

แนวทาง
**ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์
การพัฒนาข้าราชการพลเรือน**

พ.ศ. 2552-2556





แนวทางการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556

เจ้าของ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
47/101 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี 11000
โทรศัพท์ 0-2547-1748 โทรสาร 0-2547-1752

ISBN 978-616-548-000-0

พิมพ์ครั้งแรก เดือนกรกฎาคม 2552

จำนวน 1,500 เล่ม

จัดพิมพ์ บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด
1519/21 ซอยลาดพร้าว 41/1
ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก
เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
โทรศัพท์ 0-2939-9700 โทรสาร 0-2512-2208
e-mail address : roso215@yahoo.com

คำนำ

ข้าราชการคือทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของประชาชน ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เรื่องหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ทุกส่วนราชการต้องให้ความสำคัญและรับผิดชอบอย่างจริงจัง

แนวทางปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 นี้ จึงได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบตามข้อเสนอของ ก.พ. โดยหวังว่าแนวทางนี้จะเป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพคุณธรรมอย่างแท้จริงต่อไป

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ.
30 กรกฎาคม 2552

ที่มา

การพัฒนาข้าราชการเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ราชการได้ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ต้องการ ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนขึ้น โดยเริ่มจัดทำเป็นนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีมาโดยลำดับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 และได้มีการปรับปรุงครั้งที่สอง ในปี พ.ศ. 2539

ต่อมาเมื่อมีการปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. 2545 ซึ่งได้มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการในการปฏิบัติงาน สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนขึ้นในปี พ.ศ. 2547 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวการปฏิรูประบบราชการ และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547 ให้ส่วนราชการถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการซึ่งมีความก้าวหน้ามาโดยลำดับ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล นอกจากนี้ข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องเตรียมกำลังคนภาครัฐ

ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องตามเจตนารมณ์
ของพระราชบัญญัติดังกล่าวด้วยเหตุนี้ สำนักงาน ก.พ. จึงได้ดำเนินการ
ปรับปรุงยุทธศาสตร์ ฯ ฉบับเดิมและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 - 2556 ขึ้นใหม่ โดยที่ประชุม ก.พ.
มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2552
และคณะรัฐมนตรีมีมติ เห็นชอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ-
พลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ในการประชุมเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2552



สารบัญ

ที่มา	4
ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556	7
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ	11
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน	19
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ ในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย	29
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการทุกคนทุกระดับ ให้มีพลังกาย ที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	35
ภาคผนวก มติคณะรัฐมนตรี	41



ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556

หลักการ

เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิตและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขประชาชน

วิสัยทัศน์

ใน ปี พ.ศ. 2556 ข้าราชการพลเรือนต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการพลเรือนทุกระดับตามสมรรถนะ และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป้าประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คู่คุณค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน



ยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

เป้าหมาย : ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็นและคุ้มค่า

กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

เป้าหมาย : ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

กลยุทธ์ที่ 1 : สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มี

ความสามารถ และคุณสมบัติของ

การเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต

มีคุณธรรม จริยธรรม ตามระบบ-

คุณธรรมข้าราชการ



กลยุทธ์ที่ 2 : กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม ข้อบังคับ จรรยาและการประเมินทั้งด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและวิถีปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ที่ 3 : เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ต้ออย่างต่อเนื่อง และพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถจูงใจและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม และจรรยา

ยุทธศาสตร์ที่ 3

พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย

เป้าหมาย : ผู้นำทุกระดับของทุกส่วนราชการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงสามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ



กลยุทธ์ที่ 1 : สร้างระบบการพัฒนาให้ข้าราชการ
ทุกระดับ รู้จักการนำตนเอง นำทีม
นำองค์การและนำเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาให้มีความรู้เรื่องการบริหาร
การเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียม
ความพร้อมที่จะรองรับ
การเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 4

**ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน
ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อม
อุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน**

เป้าหมาย : ราชการเกิดความตระหนัก มีแนวทางปรับปรุง พัฒนา
คุณภาพชีวิตของตนเอง และมีจิตสำนึก มีส่วนร่วมใน
การแก้ไขสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตน
ได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของตนเอง
เพื่อนร่วมงาน และองค์การ

กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนา
คุณภาพชีวิตที่เหมาะสม และจำเป็น
ให้กับข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาระบบเสริมเพื่อให้ข้าราชการ
มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่

1





ยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

เป้าหมาย : ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็นและคุ้มค่า

การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพจะเกิดขึ้นได้ ส่วนสำคัญประการหนึ่งเป็นผลมาจากการที่ข้าราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน รวมทั้งการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะข้าราชการ

แนวทางปฏิบัติ

1. จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ของสำนักงาน ก.พ.

หน่วยงานจะต้องศึกษายุทธศาสตร์ของหน่วยงานกรม/กระทรวง ยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนพัฒนาข้าราชการของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2552-2556 และความจำเป็นในการพัฒนา



2. กำหนดและประเมินสมรรถนะขององค์การ ตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบและสมรรถนะของข้าราชการให้สอดคล้องตามกลุ่มประเภทและระดับตำแหน่ง

หน่วยงานจะต้องกำหนดรายการสมรรถนะต้นแบบ โดยอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การ วิเคราะห์งาน กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมหลักของหน่วยงาน วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้พฤติกรรมการทำงานที่คาดหวัง อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด นั่นคือสมรรถนะต้นแบบ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นรายการสมรรถนะที่ข้าราชการทุกคนในองค์การจำเป็นต้องมีและสมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือสมรรถนะเฉพาะด้าน (Functional Competency) ซึ่งเป็นรายการสมรรถนะสำหรับผู้ปฏิบัติงานในแต่ละประเภทหรือกลุ่มตำแหน่ง สมรรถนะหลักอาจใช้รายการสมรรถนะ 5 ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดขึ้นซึ่งสามารถเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

3. วางระบบและดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ให้มีสมรรถนะตามความจำเป็น รวมทั้งมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ เพื่อใช้ประโยชน์ในการสรรหาพัฒนาและแต่งตั้ง

หน่วยงานต้องมีการประเมินสมรรถนะข้าราชการทุกประเภท และกลุ่มตำแหน่งโดยพิจารณาพร้อมกับสมรรถนะต้นแบบเพื่อหาช่องว่างของสมรรถนะในการพัฒนา และนำมากำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ และหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาจะต้องดำเนินการพัฒนาตามแผน



พัฒนาดังกล่าว ด้วยรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น อาจใช้การพัฒนาและฝึกอบรมในห้องเรียนสำหรับการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะ รวมทั้งจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน หรือมีระบบพี่เลี้ยง นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีการประเมินติดตามผล เป็นระยะ เพื่อทราบว่า มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นหรือไม่ มีความคุ้มค่าและส่งผล ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรและนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลและการวางระบบพัฒนาข้าราชการ ของหน่วยงานต่อไป

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการฯ ของส่วนราชการ
2. ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด และประเมินสมรรถนะ ขององค์การ และข้าราชการ
3. ร้อยละความสำเร็จของการวางระบบ และดำเนินการ ตลอดจน การประเมินติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ
4. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ตามความจำเป็น



กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาการก้าวหน้าในอาชีพ

แนวทางปฏิบัติ

1. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้เชื่อมโยงกับการบริหารผล การปฏิบัติงาน แผนทางก้าวหน้าในอาชีพ และแผนการ สืบทอดตำแหน่ง

การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพจะต้องเชื่อมโยงกับระบบบริหารผล
การปฏิบัติงาน คือจะต้องนำข้อมูลที่ได้จากการบริหารผลการปฏิบัติงาน
ทั้งในเรื่องผลงาน และพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการมาประกอบ
การพิจารณาและจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลหรือรายบุคคล โดยทำ
เป็นรายละเอียดในลักษณะแผนปฏิบัติการที่จะพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ไป
สู่เป้าหมายตามที่ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงาน และองค์การต้องการหรือ
คาดหวังให้เกิดขึ้น และยังคงเชื่อมโยงกับกลไกการบริหารทรัพยากร
อื่น ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และ
การวางแผนอาชีพการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จะต้องดำเนินการ
ตามขั้นตอนในกระบวนการพัฒนารายบุคคลที่สมบูรณ์ โดยมีแนวทาง
การดำเนินการดังนี้

1.1 การประเมินหาช่องว่างการพัฒนา

(1) ทบทวนเป้าหมาย บทบาท ภารกิจ ขององค์การ และระบบ
บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการนั้น ๆ ในการสนับสนุน
องค์การให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งพิจารณาว่า ความรู้ ทักษะ
และสมรรถนะใดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้น ๆ และควรกำหนดไว้
ในระดับในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า



(2) ประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่มีอยู่ในขณะนั้นตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่กำหนด และเปรียบเทียบกับระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้อง พัฒนา

(3) ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการหรือร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนาซึ่งต้องตอบสนองความจำเป็นของทั้งส่วนราชการระดับ กรม หน่วยงานย่อย ทีมงาน และตัวข้าราชการเอง

(4) จัดทำรายละเอียดของแผนพัฒนารายบุคคล

1.2 การกำหนดวิธีการเรียนรู้และพัฒนา

เลือกวิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสม ต้องการพัฒนาอะไร มีเป้าหมาย ใดบ้าง ตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาคืออะไร ใครเป็นผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ เช่น ทรัพยากร ที่จำเป็น ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา ค่าใช้จ่าย วิธีการที่ใช้ในการ ประเมินความสำเร็จ

1.3 การปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ส่วนราชการจะต้องมีการมอบหมายงาน ให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสประยุกต์ใช้ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ได้รับการพัฒนากับการทำงานจริง รวมทั้ง การเป็นที่เลี้ยงผู้สอนงาน หรือจัดหาพี่เลี้ยงผู้สอนงานไว้ให้ เพราะเป็นที่ ยอมรับว่าระบบการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลจะประสบ ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีพี่เลี้ยงและผู้สอนงาน ที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสม และวัดผลการพัฒนาตามวิธีการ ที่กำหนดไว้ในการประเมินความสำเร็จ



2. ประเมินติดตามผลการพัฒนารายบุคคล เพื่อใช้ประโยชน์ ในการสรรหา พัฒนาและแต่งตั้ง

ส่วนราชการจะต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนารายบุคคล
อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยผลการพัฒนารายบุคคลพิจารณาจาก
การที่ข้าราชการสามารถผลิตผลงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถ
ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของทั้งส่วนราชการ
หน่วยงาน/ทีมงาน และตัวข้าราชการเอง ทั้งนี้มีการนำผลการพัฒนา
รายบุคคลมาประกอบในการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แก่ การสรรหา
การพัฒนา และการแต่งตั้ง

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและร้อยละ
ของข้าราชการที่มี และได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล
2. ร้อยละความสำเร็จของการใช้ประโยชน์แผนพัฒนารายบุคคล
ในการสรรหา พัฒนา และแต่งตั้ง

เงื่อนไขความสำเร็จ

บทบาทส่วนราชการ

1. ส่วนราชการมีการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา และ
ข้าราชการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ระดับความสำเร็จของงานและ
ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
2. ส่วนราชการมีแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง



3. มีการประเมินผลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และมีระบบการสื่อสารภายในส่วนราชการ ที่มีประสิทธิภาพ

บทบาทสำนักงาน ก.พ.

1. เป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้ และแนะนำส่งเสริมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ และการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ

2. จัดทำหลักสูตรกลางที่เป็นมาตรฐานเพื่อการพัฒนาข้าราชการ ได้แก่

2.1 หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะด้าน


2.2 หลักสูตรพัฒนาผู้บังคับบัญชาาระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

2.3 หลักสูตรพัฒนานักทรัพยากรบุคคลให้พร้อมอาชีพ

2.4 หลักสูตรพัฒนาข้าราชการเฉพาะกลุ่มพิเศษ เช่น ข้าราชการที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ชายแดน หรือ ต่างประเทศ เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดทำหลักสูตรกลางของสำนักงาน ก.พ หรือหลักสูตรของส่วนราชการต้องมีลักษณะที่ให้ข้าราชการได้เรียนรู้ระบบ แนวปฏิบัติ และวัฒนธรรมของภาคอื่นนอกจากภาคราชการด้วย

3. วางระบบการพัฒนาสมรรถนะโดยจัดทำเครื่องมือ วิธีการ หลักสูตร การวิเคราะห์หาสมรรถนะ การประเมินและการกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะ

4. ติดตามผลการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ และประเมินผล ความพร้อมของส่วนราชการในการพัฒนาข้าราชการ 

ยุทธศาสตร์ที่

2





ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

เป้าหมาย : ข้าราชการในส่วนราชการต่างๆ ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

การที่ส่วนราชการจะมีข้าราชการที่เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน นั้น จะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การสรรหาคนที่มีดีคุณสมบัติ ของการเป็นข้าราชการที่ดีตามระบบคุณธรรมเข้ารับราชการการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการระหว่างปฏิบัติราชการ จนกระทั่งออกจากราชการ

กลยุทธ์ที่ 1 : สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ และคุณสมบัติของการเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมตามระบบคุณธรรมข้าราชการ

แนวทางปฏิบัติ

1. พัฒนาความสามารถในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถและคุณสมบัติของการเป็นข้าราชการที่ดีตามระบบคุณธรรมเข้ารับราชการ



ส่วนราชการมีการพัฒนาเครื่องมือหรือวิธีการที่ได้มาตรฐานเพื่อใช้ในการคัดกรอง สรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถและคุณลักษณะของการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มาเข้ารับราชการ

ตัวชี้วัด

จำนวนเครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการสรรหา และคัดเลือกที่ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 : กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม ขอบบังคับจรรยาและการประเมินทั้งด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวทางปฏิบัติ

1. จัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.

ส่วนราชการจัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการทุกระดับมีคุณภาพ คุณธรรม มีสมรรถนะในการพัฒนาคน พัฒนางาน เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้มีคุณธรรม ทั้งนี้ส่วนราชการมีการวิเคราะห์หาความจำเป็นเพื่อจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งมีการขับเคลื่อนสู่ทางปฏิบัติอย่างจริงจัง



2. จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม และข้อบังคับจรรยา ของหน่วยงาน

ส่วนราชการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และข้อบังคับจรรยา
ข้าราชการที่เน้นการเป็นข้าราชการที่ดี และจะต้องประกาศให้
ข้าราชการในส่วนราชการได้ทราบโดยทั่วกัน

3. ใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการและขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการ

ส่วนราชการต้องใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการและ
ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและยุทธศาสตร์การพัฒนา
ข้าราชการ โดยมีการนำวิธีการด้านการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ
ที่องค์กรกลางกำหนดขึ้นบนหลักการของระบบคุณธรรมจริยธรรมและ
จรรยาข้าราชการ มาใช้ในส่วนราชการ เช่น การนำผลการปฏิบัติงาน
มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือนำคุณลักษณะ
ด้านจริยธรรมและจรรยาข้าราชการมาประกอบ/เป็นเงื่อนไข
ในการแต่งตั้ง เป็นต้น

4. กำหนดให้มีการบังคับใช้มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับ จรรยา และวินัยข้าราชการ เป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติ อย่างชัดเจน

ส่วนราชการมีการติดตามประเมินผลการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ
ตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมอย่างจริงจัง โดยอาจนำเกณฑ์กลาง
ที่ใช้วัดพฤติกรรมที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้นมาประยุกต์และจัดทำให้



เหมาะสมกับตนเอง และมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาเรื่องนี้ หากกรณีไม่ประพฤติตาม ผู้บังคับบัญชาอาจตักเตือน หรือนำผลไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และพัฒนาข้าราชการ หรืออาจมีระบบคัดกรองออกจากราชการในกรณีประพฤติไม่เหมาะสม ในทางตรงข้ามสำหรับผู้ประพฤติตาม ควรมีการยกย่อง เผยแพร่ ให้เป็นพฤติกรรมถาวร และเป็นตัวอย่างกับผู้อื่น

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ
2. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม และข้อบังคับจรรยา ของหน่วยงาน
3. รายงานการใช้หลักธรรมาภิบาลภาครัฐในการบริหารจัดการ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของหน่วยงาน
4. รายงานการบังคับใช้มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ข้อบังคับจรรยา และวินัย และร้อยละของข้าราชการที่ไม่ปฏิบัติตาม



**กลยุทธ์ที่ 3 : เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี
อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เป็น
แบบอย่างที่ดี สามารถอุ้งใจและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
ผู้ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐาน
ทางคุณธรรมจริยธรรม และจรรยา**

แนวทางปฏิบัติ

**1. จัดให้มีระบบการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่
ราชการ**

ส่วนราชการจัดทำระบบการพัฒนาข้าราชการระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจัดให้มีการวางแผนเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การจัดดำเนินการพัฒนาเองหรือพัฒนาผ่านหน่วยงานต่าง ๆ และการดำเนินการพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนา

**2. มีหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมและการพัฒนา
คุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับระดับและความต้องการ
ของข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง**

ส่วนราชการมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ให้กับข้าราชการทุกระดับ ด้วยเนื้อหา รูปแบบ วิธีการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของข้าราชการทุกระดับ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง



3. จัดให้มีการเรียนรู้และเข้าใจหลักการสำคัญของเรื่องที่มี

ส่วนส่งเสริมสนับสนุนต่อการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ
ในการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนี้

3.1 หลักการบริหารงานจากองค์การที่มีการวางแผนการบริหารงาน
อย่างเป็นระบบ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเพียร ความรอบคอบ
รอบรู้ เรียบง่าย และประหยัด

ส่วนราชการจัดให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจเรื่อง
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และนำมาปรับใช้ได้เหมาะสม
ในชีวิตส่วนตัวและการทำงานของตนเอง โดยมีทั้งการจัดเตรียม
องค์ความรู้ และการเรียนรู้หลักการบริหารงานจากองค์การที่มี
การประยุกต์ใช้หลักดังกล่าวแล้ว ได้แก่ องค์การที่มีการวางแผน
การบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเพียร
ความรอบคอบ รอบรู้ เรียบง่าย และประหยัด

3.2 หลักธรรมาภิบาลภาครัฐ

ในการนำหลักธรรมาภิบาลภาครัฐมาใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
ของหน่วยงาน ส่วนราชการต้องจัดให้ข้าราชการได้เรียนรู้และสร้าง
ความเข้าใจ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้หลักดังกล่าวในการปฏิบัติงาน
อย่างจริงจัง

3.3 โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ส่วนราชการจัดให้มีการเรียนรู้พระราชกรณียกิจของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยให้มีการเรียนรู้ผ่านทางโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่าง ๆ ที่ได้แสดงถึงการทุ่มเทเสียสละเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน



4. ส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอดประสบการณ์ของข้าราชการ ที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ส่วนราชการจัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการยกย่องเชิดชู
ข้าราชการทุกคนทุกระดับ ที่ประพฤติดีตามจรรยาข้าราชการ
เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติดี โดยการให้รางวัลเชิดชูเกียรติ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการพัฒนาข้าราชการ
ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
2. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และร้อยละของ
ข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าว
3. รายงานผลการเรียนรู้หลักการบริหารงานจากองค์การที่มี
การวางแผนการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และมีวัฒนธรรม
องค์กรที่มีความเพียร ความรอบคอบ รอบรู้เรียบง่าย ประหยัด
และการนำมาปรับใช้
4. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้เรื่องหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ
5. ร้อยละความสำเร็จของการเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
6. ร้อยละความสำเร็จของโครงการส่งเสริมเชิดชูและถ่ายทอด
ประสบการณ์ของข้าราชการ ที่เป็นแบบอย่างที่ดี



เงื่อนไขความสำเร็จ


บทบาทส่วนราชการ

กำหนดเกณฑ์ ที่มีตัวชี้วัด และมีการประเมินที่โปร่งใสทั้งด้านคุณลักษณะ ภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงาน

บทบาทสำนักงาน ก.พ.

1. มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่มีการเชื่อมโยงกับการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม และข้อบังคับจรรยาข้าราชการ
2. จัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ เพื่อเป็น แนวทางให้กับส่วนราชการ
3. กำหนดมิติและจัดลำดับความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การประเมินด้านจริยธรรมข้าราชการทุกระดับ
4. สร้างเวทีเครือข่าย/จัดงานรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
5. จัดทำหลักสูตรกลางด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่เป็นมาตรฐาน เช่น หลักสูตรการพัฒนาจิตบริการของข้าราชการ
6. ปลุกฝังอุดมการณ์และปรัชญาการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
7. ส่งเสริมภาพพจน์ของข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ประชาชนเชื่อถือและศรัทธา



8. สร้างวัฒนธรรมการไว้วางใจในองค์กร
9. ปกป้องและสร้างความปลอดภัยให้กับข้าราชการจากอิทธิพลภายนอก
10. ผลักดันเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและข้อบังคับจรรยาของข้าราชการพลเรือน ให้เป็นมติของคณะรัฐมนตรี
11. สร้างเครือข่ายกับสื่อเพื่อเผยแพร่ชื่อเสียงของข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน
12. จัดให้มีระบบกรองคนที่ไม่ประพฤติตามข้อกำหนดหลักเกณฑ์ และกรอบมาตรฐาน ทางคุณธรรมจริยธรรม ข้อบังคับ จรรยาและวินัยข้าราชการ ออกจากราชการ 

ยุทธศาสตร์ที่

3





ยุทธศาสตร์ที่ 3

พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย

เป้าหมาย : เพื่อให้ผู้นำทุกระดับของทุกส่วนราชการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงสามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างผู้นำทุกระดับของส่วนราชการให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงสามารถเป็นผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพโดยรูปแบบการพัฒนาที่สร้างกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย

**กลยุทธ์ที่ 1 : สร้างระบบการพัฒนาให้ข้าราชการทุกระดับ
รู้จักการนำตนเอง นำทีม นำองค์กรและนำเครือข่าย**

แนวทางปฏิบัติ

1. พัฒนาระบบให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งโดยมีวิธีการคัดเลือกและมีวิธีการประเมินความเหมาะสมส่วนราชการจัดให้มีระบบการคัดเลือกและจัดการประเมินผลความเหมาะสมของข้าราชการ เพื่อเข้ารับการพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทุกระดับ ด้วยเครื่องมือการประเมินที่เชื่อถือได้



2. สร้างระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่องโดยมีการเชื่อมโยงตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการจนถึงการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นระดับกลาง และระดับสูง

ส่วนราชการกำหนดเกณฑ์ ที่มีตัวชี้วัด และมีการประเมินที่โปร่งใส ทั้งด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงาน

3. มีการวางแผนพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมของข้าราชการในการสืบทอดตำแหน่ง

ส่วนราชการมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่การสืบทอดตำแหน่ง เป็นการรองรับความก้าวหน้าของข้าราชการระดับต่าง ๆ ในลักษณะระบบเปิด

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความสำเร็จของระบบการคัดเลือก และการใช้วิธีคุณย้ประเมินความเหมาะสม ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทุกระดับ
2. ร้อยละความสำเร็จของระบบพัฒนาเพื่อสร้างผู้นำอย่างต่อเนื่อง
3. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาเพื่อการสืบทอดตำแหน่งและการขับเคลื่อนใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่องจากแผน ฯ



กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาให้มีความรู้เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางปฏิบัติ

1. มีหลักสูตรและองค์ความรู้ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และมีการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีระบบการประเมินติดตามผลการพัฒนา

ส่วนราชการจัดทำหลักสูตรด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยที่หลักสูตรตรงกับวัตถุประสงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change) หรือสอดแทรกองค์ความรู้ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ให้มีในทุกหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อสร้างผู้นำที่ทันต่อสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยน เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง

2. พัฒนาข้าราชการให้รู้และเข้าใจกระแสโลกาภิวัตน์ มีวิสัยทัศน์ทันสมัย และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก

ส่วนราชการได้จัดให้มีกิจกรรมในการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อองค์กร หน่วยงาน และสร้างให้ข้าราชการมีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ทัน โดยการพัฒนาศักยภาพในด้านการบริหารจัดการระบบราชการเพื่ออนาคต

3. สร้างเครือข่ายการพัฒนาผู้นำ โดยจัดเวทีและกิจกรรมแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจในลักษณะเดียวกัน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานต่างประเทศ



ส่วนราชการจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดเวที แลกเปลี่ยนความรู้ขึ้นระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจในลักษณะ เดียวกันทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มสาธาณสุข เศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น ตลอดจนจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานภายนอก อื่น ๆ

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรการดำเนินการ และการ ประเมินติดตามผล การพัฒนาฯ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง
2. ร้อยละของข้าราชการที่รู้และเข้าใจกระแสโลกาภิวัตน์ มีวิสัยทัศน์ ทันสมัย และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลก
3. จำนวนเครือข่าย และกิจกรรมด้านการพัฒนาผู้นำและการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจ ในลักษณะเดียวกัน ทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานต่างประเทศ

เงื่อนไขความสำเร็จ


บทบาทส่วนราชการ

1. นำเรื่องผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารการเปลี่ยนแปลง กำหนด เป็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๆ อย่างต่อเนื่อง
2. กำหนดแผนพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กร



3. กำหนดสมรรถนะของภาวะผู้นำ ระบบการพัฒนาผู้นำ และหลักสูตรการพัฒนาผู้นำ
4. สร้างทีมงานเพื่อร่วมสร้างวิสัยทัศน์ และระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

บทบาทสำนักงาน ก.พ.

1. รักษาและพัฒนาระบบการพัฒนาที่มีอยู่แล้ว ได้แก่ ระบบพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ จนถึงการพัฒนาผู้บริหาร
2. มีระบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาของสำนักงาน ก.พ. (เป็นระบบกลาง) ซึ่งเป็นการรองรับความก้าวหน้าในลักษณะระบบเปิด
3. สร้างเครือข่ายด้านทรัพยากรบุคคลกับนานาชาติ โดยเฉพาะประเทศอาเซียน และภาคเอกชน
4. กำหนดมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนตัวชี้วัดความสำเร็จ
5. ประเมินประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการบริหารการเปลี่ยนแปลง และให้การสนับสนุนตามความจำเป็น
6. สนับสนุนด้านองค์ความรู้ เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง 

ยุทธศาสตร์ที่

4





ยุทธศาสตร์ที่ 4

ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจ ที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป้าหมาย : ข้าราชการเกิดความตระหนัก มีแนวทางปรับปรุง
พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและมีจิตสำนึก
มีส่วนร่วมในการแก้ไขสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น
สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริม
สิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

เนื่องจากคุณภาพชีวิตและสมดุลของชีวิตมีผลกระทบโดยตรงต่อ
สัมฤทธิ์ผลของงานและต่อความสงบสุขในชีวิตส่วนตัวและครอบครัว
ดังนั้น ส่วนราชการจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้ด้วยวิธีการ
ต่าง ๆ ที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการตามความเหมาะสม

**กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนา
คุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและจำเป็นให้กับข้าราชการ**

แนวทางปฏิบัติ

จัดทำหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาความรู้ เรื่องการพัฒนา
คุณภาพชีวิต เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี หลักสูตรที่ควรมี ได้แก่
(1) การคิดเชิงบวก (2) การทำงานที่ชาญฉลาด (3) การบริหาร
จัดการด้านการเงิน (4) การบริหารเวลา (5) การพัฒนาจิต
(6) การทำงานเป็นทีม



ส่วนราชการจัดทำหลักสูตรเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับ โดยมีการสำรวจความต้องการของข้าราชการในหน่วยงาน องค์กร และกำหนดให้มีแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นที่เหมาะสม หลักสูตรในการพัฒนาความรู้และดำเนินการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรที่จัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรและมีการดำเนินการพัฒนาความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา และร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาระบบเสริมเพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางปฏิบัติ

1. มีแผนส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน

ส่วนราชการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิต และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน อาทิ การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน ศึกษาดูงานนอกสถานที่ รถรับและส่งเจ้าหน้าที่ ร้านค้าสวัสดิการเพื่อจำหน่ายสินค้าราคาถูก โครงการอาหารกลางวันให้ข้าราชการ จัดสวัสดิการบ้านพัก จัดทุนการศึกษาให้ข้าราชการและบุตรกองทุนเพื่อการฌาปนกิจ การประกันชีวิตเพื่อเป็นการออมเงิน เงินประกันสุขภาพ เงินเพิ่มค่าครองชีพ การจำหน่ายสินค้าราคาถูก



ปรับปรุงค่าตอบแทน/เงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ
เพิ่มเบี้ยเลี้ยงภัย เงินรางวัล หรือเงินโบนัส โครงการทำงานที่บ้าน จัดให้
มีอาวู และอุปกรณ์ป้องกันตนเองตามความจำเป็น ศูนย์รับเด็กเล็ก
เพื่อให้ข้าราชการได้นำบุตรหลานมาฝากเลี้ยงในสถานที่ราชการ เข้าค่าย
เยาวชนช่วงปิดเทอม วันครอบครัววันสงกรานต์ ฯลฯ

2. มีการสำรวจการมีส่วนร่วมของข้าราชการ

เปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกคนในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมรับรู้และร่วมแสดง
ความคิดเห็นในงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น
โดยหน่วยงานจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจของ
ข้าราชการ รวมทั้งจัดให้มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3. จัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดีและมีเกณฑ์

ในการลงโทษข้าราชการที่ไม่ประพฤติตามวินัย

ส่วนราชการจัดให้มีกิจกรรมการเพื่อการยกย่องเชิดชูข้าราชการ
ผู้ประพฤติดีตามจรรยาข้าราชการเพื่อเป็นแรงจูงใจ และมีการกำหนด
เกณฑ์การลงโทษข้าราชการที่ประพฤติผิดวินัย

4. จัดทำโครงการให้การดูแล แนะนำและปรึกษาแก่ข้าราชการ

ส่วนราชการจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับความรู้ ความ
เข้าใจในการดูแลสุขภาพ ทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ โดยจัดโครงการ
เพื่อการให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการที่มีปัญหาความคับข้องใจทั้งในเรื่อง
การทำงานและส่วนตัว



5. จัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนา

ให้ข้าราชการมีสุขอนามัยที่ดี

ส่วนราชการมีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม มีการจัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดี และมีการดำเนินการตามกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการตามแผนการส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกาย เป็นต้น

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความสำเร็จของแผนส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
2. ร้อยละของข้าราชการที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
3. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดีและเกณฑ์การลงโทษข้าราชการที่ไม่ประพฤติตามวินัย
4. จำนวนโครงการฯ และร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการที่ได้รับการดูแล และคำแนะนำปรึกษาจากหน่วยงานปรึกษา EAP (Employee Assistance Programs)
5. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนาให้ข้าราชการมีสุขอนามัยที่ดี




เงื่อนไขความสำเร็จ

บทบาทส่วนราชการ

มีระบบกำกับดูแล และติดตามผลเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

บทบาทสำนักงาน ก.พ.

1. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน
2. จัดทำหลักสูตรกลางด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมาตรฐาน
3. สร้างระบบการปกป้อง ค้ำกันภัยให้ข้าราชการจากอิทธิพลภายนอก 

ภาคผนวก

มติคณะรัฐมนตรี





ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๑๓๘



สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๙ กรกฎาคม ๒๕๕๒

- เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖
- เรียน เลขาธิการ ก.พ.
- อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๑๖๓
ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๓
- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/๒๖๒
ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๒
๒. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๖/
๒๖๖๗ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒
๓. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร
๐๓๑๘/๔๑๑ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒

ตามที่ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรี (๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๓) เกี่ยวกับเรื่อง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการพลเรือน มาเพื่อทราบ ความละเอียดแจ้งแล้ว
นั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖ มาเพื่อดำเนินการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสำนักงบประมาณได้เสนอความ
เห็นมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วยความละเอียดปรากฏ
ตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้



คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอทั้ง ๒ ข้อ โดยให้สำนักงาน ก.พ. รับความเห็นของสำนักงานประมาณไปพิจารณาดำเนินการ

๒. คณะรัฐมนตรีมีข้อสั่งเกตว่าผลจากการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ รวมทั้งการควบคุมค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรภาครัฐไม่ให้สูงขึ้น ทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่ขอกำหนดตำแหน่งใน ระดับสูง เช่น ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการ เป็นต้น ต้อง ยุบตำแหน่งระดับปฏิบัติซึ่งเป็นผลให้ราชการมีตำแหน่งระดับสูงเพิ่มขึ้นแต่จะ ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติที่จะต้องรับผิดชอบการดำเนินงานตาม ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างเพียงพอ จึงให้สำนักงาน ก.พ. รับข้อสั่งเกต ดังกล่าวไปศึกษาในรายละเอียดเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวให้เหมาะสมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรชัย ภูประเสริฐ)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักวิเคราะห์เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี

โทร. ๑ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๕

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๖๔

www.cabinet.thaigov.go.th

62-52 อัญชลี



ด่วนที่สุด

ที่ นร 1116/ 2667



สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
962 ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ 10100

22 มิถุนายน 2552

เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0506/
ว(ล) 10259 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2552

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอความ
เห็นเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 เพื่อ
ประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

สำนักงานฯ ได้พิจารณาแล้ว ใ้คร้ขอเรียนว่า เห็นด้วยกับ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ตามที่สำนักงาน
ก.พ. เสนอ เพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม
คุณภาพชีวิต และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์
ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน โดยมีประเด็นความคิดเห็น
เพิ่มเติม ดังนี้

1. เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน :
เป้าหมายการพัฒนาข้าราชการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการเพื่อ
รองรับหรือสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะยาว (Output
Oriented) ซึ่งจะช่วยให้ภาพรวมของการพัฒนาข้าราชการนำไปสู่การสร้าง



ความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategic Achievement) นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการนำคนดีและมีคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ รวมทั้ง การรักษาข้าราชการที่ดีเหล่านั้นให้คงอยู่ได้ในระบบ และพร้อมในการทำงาน ได้อย่างมีความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

2. ความเชื่อมโยงในกลยุทธ์การพัฒนา: ควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงกลยุทธ์การพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ต่างๆเข้าด้วยกัน เพื่อให้การจัดทำตัวชี้วัดและเงื่อนไขความสำเร็จของการขับเคลื่อนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาข้าราชการพลเรือนควรให้ความสำคัญกับการใช้สื่อเทคโนโลยีในการเรียนรู้ และบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ระบบราชการจะต้องมีขนาดเล็กแต่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดระบบข้อมูลบุคลากร เพื่อการจัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงาน รวมทั้งการนำระบบการพัฒนาและฝึกอบรม (e-training and learning) มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการ

4. การทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากในปัจจุบันนี้หน่วยราชการต่าง ๆ จะต้องมีการจัดทำแบบรายงานประเมินผล ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานประมาณการกระทรวงการคลัง และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อยู่เป็นประจำ ดังนั้นจึงควรมีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานกลางที่มีการจัดทำประเมินผลต่างๆ ให้สามารถใช้แบบประเมินได้ร่วมกันได้ และควรนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้สามารถแบ่งปันข้อมูลและลดภาระจากการผลิตเอกสารลงด้วย อาทิ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้ระบุให้หน่วยงานราชการต้องจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลขึ้น ซึ่งในปัจจุบันสำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการวางแนวทางให้ส่วนราชการต้องจัดทำ “การถ่ายทอดตัวชี้วัดและ



เป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล” ที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดทำ
คำรับรองการปฏิบัติราชการ และการวัดผลอยู่แล้ว ดังนั้นสำนักงาน ก.พ. อาจ
พิจารณาร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. ในการบูรณาการเกณฑ์การประเมินผลของ
สองหน่วยงานเข้าด้วยกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำความเห็นของสำนักงานฯ เสนอคณะรัฐมนตรี
เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำพน กิตติอำพน)

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร. 0-2280-4085 ต่อ 3703

โทรสาร 0-2282-1485

สำเนาถูกต้อง

(นางอัญชลี ชูจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ



ด่วนที่สุด

ที่ นร 0718/ 411



สำนักงานประมาณ

ถนนพระรามที่ 6 กรุงเทพฯ 10400

30 มิถุนายน 2552

เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด่วนที่สุด ที่ นร 0506/ 10260

ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2552

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนขอให้สำนักงาน
งประมาณเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กรณี
สำนักงาน ก.พ. เสนอเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
2552-2556 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานประมาณพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556
สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
2551 ที่มุ่งเน้นให้ข้าราชการพลเรือนมีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานบน
พื้นฐานของสมรรถนะ มีการเรียนรู้ที่หลากหลาย พร้อมมอติศเพื่อผลสัมฤทธิ์
ของงาน รวมทั้งได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ/มาตรการและตัวชี้วัดที่ชัดเจน จึง
เห็นเป็นการสมควรที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะให้ความเห็นชอบ ยุทธศาสตร์การ
พัฒนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อ
ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติและดำเนินการยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการ
พลเรือนดังกล่าว



2. ในประเด็นที่ให้ส่วนราชการคงการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ โดยแยกเป็นรายการค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาข้าราชการโดยเฉพาะอย่างชัดเจนในเอกสารงบประมาณ นั้น เห็นสมควรที่สำนักงาน ก.พ. จักได้กำหนดมาตรการต่างๆ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือนโดยเฉพาะการกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจของหน่วยงาน และการจัดทำแผนพัฒนาหรือหลักสูตรกลาง รวมถึงการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรและข้าราชการที่เข้ารับการพัฒนา สำหรับการกำหนดวงเงินงบประมาณในการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาข้าราชการของหน่วยงาน สำนักงานประมาณจักได้พิจารณาจัดสรรให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม สอดคล้องกับกำลังเงินของประเทศ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของ คณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบัณฑิต สุภัควนิช)

ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

สำนักพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. 0 2273 9519

โทรสาร 0 2273 9523

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ obd@bbmail.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นายอัญชลี ชูจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ



ด่วนที่สุด

ที่ นร 1013/ 262



สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท. 10300

10 มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอนำเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 เสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. สำเนาหนังสือแจ้ง เรื่องการอนุมัติจากนายกรัฐมนตรีให้นำเรื่องเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ลงวันที่ 21 พฤษภาคม 2552
 2. บันทึกสรุปเรื่องเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรี เรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 จำนวน 70 ชุด

1. ที่มา

1.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะวางระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนาระบบราชการให้เป็นผู้รอบรู้ ลึก เป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การ ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ในการนี้เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าว จึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องเตรียมกำลังคนภาครัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 สำนักงาน ก.พ. เห็นสมควรต้องปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2547 ที่ส่วนราชการได้ถือปฏิบัติเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบราชการและมีความก้าวหน้ามาโดยลำดับให้สอดคล้องกับหลักการและการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบ



ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังกล่าว โดยจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ขึ้นใหม่

2. ข้อเท็จจริง

2.1 สำนักงาน ก.พ. ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 เสนอต่อ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2552 ที่ประชุม ก.พ. มีมติเห็นชอบกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว และให้สำนักงาน ก.พ. นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนที่จะแจ้งเวียนให้ส่วนราชการถือปฏิบัติต่อไป

2.2 สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำ บันทึกสรุปเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556

1. ที่มา

1) สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์การกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐ มีภารกิจเกี่ยวกับการกำกับ ดูแลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้จัดทำนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือนเสนอต่อคณะรัฐมนตรีมาโดยลำดับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 โดยมีการปรับปรุงครั้งที่สองในปี พ.ศ. 2539 ต่อมาเมื่อมีการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนในปี พ.ศ. 2547 ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547 ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งมีผลให้การพัฒนาข้าราชการพลเรือนมีความก้าวหน้ามาโดยตลอด

2) การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีผลให้ข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิถีคิด และวิถีปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สำนักงาน ก.พ. จึงได้ดำเนินการจัดทำ



ยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ขึ้นใหม่ ให้เชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ฯ ฉบับเดิม และสอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังกล่าว

2. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

1) เป็นเรื่องสำคัญที่ส่วนราชการจะต้องถือปฏิบัติตาม และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการตามยุทธศาสตร์ฯ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับหลักการและการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ฯ ฉบับเดิม ปี พ.ศ. 2547 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ความเห็นชอบก่อนที่จะมีการประกาศใช้เช่นเดียวกัน

2) มติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2552 ได้พิจารณาเห็นชอบกับยุทธศาสตร์ฯ และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบด้วย

3. ความเร่งด่วนของเรื่อง

มีความจำเป็นต้องเร่งการประกาศใช้ เนื่องจากเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการพลเรือนที่มีระยะเวลาของการดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2556 เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการสอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

4. สาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556

หลักการของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

เสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขประชาชน



วิสัยทัศน์ของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

ในปี พ.ศ. 2556 ข้าราชการพลเรือนต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

พันธกิจของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการพลเรือนทุกระดับตามสมรรถนะและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป้าประสงค์หลักของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556
ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ 4 ประการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์การโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์การ และผู้นำเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2

5. ข้อพิจารณาของคณะกรรมการ

ขอเสนอคณะกรรมการเพื่อโปรดพิจารณา



1) เห็นชอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ตามที่เสนอและให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติและดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนดังกล่าว

2) เห็นชอบให้ส่วนราชการคงการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ โดยแยกเป็นรายการค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาข้าราชการโดยเฉพาะอย่างชัดเจนในเอกสารงบประมาณซึ่งเป็นการดำเนินการต่อเนื่องตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547

3. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานายยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ซึ่งได้รับความเห็นจากนายกรัฐมนตรีก่อนแล้ว (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1) เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และกรุณาแจ้งผลการพิจารณาดังกล่าวให้สำนักงาน ก.พ. ทราบด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา วัชรากัญ)

เลขาธิการ ก.พ.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

โทรศัพท์ 0 2547 1762, 0 2547 1784

โทรสาร 0 2547 1752

สำเนาถูกต้อง

(นางอัญชลี ชูจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

โทร. 0 2547 1762, 0 2547 1748

ที่ นร 1013 2/2.1 วันที่ 21 พฤษภาคม 2552

เรื่อง ขออนุมัตินำยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. 2552-2556 เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

กราบเรียน นายกรัฐมนตรี

1. ที่มา

1.1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะวางระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนข้าราชการให้เป็นผู้รอบรู้ ลึก เป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การ ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้เป็นตามเจตนารมณ์ดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเตรียมกำลังคนภาครัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2. สำนักงาน ก.พ. เห็นสมควรต้องปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการพลเรือน ฉบับปี พ.ศ. 2547 ที่ส่วนราชการได้ถือเป็นแนวทางในการพัฒนข้าราชการและมีความก้าวหน้าโดยลำดับให้สอดคล้องกับหลักการและการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ขึ้นใหม่



2. ข้อเท็จจริง

2.1. สำนักงาน ก.พ. ได้นำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ดังกล่าวต่อ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2552 ที่ประชุม ก.พ. มีมติเห็นชอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 และให้สำนักงาน ก.พ.นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนที่จะแจ้งเวียนให้ส่วนราชการถือปฏิบัติต่อไป

2.2. สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี และรายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา รายละเอียดตามเอกสารแนบ

3. ข้อพิจารณา

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบตามที่เสนอ ขอได้โปรดพิจารณานุมัติให้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไปด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

(นายปรีชา วัชราลัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำเนาถูกต้อง

(นางอัญชลี ชูจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ



บันทึกสรุปเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี
เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน
พ.ศ. 2552-2556

1. ที่มา

1.1. สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์การบริหารงานบุคคล มีภารกิจเกี่ยวกับการกำกับ ดูแลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐได้ดำเนินการจัดทำนโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือนเสนอต่อคณะรัฐมนตรีมาโดยลำดับ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 โดยได้มีการปรับปรุงครั้งที่สองในปี พ.ศ. 2539 และต่อมาเมื่อมีการปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. 2545 ซึ่งมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมองค์การ และเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการในการ ปฏิบัติงาน สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือนขึ้นในปี พ.ศ. 2547 และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547 ให้ส่วนราชการถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการ ซึ่งมีผลให้การพัฒนาระบบราชการพลเรือนมีความก้าวหน้ามาโดยตลอด

1.2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการจากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การ ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ บริหารงานบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิถีคิด และวิถีปฏิบัติงาน สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3. ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ขึ้น ให้



เชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ฯ พ.ศ. 2547 โดยได้นำเสนอที่ประชุม ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2552 ซึ่ง ก.พ. มีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอและให้นำเรื่องนี้เสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

2. ข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณา

2.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการพลเรือน (ฉบับปี พ.ศ. 2547) ยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการพลเรือนมีเป้าหมายหลักของการพัฒนาราชการพลเรือน 3 ประการ คือ

1) ข้าราชการมีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหารบุคคลภาครัฐแนวใหม่และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2) นักบริหารทุกระดับมีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่

3) ภาครัฐมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ

จากเป้าหมายหลักข้างต้น สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์ฯ เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการและจังหวัดนำไปดำเนินการพัฒนาราชการให้สอดคล้องและบรรลุผลตามเป้าประสงค์หลัก ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 3 ประการ กล่าวคือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการเพื่อรองรับราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำยุคใหม่ในการบริหารราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ



เมื่อยุทธศาสตร์ฯ ปี พ.ศ. 2547 ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและสำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการถือปฏิบัติแล้ว สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งเสริมสนับสนุนและติดตามประเมินผลรายปีพบว่า ส่วนราชการมีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ส่งผลให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการเป็นระบบและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น กิจกรรมการพัฒนาที่ส่วนราชการดำเนินการที่ผ่านมา ได้แก่ การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการพัฒนา เป็นต้น อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติพบว่า ส่วนราชการยังมีปัญหาในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ฯ บางประการ เช่น การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของบางส่วนราชการยังไม่ชัดเจนเท่าที่ประสงค์ แม้มาตรการส่วนใหญ่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง แต่ยังคงมีมาตรการบางเรื่องที่ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการบางส่วน

2.2 การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556

โดยที่การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2547 มีความก้าวหน้าโดยลำดับ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีประเด็นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเน้นการบริหารงานบุคคลบนหลักสมรรถนะ และหลักผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ โดยปรับปรุงจากยุทธศาสตร์ฯ พ.ศ. 2547 ให้เชื่อมต่อกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และนำเสนอต่อ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐในการประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2551 ซึ่งที่ประชุมมีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ สำนักงาน ก.พ. ใน



การจัดทำโดยให้ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลพลเรือนมีระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2552-2556) และให้นำเสนอต่อ อ.ก.พ.ฯ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติให้มีการปฏิบัติใช้ต่อไป

2.3 การพิจารณาของ ก.พ.

ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2552 ได้พิจารณามติเห็นชอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 และให้นำเรื่องนี้เสนอ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

3. ข้อพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการต่าง ๆ มีกรอบแนวทางการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มุ่งเน้นให้ข้าราชการเป็นทั้งคนดี คนเก่ง มีความรู้ความสามารถ รู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การโดยการปฏิบัติงานมุ่งเน้นที่ประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ในขณะเดียวกันก็มีความสมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงควรกำหนด “ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลพลเรือน พ.ศ. 2552-2556” ดังนี้

หลักการของการพัฒนารัฐบาลพลเรือน

เสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตและมีช่วยกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

วิสัยทัศน์ของการพัฒนารัฐบาลพลเรือน

ในปี พ.ศ. 2556 ข้าราชการพลเรือนต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

พันธกิจของการพัฒนารัฐบาลพลเรือน

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการพลเรือนทุกระดับตามสมรรถนะ และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง



เป้าประสงค์หลักของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับข้าราชการพลเรือน 4 ประการ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรฯ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย
- ยุทธศาสตร์ที่ 4** การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานรายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

4. ประเด็นพิจารณา

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา

1. เห็นชอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ตามที่เสนอและให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติและดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับข้าราชการพลเรือนดังกล่าว

2. เห็นชอบให้ส่วนราชการคงการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ของหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ โดยแยกเป็นรายการค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาข้าราชการโดยเฉพาะอย่างชัดเจนในเอกสารงบประมาณ ซึ่งเป็นการดำเนินการต่อเนื่องตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2547



ภาพรวมยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือน

พ.ศ. 2552-2556

หลักการ

เสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ภาครัฐและประโยชน์สุขประชาชน

วิสัยทัศน์

ในปี พ.ศ. 2556 ข้าราชการพลเรือนต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการพลเรือนทุกระดับตามสมรรถนะ และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป้าประสงค์

เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับ ให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คู่คุณค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ยุทธศาสตร์ ที่ 1	ยุทธศาสตร์ ที่ 2	ยุทธศาสตร์ ที่ 3	ยุทธศาสตร์ ที่ 4
การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ	การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน	การพัฒนาผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ทุกระดับในองค์การ โดยผ่านกระบวนการ เรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์การและผู้นำเครือข่าย	การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน



บันทึกข้อความ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



บันทึกข้อความ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

