กร โดยเน้นด้านดิจิทัล รัฐบาลเปิด Soft Skill และ AI (Leverage Organization Competencies)

4.2) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบดิจิทัล การบริหารจัดการฐานข้อมูล และ AI เข้ามาช่วยในการทำงานของฝ่ายบุคคล (Modernize total HR system)

4.3) สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรแบบเปิดกว้าง ให้บุคลากรสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาทักษะได้อย่างหลากหลายเพื่อบรรลุความเป็นเลิศในแบบของตน (Open to Learn)

4.4) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Create Value of Transparency and Effectiveness)

4.5) พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเน้นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทุกช่วงวัยทำงานได้อย่างมีความสุขและดีถึงคุณภาพออกมาพัฒนาระบบราชการได้สูงสุด (Improve Quality of Work and Life)

3.5 แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					ปี 68	ปี 69	ปี 70	
มิติที่ 1 : ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	ยกระดับสมรรถนะบุคลากร สำนักงาน ก.พ.ร.	พัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ กรอบความคิด และทักษะในการ ปฏิบัติงานยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากร สำนักงาน ก.พ.ร. มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ กรอบ ความคิด และทักษะในการ ปฏิบัติงานยุคดิจิทัล	ข้อมูลการ ฝึกอบรม	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	สร้างระบบพัฒนาบุคลากร แบบเปิดกว้าง	กำหนดแนวทางส่งเสริม บุคลากรให้ทำงานเชิง เครือข่ายหรือทำงาน โครงการร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาค ประชาชน และหน่วยงาน ต่างประเทศ	จำนวนโครงการ กิจกรรม ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน		2	2	2	กองที่รับผิดชอบ โครงการ
มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของ กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล	พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	นำเทคโนโลยีมาปรับปรุง กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้ทัน สถานการณ์	จำนวนกระบวนการที่ เปลี่ยนมาใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล		1	1	1	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล
		จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อใช้ในการบริหาร	ร้อยละความสำเร็จของ ฐานข้อมูลบุคลากรที่พร้อม ใช้งาน		ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล

HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					ปี 68	ปี 69	ปี 70	
มิติที่ 3 : ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ยกระดับสมรรถนะบุคลากร สำนักงาน ก.พ.ร.	พัฒนาสมรรถนะตาม สายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ ตามสายงาน	ข้อมูลการ ฝึกอบรม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล
		ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ดิจิทัลที่เหมาะสมกับ บทบาทและระดับ ตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาทักษะดิจิทัล	ข้อมูลการ ฝึกอบรม	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	สร้างระบบพัฒนาบุคลากร แบบเปิดกว้าง	กำหนดแนวทางส่งเสริมให้ บุคลากรได้ริเริ่มโครงการ เพื่อเรียนรู้เรื่องใหม่ และ นำมาปรับใช้ในการทำงาน	จำนวนโครงการทดลองการ เรียนรู้ใหม่ เพื่อนำมาใช้ใน การทำงาน		1	1	1	กองที่รับผิดชอบ
		พัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ กรอบความคิด และทักษะในการ ปฏิบัติงานยุคดิจิทัล	ร้อยละของข้าราชการที่เข้า อบรมหลักสูตรต่าง ๆ	ข้อมูลการ ฝึกอบรม	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และวัฒนธรรม องค์กร	ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรให้ปราศจาก พฤติกรรมส่อทุจริต	ระดับคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ตามเกณฑ์ ITA	รายงานการ ประเมิน ITA	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านทุจริต
มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และวัฒนธรรม องค์กร	เสริมสร้างกรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและ อุดมการณ์ ภายใต้หลัก คุณธรรม จริยธรรม และ การต่อต้านการทุจริต	จำนวนกิจกรรมในการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส		อย่าง น้อย เดือนละ 1 ครั้ง	อย่าง น้อย เดือนละ 1 ครั้ง	อย่าง น้อย เดือนละ 1 ครั้ง	ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านทุจริต

HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
					ปี 68	ปี 69	ปี 70	
มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	พัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากร เน้นความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ปรับปรุงและลด กระบวนการทำงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพของงาน และคุณภาพชีวิตของ บุคลากร	จำนวนกิจกรรมในการ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร		อย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง	อย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง	อย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง	สำนักงาน เลขาธิการ

บทที่ 4

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ.ร.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ยกระดับสมรรถนะบุคลากร สำนักงาน ก.พ.ร.	พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ กรอบความคิดและทักษะใน การปฏิบัติงานยุคดิจิทัล	- การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากร ภาครัฐเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล	996,200	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	สำนักงาน เลขาธิการ
สร้างระบบพัฒนาบุคลากร แบบเปิดกว้าง	กำหนดแนวทางส่งเสริม บุคลากรให้ทำงานเชิงเครือข่าย หรือทำงานโครงการร่วมกับ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาค ประชาชน และหน่วยงาน ต่างประเทศ	- ความร่วมมือในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ภาครัฐกับองค์กรระหว่างประเทศ	2,097,600	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	กองยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบ ราชการ

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	นำเทคโนโลยีมาปรับปรุง กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลให้ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้ทันสถานการณ์	- การใช้ AI มาช่วยในการปฏิบัติงานใน กระบวนการ - การประเมินบุคคลและการประเมิน ผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	-	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		ระดับชำนาญการพิเศษ และ ระดับเชี่ยวชาญ - การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการ กลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง			
	จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อใช้ ในการบริหาร	- ปรับปรุงข้อมูลในระบบที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน และ สามารถสืบค้นได้รวดเร็ว	-	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ผลิิตที่ 3 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ยกระดับสมรรถนะบุคลากร สำนักงาน ก.พ.ร.	พัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	- การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อ ขับเคลื่อนองค์กรให้พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรที่ทันสมัย	450,000	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	สำนักงาน เลขาธิการ
สร้างระบบพัฒนาบุคลากร แบบเปิดกว้าง	กำหนดแนวทางส่งเสริมให้ บุคลากรได้เริ่มโครงการเพื่อ เรียนรู้เรื่องใหม่ และนำมาปรับ ใช้ในการทำงาน	- ให้บุคลากรทดสอบเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการ ใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น - การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation)	-	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	กองที่รับผิดชอบ กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ กรอบความคิดและทักษะใน การปฏิบัติงานยุคดิจิทัล	- โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงาน ก.พ.ร.	315,000	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และวัฒนธรรม องค์กร	ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรให้ปราศจากพฤติกรรม ส่อทุจริต	- อบรมหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ (สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่) - เผยแพร่ขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการ ตามที่ ก.พ. กำหนด	-	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และวัฒนธรรม องค์กร	เสริมสร้างกรอบความคิด ความ เชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ ภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต	- การเผยแพร่แนวปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต - จัดอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	-	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต
		- การดำเนินการตามขั้นตอน กระบวนการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.พ. กำหนด - เสริมสร้างความเข้าใจวินัยข้าราชการ	-	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
พัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากร เน้นความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ปรับปรุงและลดกระบวนกร ทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานและคุณภาพชีวิตของ บุคลากร	- กิจกรรมเลขาธิการ ก.พ.ร. พบ สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม - กิจกรรม Town Hall - กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น ตรวจ สุขภาพจิต กิจกรรมสันทนาการ ฯลฯ	-	ต.ค. 68 - ก.ย. 69	สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม สำนักงาน เลขาธิการ