

เวียนเพื่อโปรดทราบ
ในระบบสารบรรณฯ
ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๕๑๕



สำนักงาน ก.พ.
รับที่ 34018
วันที่ - 2 พ.ย. 2563
เวลา 10:06

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
เลขรับ 1513
วันที่ 2 พ.ย. 63
เวลา 11.49 น.

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญให้บุคลากรภาครัฐส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน ตอบเป้าประสงค์ของการเป็นบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็ก และโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ลงมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับความเห็นของกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงาน ก.พ.ร. และฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป สำหรับภาระงบประมาณที่เกิดจากการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการตามความเห็นของสำนักงบประมาณ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระพงษ์ วงศ์วิลาส)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนาศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๓๒๒ (ศุทธิณี) ๑๕๓๒ (บุษกร)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spt55@soc.go.th

1 (๕) สืบ น. ๑๖๖

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๑๖๗ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงกลาโหม ด่วนที่สุด ที่ กห ๐๒๐๑/๒๐๐๕ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๒๐๕.๓/๑๘๒๐๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓
๔. สำเนาหนังสือกระทรวงการต่างประเทศ ที่ กต ๐๒๐๘/๘๖๖๘ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓
๕. สำเนาหนังสือกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด่วนที่สุด ที่ กก ๐๒๑๔/๕๓๒๑ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓
๖. สำเนาหนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ด่วนที่สุด ที่ พม ๐๒๐๙/๑๕๑๖๖ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓
๗. สำเนาหนังสือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ด่วนที่สุด ที่ อว (ปคร) ๐๒๑๐/๕๙๓๙ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓
๘. สำเนาหนังสือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ด่วนที่สุด ที่ กษ ๐๒๑๐/๔๐๙๑ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓
๙. สำเนาหนังสือกระทรวงคมนาคม ด่วนที่สุด ที่ คค (ปคร) ๐๒๐๖/๓๔๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓
๑๐. สำเนาหนังสือกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด่วนที่สุด ที่ ดศ ๐๑๐๐.๔/๑๐๗๓๙
ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓
๑๑. สำเนาหนังสือกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด่วนที่สุด ที่ ทส ๐๒๒๐.๒/๒๔๖๘
ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓
๑๒. สำเนาหนังสือกระทรวงพลังงาน ด่วนที่สุด ที่ พน ๐๒๐๑/๒๘๐ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓
๑๓. สำเนาหนังสือกระทรวงพาณิชย์ ด่วนที่สุด ที่ พณ ๐๒๐๕/๔๘๓๐ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓
๑๔. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๐๗.๕/๑๖๑๙๖ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓
๑๕. สำเนาหนังสือกระทรวงยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๒๐๐๙/๗๖๘๗ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓
๑๖. สำเนาหนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๑.๒/๒๔๐๔ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓
๑๗. สำเนาหนังสือกระทรวงวัฒนธรรม ด่วนที่สุด ที่ วธ ๐๒๐๓.๕/๔๓๗๓ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓
๑๘. สำเนาหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๕/๓๘๙๕ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓
๑๙. สำเนาหนังสือกระทรวงอุตสาหกรรม ด่วนที่สุด ที่ อก ๐๒๑๐(๓)/๕๑๕๐ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓
๒๐. สำเนาหนังสือสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๑๐๒/๘๑๐๖ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓
๒๑. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๓๐/๑๑ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓
๒๒. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ที่ นร ๑๑๒๒/๕๘๓๒ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓
๒๓. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๑๒๐ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓
๒๔. สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๕๙ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓
๒๕. สำเนาหนังสือคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๑๒๑
ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๑๖๔



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี
 ๒. บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี
 ๓. บทสรุปผู้บริหาร
 ๔. คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ด้วย สำนักงาน ก.พ. ขอเสนอเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่อง และการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๙) รวมทั้ง เป็นการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติในด้านที่ ๖ การบริหารราชการแผ่นดิน การปรับปรุงกฎระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับกับการบริหารราชการสำนักงาน ก.พ. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

๑.๑ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เน้นการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ตอบโจทย์การขับเคลื่อนภาครัฐในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล ความท้าทายในศตวรรษที่ ๒๑ ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม และการรับมือหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Post-Covid Era)

๑.๒ เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีเอกภาพ มีเป้าหมายร่วมกัน และเพื่อให้องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนดำเนินงานอย่างบูรณาการและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๑.๓ เนื่องจากการดำเนินการเพื่อการพัฒนากำลังคนภาครัฐ จะมีผลผูกพันต่อภาระงบประมาณของรัฐบาลทั้งในด้านการพัฒนาระบบนิเวศการทำงาน (Ecosystem) และการสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีและกลไกต่าง ๆ

ทั้งนี้ ตามมาตรา ๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๔ (๑) และ (๑๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘

๓. ความเร่งด่วนของเรื่อง

๓.๑ ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน จึงควรมีแนวทางในการดำเนินงาน จัดสรรทรัพยากร และจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐได้พัฒนารอบความคิดและทักษะอย่างเหมาะสม

๓.๒ บุคลากรภาครัฐทุกคนมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาระบบราชการให้ตอบสนองความต้องการของประเทศ จึงต้องรับผิดชอบ บริหารจัดการการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนารอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งพัฒนาทักษะที่สนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต

๔. สาระสำคัญ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย

๔.๑ วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

๔.๑.๑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔.๑.๒ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก และบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต

๔.๑.๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ หลักการและแนวคิด

๔.๒.๑ แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ ๒๑ (21st Century Skills)

๔.๒.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

๔.๒.๓ รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่มีเป้าหมายและให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีกับการทำงานในหน่วยงานราชการ (Employee Experience)

๔.๒.๔ การพัฒนาที่คำนึงถึงการขับเคลื่อนภารกิจหลักของภาครัฐ ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ด้านการพัฒนานโยบาย (๒) ด้านการให้บริการและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน (๓) ด้านการบริหารสัญญาจ้าง และ (๔) ด้านการบริหารเครือข่าย

๔.๒.๕ การพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับ

๔.๒.๖ การเรียนรู้และพัฒนาเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนและทุกฝ่าย

๔.๓ ประเด็นและแนวทางการดำเนินการ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๔.๓.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๔.๓.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต

๔.๓.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๔ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้ มุ่งหวังที่จะนำไปสู่การที่หน่วยงานและบุคลากรภาครัฐได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและ

ประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดย

๔.๔.๑ บุคลากรภาครัฐในอนาคต เป็นผู้ที่ ‘มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร’ โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) ‘เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์’ ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result-oriented Innovator) ‘ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม’ และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ ‘ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ’ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

๔.๔.๒ หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔.๕ บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ

การดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการร่วมมือกันของทุกฝ่าย โดยที่แต่ละฝ่ายมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๔.๕.๑ บุคลากรภาครัฐ มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

๔.๕.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๔.๕.๓ ผู้บริหารส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ทำงานร่วมกับผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ

๔.๕.๔ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้ง ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๔.๕.๕ สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ออกแบบนโยบายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๔.๖ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๖.๑ ตัวชี้วัดสำนักงาน ก.พ. สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการในปี ๒๕๖๕ โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๑) ความสำเร็จของการพัฒนา นโยบาย/หลักเกณฑ์/ระบบ/เครื่องมือ/กลไก ที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๒) ความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และยุทธศาสตร์องค์กรของหน่วยงาน

๓) ความสำเร็จของความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ กับหน่วยงานเครือข่าย

๔.๖.๒ ตัวชี้วัดส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ ตามบทบาทของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐที่กำหนด สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการระหว่างปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

๑) หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน

๓) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔) จำนวนผลผลิตที่เป็นนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน

๖) ร้อยละของบุคลากรที่มีผลงานสะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรม การคิดแบบใหม่ การบูรณาการ หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๗) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

ทั้งนี้ โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นรายปี

๔.๗ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นจะต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ที่มีอำนาจในการปฏิรูปและการขับเคลื่อนองคาพยพอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเงื่อนไขหลักของความสำเร็จ ๓ ประเด็น ประกอบด้วย (๑) การปรับรูปแบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานของภาครัฐไทย (๒) การปรับค่านิยมบางประการที่ฝังรากในระบบการทำงานราชการ และ (๓) การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน

๔.๘ แผนปฏิบัติการในการดำเนินการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ

เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐสามารถนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ไปใช้เป็นกรอบในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร อีกทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการในการดำเนินการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ดังนี้

๔.๘.๑ กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ มาตรฐาน แนวทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ อาทิ การกำหนดหลักเกณฑ์การเรียนรู้ขั้นต่ำของบุคลากรภาครัฐ หรือการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

๔.๘.๒ จัดทำ “คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕” และดำเนินการชี้แจงให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐรับรู้ เข้าใจ และนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ไปใช้

๔.๘.๓ พัฒนาหลักสูตร เครื่องมือ กลไก วิธีการ และ/หรือจัดหาเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ รวมถึงทรัพยากรการพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปประยุกต์ใช้

๔.๘.๔ สร้างความเข้มแข็งให้แก่หน่วยงาน/สถาบันพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ และดำเนินการให้คำปรึกษาหน่วยงานภาครัฐในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และยุทธศาสตร์องค์กรของหน่วยงาน และส่งเสริมให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

๔.๘.๕ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาในส่วนกลาง กลุ่มจังหวัด และสถาบันการศึกษา เพื่อร่วมกันบริหารจัดการพัฒนาเนื้อหาร่วมกันและเนื้อหาเฉพาะด้าน

รวมทั้งสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร

๔.๘.๖ สำรวจและติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ

๕. ความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

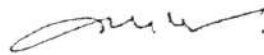
ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามข้อเสนอของ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ และเพื่อให้แนวทางพัฒนาดังกล่าว ครอบคลุมบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ในกำกับของฝ่ายบริหาร จึงเห็นควรเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป

๖. ประเด็นและข้อพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

ให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญให้บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน ตอบเป้าประสงค์ของการเป็นบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

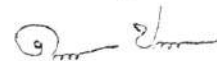
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๑๗๕๗ (ดลยา)

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๔๔

Email dollaya@ocsc.go.th

มือถือ ๐๘ ๓๕๑๔ ๒๙๑๙ (ดลยา)

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวดลยา เปี่ยมสุวรรณ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๔๑๕๗

ที่ นร ๐๔๐๓ (กร ๒)/๗๕๕๗

วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย จึงเห็นควรให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑. ที่มา

๑.๑ การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งมีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนภาครัฐภายใต้หลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีขนาดที่เหมาะสม มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ มีการบูรณาการการทำงานและฐานข้อมูลภาครัฐ มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้ง ให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ

๑.๒ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน ความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการรับมือกับความปรกติใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ (The New normal) หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Post-Covid Era) บริบทดังกล่าวที่มีความผันผวนนี้ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนกรเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

๑.๓ เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการ ภาครัฐตามกรอบการพัฒนาประเทศ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในฐานะผู้ที่มี อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมตลอดทั้ง การวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน และ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานกลางที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติ ฉบับเดียวกัน ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงขอเสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕” มาเพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มี ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การดำเนินการ

๒.๑ เนื่องจากการเรียนรู้และพัฒนาเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับ ชีตความสามารถของบุคลากรให้ทันต่อกระแสความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง สำนักงาน ก.พ. จึงได้ศึกษาทบทวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ทั้งในเชิงหลักการ แนวคิด เป้าหมาย รูปแบบ และวิธีการ ให้มีความสอดคล้องกับบริบทและความจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ พร้อมทั้ง กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐขึ้น โดยได้ระบุเป้าหมายในการพัฒนา ประเด็นและ แนวทางดำเนินการ รวมถึง กรอบความคิดและกรอบทักษะในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามข้อเสนอ ของ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ และเพื่อให้แนวทางพัฒนา ดังกล่าว ครอบคลุมบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ในกำกับ ของฝ่ายบริหาร จึงเห็นควรเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป

๓. สาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่ ก.พ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วตามข้อ ๒.๒ มีสาระสำคัญโดยสรุปได้ดังนี้

๓.๑ วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

๓.๑.๑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๓.๑.๒ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต

๓.๑.๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ หลักการและแนวคิด

๓.๒.๑ แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ ๒๑ (21st Century Skills)

๓.๒.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

๓.๒.๓ รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่มีเป้าหมายและให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีกับการทำงานในหน่วยงานราชการ (Employee Experience)

๓.๒.๔ การพัฒนาที่คำนึงถึงการขับเคลื่อนภารกิจหลักของภาครัฐ ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านการพัฒนานโยบาย (๒) ด้านการให้บริการและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน (๓) ด้านการบริหารสัญญาจ้าง และ (๔) ด้านการบริหารเครือข่าย

๓.๒.๕ การพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ

๓.๒.๖ การเรียนรู้และพัฒนาเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน และทุกฝ่าย

๓.๓ ประเด็นการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๓.๓.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑) พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เชื่อมโยง สนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน

๒) กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากร ภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร

๓) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

๕) สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

๓.๓.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนา ระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูป ภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสาน การทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและทิศทางการพัฒนาประเทศและการปฏิรูปภาครัฐ

๒) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ โดยกำหนดรายละเอียดกรอบทักษะในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐที่บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ ๒ กลุ่มทักษะ

- ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาระบบราชการ จำนวน ๔ ทักษะ ประกอบด้วย (๑) ทักษะดิจิทัล (๒) ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (๓) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และ (๔) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์

- ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และจำเป็นในการเติบโตขึ้นไปตามเส้นทางอาชีพ สอดรับกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ จำนวน ๖ ทักษะ ประกอบด้วย (๑) การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (๓) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๔) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการการขับเคลื่อนประเทศ

๓.๓.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้อง

กับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑) ปลุกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยความสำนึกและความรับผิดชอบแก่บุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ภายใต้มาตรฐานจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง โดยมุ่งพัฒนาให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) และกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

๒) ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม

๓) ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐ ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล

๓.๔ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้ มุ่งหวังที่จะนำหน่วยงานและบุคลากรภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดย

๓.๔.๑ บุคลากรภาครัฐในอนาคต เป็นผู้ที่ ‘มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร’ โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) ‘เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์’ ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result-oriented Innovator) ‘ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม’ และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ ‘ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ’ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

๓.๔.๒ หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

๓.๕ บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ

การดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการร่วมมือกันของทุกฝ่าย โดยที่แต่ละฝ่ายมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๓.๕.๑ บุคลากรภาครัฐ มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

๓.๕.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓.๕.๓ ผู้บริหารส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ทำงานร่วมกับผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ

๓.๕.๔ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้ง ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๓.๕.๕ สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ออกแบบนโยบายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๓.๖ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๓.๖.๑ ตัวชี้วัดสำนักงาน ก.พ. สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการในปี ๒๕๖๕ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

๑) ความสำเร็จของการพัฒนา นโยบาย/หลักเกณฑ์/ระบบ/เครื่องมือ/กลไก ที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๒) ความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และยุทธศาสตร์องค์กรของหน่วยงาน

๓) ความสำเร็จของความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับหน่วยงานเครือข่าย

๓.๖.๒ ตัวชี้วัดส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ ตามบทบาทของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐที่กำหนด สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการระหว่างปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

๑) หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน

๓) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔) จำนวนผลผลิตที่เป็นนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน

๖) ร้อยละของบุคลากรที่มีผลงานสะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรม การคิดแบบใหม่ การบูรณาการ หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๗) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

ทั้งนี้ โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นรายปี

๓.๗ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นจะต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ที่มีอำนาจในการปฏิรูปและการขับเคลื่อนองคาพยพอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเงื่อนไขหลักของความสำเร็จ ๓ ประเด็น ประกอบด้วย (๑) การปรับปรุงแบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานของภาครัฐไทย (๒) การปรับค่านิยมบางประการที่ฝังรากในระบบการทำงานราชการ และ (๓) การสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน

๓.๘ แผนปฏิบัติการในการดำเนินการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ

เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐสามารถนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ไปใช้เป็นกรอบในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร อีกทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการในการดำเนินการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ดังนี้

๓.๘.๑ กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ มาตรฐาน แนวทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ อาทิ การกำหนดหลักเกณฑ์การเรียนรู้ขั้นต่ำต่อปีของบุคลากรภาครัฐ หรือการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

๓.๘.๒ จัดทำ “คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕” และชี้แจงให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐรับรู้ เข้าใจ และนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ไปใช้

๓.๘.๓ พัฒนาหลักสูตร เครื่องมือ กลไก วิธีการ และ/หรือจัดหาเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ รวมถึงทรัพยากรการพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปประยุกต์ใช้

๓.๘.๔ สร้างความเข้มแข็งให้หน่วยงาน/สถาบันพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ และดำเนินการให้คำปรึกษาหน่วยงานภาครัฐในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

และยุทธศาสตร์องค์กรของหน่วยงาน และส่งเสริมให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

๓.๘.๕ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาในส่วนกลาง กลุ่มจังหวัด และสถาบันการศึกษา เพื่อร่วมกันบริหารจัดการพัฒนาเนื้อหาร่วมกันและเนื้อหาเฉพาะด้าน รวมทั้งสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๘.๖ สำรวจและติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ

๔. ประเด็นและข้อพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

สำนักงาน ก.พ. จึงขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญให้บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน ตอบเป้าประสงค์ของการเป็นบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน ตามความเห็นของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

จึงขอเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม.....

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

๑. ที่มา

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึง พัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ

โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงขอเสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๒.๑ วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

๒.๑.๑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๑.๒ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคน มีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบท ประเทศในปัจจุบันและอนาคต

๒.๑.๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากร ภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ หลักการและแนวคิด ที่นำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนา

๒.๒.๑ แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ ๒๑ (21st Century Skills)

๒.๒.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของ บุคลากร

๒.๒.๓ รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่มีเป้าหมายและให้ความสำคัญกับการสร้าง ประสบการณ์ที่ดีกับการทำงานในหน่วยงานราชการ (Employee Experience)

๒.๒.๔ การพัฒนาที่คำนึงถึงการขับเคลื่อนภารกิจหลักของภาครัฐ ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ด้านการพัฒนานโยบาย (๒) ด้านการให้บริการและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน (๓) ด้านการบริหาร สัญญาจ้าง และ (๔) ด้านการบริหารเครือข่าย

๒.๒.๕ การพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับ

๒.๒.๖ การเรียนรู้และพัฒนาเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนและทุกฝ่าย

๒.๓ ประเด็นการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดประเด็นและ แนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๒.๓.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและ สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและ ระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการ ดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

๒.๓.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และ การผลานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

๒.๔ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้ มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศ และยกระดับชีวิตของประชาชน โดย

๒.๔.๑ บุคลากรภาครัฐในอนาคต เป็นผู้ที่ ‘มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร’ โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) ‘เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์’ ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result-oriented Innovator) ‘ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม’ และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ ‘ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ’ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

๒.๔.๒ หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



<https://bit.ly/35Tt9qn>

ด่วนที่สุด

ที่ กท ๐๒๐๑/๒๕๖๕



กระทรวงกลาโหม

ถนนสนามไชย กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๖๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามที่ ขอให้กระทรวงกลาโหม พิจารณาแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และขอให้แสดงความคิดเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงกลาโหม รายละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

กระทรวงกลาโหม พิจารณาแล้วเห็นว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางสำคัญให้บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐ นำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ และตอบเป้าประสงค์ของการเป็นบุคลากร และหน่วยงานของรัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดยมีความสอดคล้องกับแนวความคิดการพัฒนา ระบบงานกำลังพล ตามแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙ จึงเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(ชัยชาญ ช้างมงคล)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ทำการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

กรมเสมียนตรา

โทร. ๐ ๒๖๒๒ ๓๑๒๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๕ ต.ค. / ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๒๐๕.๓/๑๗๖๐๐



กระทรวงการคลัง

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล)๒๙๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่สำนักงาน ก.พ. เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้น สามารถทำให้ทุกส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐนำไปเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมในทิศทางเดียวกัน จึงเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๔ ต.ค. ๒๕๖๓

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ ๐๒ ๑๒๖ ๕๘๐๐ ต่อ ๒๖๘๓

โทรสาร ๐๒ ๒๓๓ ๙๒๑๗

ที่ กต ๐๒๐๘/ ๔๖๖๔



กระทรวงการต่างประเทศ
ถนนศรีอยุธยา กทม. ๑๐๔๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๙๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้กระทรวงการต่างประเทศพิจารณาให้ความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการต่างประเทศพิจารณาแล้ว ขอเรียนความเห็น ดังนี้

๑. ในภาพรวม แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มีความเหมาะสมและจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ที่มุ่งสร้างภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศไทยและของโลกในปัจจุบันและอนาคต

๒. การนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไปสู่การปฏิบัตินั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และจำเป็นต้องเข้าใจลักษณะภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่ต้องสอดคล้องกับภารกิจเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และด้วยสถานการณ์ปัจจุบัน แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐอาจพิจารณาถึงปัจจัยด้านช่องว่างระหว่างวัยซึ่งมีอิทธิพลต่อกรอบความคิดพื้นฐานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญด้วย ทั้งนี้ ในส่วนของกระทรวงการต่างประเทสนั้น มีหน่วยงานรับผิดชอบระบบการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงฯ ได้แก่ สำนักบริหารบุคคลและสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ โดยหน่วยงานทั้ง ๒ แห่งมีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องประสานและเชื่อมโยงกัน เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร พัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนภารกิจการต่างประเทศให้มีพลวัตและเอกภาพตามกรอบการดำเนินงานด้านการต่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายสำคัญ ๕ ประเด็น หรือ ๕S/๕มี ได้แก่ ๑) มีความมั่นคง (Security) ๒) มีความมั่งคั่ง ยั่งยืน (Sustainability) ๓) มีมาตรฐานสากล (Standard) ๔) มีสถานะและเกียรติภูมิ (Status) และ ๕) มีพลัง (Synergy)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายดอน ปรมดีวินัย)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวง
สำนักบริหารบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๐๓ ๕๐๐๐ ต่อ ๑๕๕๒๓ (ธราพงษ์)
โทรสาร ๐ ๒๒๔๓ ๕๒๙๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ th.jamnongluck@mfa.mail.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนุชกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒๔ ต.ค. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด
ที่ กก ๐๒๑๔/๕๓๒๐



กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
๔ ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การเสนอความเห็น เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๓/ว(ล) ๒๙๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาพิจารณาแล้ว มีความเห็นว่า เห็นควรให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เนื่องจากแนวทางการพัฒนาฯ ดังกล่าว สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญให้บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน ตอบเป้าประสงค์ของการเป็นบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี อีกทั้งนำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

สำนักงานปลัดกระทรวง
กลุ่มประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา (ปคร.)
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ pkr.mots@gmail.com

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

อธิบดีกรมส่งเสริมการท่องเที่ยวและแผนงานด้านการกีฬา

๒๘ ต.ค./๒๕๖๓

ด่วนที่สุด
ที่ พม ๐๒๐๗/ ๖๕๖๖



กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์
๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงมหานาค
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี แจ้งขอให้กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอความเห็น เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากรอบความคิดในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาตนเอง การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ การทำงานเน้นผลลัพธ์และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการรับมือกับสถานการณ์ภายหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายจิติ ไกรฤกษ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวงฯ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
โทร. ๐ ๒๖๕๕ ๖๔๔๔
โทรสาร. ๐ ๒๖๕๕ ๖๔๔๘

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ อว (ปคร) ๐๒๑๐/๕๙๓๙



กระทรวงการอุดมศึกษา

วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ถนนพระรามที่ ๖ ราชเทวี กทม. ๑๐๕๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างอิง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๙๖๘๗

ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พิจารณาแล้วเห็นควรให้ความเห็นชอบ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อเป็นกรอบแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อสอดคล้องกับ การดำเนินงานภายในหน่วยงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและโลกในศตวรรษที่ ๒๑ รวมทั้ง การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีภายในหน่วยงาน จะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานในการเพิ่มศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบโจทย์การขับเคลื่อนและการพัฒนาประเทศในอนาคต ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยควรพิจารณาจัดการพัฒนาที่เป็นส่วนกลางร่วมด้วย เนื่องจากการมอบแนวทางให้ แต่ละส่วนงานดำเนินการเองนั้น อาจดำเนินการได้ไม่ครบถ้วนถูกต้องและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเอนก เหล่าธรรมทัศน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงฯ

โทร ๐ ๒๓๓๓ ๓๙๖๘

โทรสาร ๐ ๒๓๓๓ ๓๙๓๘

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๘ ต.ค. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด
ที่ กษ ๐๒๑๐/๕๖๕๑



กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ถนนราชดำเนินนอก กทม. ๑๐๒๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๓/ว(ล)๒๙๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เสนอความเห็นในส่วนเกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ประเด็นความเห็นเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่ขัดข้องในหลักการตามข้อเสนอสำนักงาน ก.พ. เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เนื่องจากเป็นการวางแนวทางเพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทของการขับเคลื่อนภาครัฐด้วยเทคโนโลยี ความท้าทายในศตวรรษที่ ๒๑ ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม และการรับมือหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Post-Covid Era) แต่ทั้งนี้ ขอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาการบูรณาการหรือผสมผสานแนวทางการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ร่วมกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้น และให้ส่วนราชการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางดังกล่าว เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และคำนึงถึงกรอบระยะเวลาการดำเนินงานด้านงบประมาณเพื่อให้ได้รับงบประมาณมาพัฒนาบุคลากร ซึ่งส่วนราชการต้องจัดทำคำของบประมาณล่วงหน้า ๑ ปี และส่วนราชการส่วนใหญ่ได้จัดทำคำของบประมาณปี ๒๕๖๕ แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

โทร. ๐ ๒๙๔๐ ๕๖๒๙ ต่อ ๑๒๑

โทรสาร ๐ ๒๙๔๐ ๕๖๓๓

E-mail: ktki_hrd@opsmoac.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาและแผนงานวิชาการพิเศษ

๒๘ ต.ค. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ คค (ปคร) ๐๒๐๖/๓๕๒



กระทรวงคมนาคม

ถนนราชดำเนินนอก กทม. ๑๐๑๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงคมนาคมพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีในกรณีที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงคมนาคม พิจารณาแล้วเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนา และปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึง พัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้ โดยให้ถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง และหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์สยาม ชิดชอบ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๘ ต.ค./ ๒๕๖๓

สำนักงานปลัดกระทรวง

โทร. ๐ ๒๒๘๓ ๓๐๗๓

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๑๔๖๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ psd.mot@gmail.com

ด่วนที่สุด

ที่ ดศ ๐๑๐๐.๔/๑๐๗๓๙



กระทรวงศึกษาธิการเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
อาคารรัฐประศาสนภักดี ถนนแจ้งวัฒนะ
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๙๖๘๗
ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงศึกษาธิการเพื่อเศรษฐกิจและสังคมพิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับการจัดทำแนวทางดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการดำเนินงาน จัดสรรทรัพยากร และจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อการพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐได้พัฒนารอบความคิดและทักษะอย่างเหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพุทธิพงษ์ ปุณณกันต์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงฯ

กองกลาง

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๗๑๔

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๐๔๗

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนุชนกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๘ ต.ค./๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ ทส ๐๒๒๐.๒/๒๔๖๘



กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙๒ ซอยพหลโยธิน ๗ ถนนพหลโยธิน
แขวงพญาไท เขตพญาไท
กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เสนอความเห็นเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ความละเอียดแล้ว นั้น

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ ควรส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาตนเอง โดยกำหนดหลักสูตรการเรียนออนไลน์ที่หลากหลาย มีช่วงเวลาการเรียนที่ยืดหยุ่นตามความสะดวกของผู้เข้าเรียน กำหนดสัดส่วนการพิจารณาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาการอบรมผ่านออนไลน์ที่เชื่อมโยงบูรณาการระหว่างหน่วยงาน เพื่อเป็นการลดความซ้ำซ้อนของการจัดทำหลักสูตร และค่าใช้จ่ายภาครัฐ รวมทั้งควรพัฒนาด้านการเจริญเติบโตทางสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกสายงานและกำหนดให้ทุกส่วนราชการดำเนินการอย่างจริงจัง ครอบคลุมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรารัฐ ศิลปอาชา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

อธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
๒๕ พ.ค. ๒๕๖๓

สำนักงานปลัดกระทรวง

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๖๕ ๖๑๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ policy_group@hotmail.com

ด่วนที่สุด

ที่ พน ๐๒๐๑/๒๔๐



กระทรวงพลังงาน

ศูนย์เอนเนอร์ยี คอมเพล็กซ์ อาคารบี

ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล)๒๔๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงพลังงานเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงพลังงานพิจารณาแล้ว เห็นชอบต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เนื่องจากจะช่วยยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน พัฒนารอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ทำงานบนหลักคุณธรรม สามารถรองรับภารกิจและตอบสนองการขับเคลื่อนนโยบายประเทศ พัฒนาระบบราชการในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุพัฒนพงษ์ พันธ์มีเชาว์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

กองกลาง

โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๐.๖๒๕๑-๖

โทรสาร ๐ ๒๑๔๐ ๖๒๖๘

E-mail: namfon@energy.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนอาวุโส - ฝ่ายบริหาร

๒๘ ต.ค. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ พณ ๐๒๐๕/ ๕๔๓๐



กระทรวงพาณิชย์

๕๖๓ ถ. นนทบุรี ต.บางกระสอ

อ. เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี ๑๑๐๐๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๔๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงพาณิชย์พิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงพาณิชย์พิจารณาแล้ว เห็นด้วยในหลักการของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ดังกล่าว ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนากรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีและกลไกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานราชการในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.พ. ควรมีคำอธิบายและคำนิยามของตัวชี้วัดส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผล รวมทั้งเครื่องมือการวัดผล ที่สามารถสะท้อนการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสามารถประเมินผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฎ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

สถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ

โทร. ๐ ๒๕๐๗ ๖๔๕๕, ๐ ๒๕๐๗ ๖๔๕๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : kamolnatew@moc.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

“วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๘ ต.ค. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๒๐๗.๕/๑๖๖๙๒



กระทรวงมหาดไทย

ถนนอัษฎางค์ กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว (ส) ๒๙๖๘๗ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีกรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอ เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้ว เห็นว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จะช่วยยกระดับให้บุคลากรภาครัฐมีองค์ความรู้และศักยภาพที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทต่างๆ ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ตามภารกิจของทุกหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติโดยรวม ดังนั้น จึงเห็นด้วยในหลักการต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง

สถาบันดำรงราชานุภาพ

โทร. ๐ - ๒๖๒๒ - ๐๙๖๑, ๕๐๒๒๓

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๔ ต.ค. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ ยธ ๐๒๐๐๙/ ๗๖๙๗



กระทรวงยุติธรรม

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ ๘๐ พรรษาฯ

อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ชั้น ๘

กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๙๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงยุติธรรมพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

กระทรวงยุติธรรมพิจารณาแล้วเห็นว่า สำนักงาน ก.พ.ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ดังกล่าวขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐมีกรอบแนวทางในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิด และทักษะอย่างเหมาะสมของบุคลากรภาครัฐให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้ง เป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ จึงเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

สำเนาถูกต้อง

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๕๐๗๔

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๒๗๗

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

มีมติคณะรัฐมนตรีในนโยบายและแผนงานด้านการพิทักษ์

๒๘ ต.ค. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ รง ๐๒๐๑.๒/๒๕๐๔



กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงแรงงานพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เนื่องจากกรอบแนวทางดังกล่าว มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม ซึ่งจะเป็นปัจจัยให้ส่วนราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้ ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการรับมือกับความปรกติใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ (The New normal) ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุชาติ ชมกลิ่น)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๑๕๒

โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๕๓๘๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๕.๑๐/๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ วธ ๐๒๐๓.๕/๕๓๗๓



กระทรวงวัฒนธรรม

๑๐ ถนนเทียมร่วมมิตร

เขตห้วยขวาง กทม. ๑๐๓๑๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๔๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แจ้งว่าสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และขอให้กระทรวงวัฒนธรรมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงวัฒนธรรมพิจารณาแล้ว เห็นชอบกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพราะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการที่จะมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงาน เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมในระบบการทำงานราชการ และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพและทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อประโยชน์ต่อภาครัฐและส่วนรวม รวมถึงสร้างความพึงพอใจและความเชื่อถือไว้วางใจให้กับประชาชน และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อประเทศต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและนำความเห็นเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอิทธิพล คุณปลื้ม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

กองกลาง

โทร. ๐ ๒๒๐๙ ๓๕๘๖ - ๗

โทรสาร ๐ ๒๒๐๙ ๓๕๘๙

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒๘ ต.ค. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๕/๓๘๙๕



กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๓/ว(ล) ๒๙๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงสาธารณสุขเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ประเด็นความเห็นเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ดังกล่าว มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ที่ได้วางแนวทางองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ๔ ด้าน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน และจะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันข้าราชการ บุคลากร และหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข ในการสร้างระบบนิเวศในการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อระบบราชการและประเทศ และยังสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy ของกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งเน้นให้ได้คนดี มีคุณค่า มีความผาสุก (HRH Transformation) ให้ได้ในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุทิน ชาญวีรกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๘ ต.ค. ๒๕๖๓

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๔๔, ๑๓๔๘

โทรสาร ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๔๔

ด่วนที่สุด

ที่ อก ๐๒๑๐(๓)/ ๕๑๕๐



กระทรวงอุตสาหกรรม

ถนนพระรามที่ ๖ เขตราชเทวี

กทม. ๑๐๔๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล)๒๙๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงอุตสาหกรรมพิจารณาเสนอความเห็น เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงอุตสาหกรรมพิจารณาแล้ว เห็นว่าในหลักการไม่ขัดข้องเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ. โดยพร้อมให้การสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายของกระทรวงอุตสาหกรรมซึ่งให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง โดยมีกรอบความคิดว่า “บุคลากร” เป็นกลไกและปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อผลักดันงานตามภารกิจของกระทรวงฯ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ ขอให้พิจารณาจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

สุริยา จรุงเรือง

(นายสุริยา จรุงเรืองกิจ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๒๐๒ ๓๖๕๓

โทรสาร ๐ ๒๒๐๒ ๓๖๕๓

สำเนาถูกต้อง

นางสาวบุษกร หวังวิไล

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๘ ต.ค. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๑๐๒/ ๕๖ ๐/๔



สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
บุคลากรภาครัฐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรภาครัฐ
และส่วนราชการที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ
และแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบท
ของประเทศไทยในปัจจุบันและอนาคต ทั้งยังส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
ในการที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม สำนักงานปลัด
สำนักนายกรัฐมนตรีเห็นว่า ในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการฝึกอบรมสัมมนานั้น นอกจาก
การดำเนินการของแต่ละส่วนราชการแล้ว ขอให้มีการจัดทำหลักสูตรกลางสำหรับการอบรมบุคลากรจำแนก
ตามกลุ่มบุคลากร ตามสายงาน หรือประเภทตำแหน่ง โดยเป็นการอบรมสัมมนาความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ
อย่างทั่วถึง เพื่อเป็นการเสริมหรือปรับแต่งสิ่งที่ได้เรียนรู้หรือทักษะให้มีทิศทาง เป้าหมาย กรอบแนวคิด
เป็นมาตรฐานเดียวกันตามวัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งอาจจะดำเนินการโดย
สำนักงาน ก.พ. เช่น กรณีหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) หรือดำเนินการโดยสถาบันการศึกษา
หรือสถาบันการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ โดยการรับรองของสำนักงาน ก.พ.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีรภัทร ประยูรสิทธิ)

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

กองการเจ้าหน้าที่

โทร.๐ ๒๒๘๓ ๔๒๖๘

โทรสาร ๐ ๒๒๘๓ ๔๒๙๒

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๕ พ.ค./๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๓๐/๖๖



สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๙๖๘๗
ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เป็นกรอบแนวทางที่สำคัญให้บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน ภายใต้แนวทางการดำเนินงาน ๓ ประการ คือ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต และการปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐ ที่มีสมรรถนะและทักษะปฏิบัติงานที่ทันสมัย มีคุณภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม และได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

สำหรับภาระงบประมาณที่เกิดจากการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดังกล่าว ขอให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประกอบการขอรับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสมอย่างแท้จริง ตามนัยพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ อย่างเคร่งครัดด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเดชาวิวัฒน์ ณ สงขลา)

ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๘ ต.ค. ๒๕๖๓

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๗๖๔

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๕๒๓

ที่ นร ๑๑๒๒/๕๘๗๒



สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล)๒๕๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ขอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานฯ พิจารณาแล้ว เห็นควรให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญให้บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ซึ่งแนวทางฯ ดังกล่าว มีรูปแบบ กลไกในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากประชาชน ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี กะทัดรัด และโปร่งใส และยังเป็นแนวทางที่มีความสอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ในการกำหนดกลไกการบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณติ คนเก่งไว้ในภาครัฐ นอกจากนี้ การปรับเปลี่ยนรูปแบบและกรอบการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้บุคลากรภาครัฐ จะเป็นการรับมือกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับมือหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Post COVID - 19) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายดนุชา พิชยนันท์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
โทร ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๕๖๐๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๑๔๗๕
E-mail : Montathip@nesdc.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๔ ต.ค./๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๑๖๐



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว ๒๕๖๘๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้วเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ดังกล่าว อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.พ.ร. มีความเห็นเพิ่มเติมดังนี้

๑. การกำหนดระยะเวลาของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฉบับที่เสนอนี้ ควรปรับให้สอดคล้องกับระยะเวลาดำเนินการปัจจุบัน คือ “พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕”

๒. การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talents) ด้วย เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ซึ่งกลุ่มกำลังคนคุณภาพจะเป็นกลุ่มที่ช่วยขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติและการนำนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

๓. การกำหนดกรอบทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ควรให้ความสำคัญกับการคิดเชิงอนาคต (Future Thinking) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ คาดการณ์ และอธิบายการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง หรือออกแบบอนาคตที่พึงประสงค์ อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความสามารถในการถกแถลง (Deliberation skills) ซึ่งจะนำไปสู่การวิพากษ์เพื่อพัฒนางานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

๔. การกำหนดกรอบทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ควรให้ความสำคัญกับการเสริมความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ๋องฟ้า เวชชาชีวะ)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๒๐ (นราธร)

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๓๑

www.opdc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ nr1200@opdc.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๘ ต.ค. ๒๕๖๓

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๔/๕๙



คณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย

และนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๓/๒๕๖๘๘ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ซึ่งได้รับมอบหมายจากประธาน คปร. ให้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว เห็นด้วยในหลักการของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่ใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำหรับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทความท้าทายในศตวรรษที่ ๒๑ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล และการรับมือกับความปรกติใหม่ (The New Normal) หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Post - Covid Era) โดยกำหนดประเด็นการพัฒนาไว้ ๓ ประเด็น ได้แก่ (๑) การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (๒) การพัฒนารอบทักษะการทำงานในยุคดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจ และ (๓) การปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และทำงานบนหลักคุณธรรม ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริหารอัตรากำลังให้รองรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งสอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ในส่วนของกลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจบรรลุเป้าหมายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และตอบสนองการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิริรักษ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร ทวีวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๔ ต.ค. ๒๕๖๓

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร.

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๓๔ ๖๖๐๓ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๑๒๖



คณะกรรมการพัฒนา
และส่งเสริมองค์การมหาชน
สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๓/๒๕๖๘๙ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ กพม. ซึ่งได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งรวมถึงผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน ได้แก่ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างองค์การมหาชนด้วย แต่มีข้อสังเกตว่าในการวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แต่ละหน่วยงานควรเชื่อมโยงการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีด้วย ทั้งนี้ เห็นควรใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยจะกำหนดให้องค์การมหาชนนำแนวทางดังกล่าวไปพัฒนาบุคลากรในสังกัดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ้นฟ้า เวชชาชีวะ)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน

ฝ่ายเลขานุการ กพม.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๓๐ (อนุสรณ์)

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ nr1200@opdc.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๓

