ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองกลาง โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๕๙๕๕ ต่อ ๑๖๐

ที่ กษ ๐๒๐๑.๐๖/ว ๒๒๕๙ **วันที่** ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เสนอ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด (ทุกจังหวัด)

เพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่

๑. https://s.moac.go.th/zr6aDz

๒. หรือ QR Code

(นายประดิษฐ์ เกษมวิสิฐกุล)
ผู้อำนวยการกองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

หมายเหตุ : ใช้เอกสารในระบบแทนฉบับจริง

ผู้ช่วยปลัดฯ (นายธิติ)
รับที่ ๑๑๒๖
วันที่ ๒๒ มี.ค. ๖๗ เวลา ๑๑.๕๓

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
รับที่ ๖๙๔๓
วันที่ ๒๐ มี.ค. ๖๗
เวลา ๐๖.๐๘ น.

ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๗๔๓,๑๕๒๒

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๓๓ **วันที่** ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

รองปลัดฯ (นายนวนิตย์)
รับที่ ๑๖๕๑
วันที่ ๑๑ มี.ค. ๖๗ เวลา ๑๓.๕๑

เสนอ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เพื่อโปรดพิจารณาแจ้งส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานในสังกัด กษ. เพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้นำเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายไชยา พรหมา) และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายอนุชา นาคาศัย) ทราบแล้ว

21 มี.ค. 2567
(นางสาวรุ่งรัชนีย์ อภิศักดิ์มนตรี)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี

กองกลาง
รับที่ ๖๙๔๓
วันที่ ๒๑ มี.ค. ๖๗
เวลา ๐๖.๒๑ น.

ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
รับที่ ๑๗๓๓
วันที่ ๒๕ มี.ค. ๖๗ เวลา ๐๙.๓๗ น.

เรียน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่าน รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายนวนิตย์ พลเคน) และผ่าน ผู้ช่วยปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เพื่อโปรดพิจารณา ทั้งนี้ เห็นสมควรแจ้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ส่วนราชการในสังกัด รัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชนในกำกับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

กองกลาง
รับที่
วันที่ ๒๕ มี.ค. ๖๗
เวลา ๑๗.๑๕

๒๕ มี.ค. ๖๗
(นายประดิษฐ์ เกษมวิสิฐกุล)
ผู้อำนวยการกองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

- ดำเนินการตามเสนอ

26 มี.ค. 67
(นายประยูร อินสกุล)
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผ่าน

25 มี.ค. 67
(นายนวนิตย์ พลเคน)
รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผ่าน

(นายธิติ โลหะปิยะพรรณ)
ผู้ช่วยปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
เลขรับ ๑๗๑๘
วันที่ ๑๘ มีค ๒๕๖๗
เวลา ๑๒:๔๐ น.

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๓๓

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๕๑๕ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้ยืนยันมติคณะรัฐมนตรี (๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓) เกี่ยวกับเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มาเพื่อทราบ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. ได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกต ไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ลงมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับความเห็นของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงบประมาณ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานศาลยุติธรรม และข้อเสนอแนะของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) รวมทั้งข้อสังเกตของกระทรวงศึกษาธิการไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนยืนยันมาและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางณัฐฏ์จารี อนันตศิลป์)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๗๔๓ (จิรัฐสรรพ์), ๑๕๒๒ (เฉลิมขวัญ)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖
www.soc.go.th
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@soc.go.th

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๓๐๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงกลาโหม ด่วนที่สุด ที่ กห ๐๒๐๑/๒๐๑๙ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วน ที่ กค ๐๒๐๕.๓/๑๗๔๕๑ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖
๔. สำเนาหนังสือกระทรวงการต่างประเทศ ด่วนที่สุด ที่ กต ๐๒๐๔/๑๑๗๖๒ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖
๕. สำเนาหนังสือกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด่วนที่สุด ที่ กก ๐๒๐๓/๓๖๔๕ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖
๖. สำเนาหนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด่วนที่สุด ที่ พม ๐๒๐๙/๒๙๖๓ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๗. สำเนาหนังสือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ด่วนที่สุด ที่ อว (ปคร) ๐๒๑๓/๒๔๒๓๖ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖
๘. สำเนาหนังสือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ กษ ๐๒๑๐/๑๓๔๒๐ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖
๙. สำเนาหนังสือกระทรวงคมนาคม ที่ คค (ปคร) ๐๒๐๖/๓๓๕ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๐. สำเนาหนังสือกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด่วนที่สุด ที่ ดศ ๐๑๐๐.๔/๔๖๔ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๗
๑๑. สำเนาหนังสือกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด่วนที่สุด ที่ ทส ๐๒๒๐.๒/๓๕๑๑ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๒. สำเนาหนังสือกระทรวงพลังงาน ด่วนที่สุด ที่ พน ๐๒๐๑/๑๗๖ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๓. สำเนาหนังสือกระทรวงพาณิชย์ ที่ พณ ๐๒๐๕/๖๓๖๙ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๔. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๗.๕/๒๔๒๓๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๕. สำเนาหนังสือกระทรวงยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๒๐๐๙/๑๓๒๐๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๖. สำเนาหนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๑.๒/๔๐๐๗ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๗. สำเนาหนังสือกระทรวงวัฒนธรรม ที่ วธ ๐๒๐๓.๕/๕๓๕๐ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๘. สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๑๔๙/๓๓๙๔ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๙. สำเนาหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๕/๔๐ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๗
๒๐. สำเนาหนังสือกระทรวงอุตสาหกรรม ด่วนที่สุด ที่ อก ๐๒๑๐(๓)/๖๔๓๐ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖
๒๑. สำเนาหนังสือสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๑๐๒/๘๕๑๒ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๒๒. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๘/๑๓๘ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖
๒๓. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๙๐๔/๒๑๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๒๔. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๑๑๒๒/๗๓๓๙ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖
๒๕. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๑๔๘ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

/๒๖. สำเนาหนังสือ ...

๒๖. สำเนาหนังสือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ ตช ๐๐๐๙.๐๒/๑๙๗ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗
๒๗. สำเนาหนังสือสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด่วนที่สุด ที่ สว ๐๐๑๕/๔๖๑๓ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖
๒๘. สำเนาหนังสือสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ สผ ๐๐๐๒/๑๐๐๐๙ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖
๒๙. สำเนาหนังสือสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ศร ๐๐๑๘.๒/๑๑๗ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗
๓๐. สำเนาหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ ศย ๐๐๔/๒๘๘๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๓๑. สำเนาหนังสือสำนักงานศาลปกครอง ด่วนที่สุด ที่ ศป ๐๐๓๓/๔๘๗๘ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๓๒. สำเนาหนังสือสำนักงานอัยการสูงสุด ด่วนที่สุด ที่ อส ๐๐๐๑.๑(บบ)/๑๘๖๐๐ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖
๓๓. สำเนาหนังสือสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ด่วนที่สุด ที่ สพร ๒๕๖๖/๑๔๗๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖
๓๔. สำเนาหนังสือสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ด่วนที่สุด ที่ สคช. ๒๑๙๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๓๕. สำเนาหนังสือคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๑๗๔ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๓๐๐ สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๘๗ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

๒. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/๙๓๙๙ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๑๒๒ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

๔. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/๑๑๗๔๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี

๒. บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.พ. เสนอเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ต่อมาตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีหนังสือแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. จัดส่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณานำเรื่อง แนวทางการพัฒนาฯ เสนอคณะรัฐมนตรี โดยหนังสือที่อ้างถึง ๓ สำนักงาน ก.พ. ได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการเสนอเรื่องดังกล่าวด้วยแล้ว และหนังสือที่อ้างถึง ๔ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีหนังสือแจ้งคำสั่งนายกรัฐมนตรีให้คืนเรื่องไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีชุดใหม่ต่อไป นั้น

ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. ขอเสนอเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยที่เรื่องนี้เข้าข่ายที่จะให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีได้ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑) ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายปานปรีย์ พหิทธานุกร) ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. <u>เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี</u>

๑.๑ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในฐานะหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

ในด้านการ...

ในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน

๑.๒ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการสู่ระบบดิจิทัล โดยมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลระหว่างส่วนราชการ รวมถึงการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ ปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานปัจจุบันและเตรียมพร้อมสู่บริบทการทำงานในอนาคต โดยเน้นการยกระดับทักษะด้านดิจิทัลและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ปลอดการทุจริต และคงไว้ซึ่งการมีคุณธรรม จริยธรรมด้วย

๑.๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๖๗๐) ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบและให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนราชการในกำกับของฝ่ายบริหาร และหน่วยงานภาครัฐ นำหลักการและแนวทางของมาตรการฯ ไปปรับใช้และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยได้กำหนด ๒ มาตรการหลัก ได้แก่ (๑) มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และ (๒) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ โดยในส่วนของมาตรการเชิงยุทธศาสตร์กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะ Self-Learning และการมีกลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดถึงระดับความสำเร็จของบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ไว้เป็นเงื่อนไขในการติดตามและประเมินผลตามมาตรการ ฯ ด้วย ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอจึงเป็นกลไกการดำเนินการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดประชุมชี้แจงส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรับทราบและนำมาตรการฯ ไปปฏิบัติด้วยแล้ว

๒. ความเร่งด่วน...

๒. <u>ความเร่งด่วนของเรื่อง</u>

ด้วยแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้สิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำข้อเสนอ **"แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐"** ซึ่งผ่านความเห็นชอบจาก ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป โดยแนวทางการพัฒนาฯ ที่นำเสนอนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางระบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม มีความเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการ รวมทั้งมีการพัฒนาเครื่องมือ กลไกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งนี้ หากคณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบภายในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.พ. จะแจ้งเวียนมติคณะรัฐมนตรีไปยังหน่วยงานของรัฐเพื่อนำไปใช้ประกอบการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓. <u>สาระสำคัญและข้อเท็จจริง</u>

๓.๑ ที่มา

๓.๑.๑ โดยที่แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้สิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการตามแนวทางฯ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถบูรณาการความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำข้อเสนอ "แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐" โดยได้ควบรวมสาระสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของแนวทางฯ ทั้ง ๒ ฉบับดังกล่าวเข้าด้วยกัน และปรับปรุงให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนมีกลไกการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อบูรณาการการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของรัฐมีความชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๑.๒ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานของรัฐตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ได้แก่ ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ที่นำเสนอ...

ที่นำเสนอนี้ จึงยังคงกำหนดระยะเวลาครอบคลุมตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เนื่องจากผ่านการพิจารณาเห็นชอบจาก ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และจากการที่สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง แนวทางการพัฒนาฯ ต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งคำสั่งนายกรัฐมนตรีให้คืนเรื่องไปยังสำนักงาน ก.พ. พร้อมความเห็นของส่วนราชการต่อแนวทางการพัฒนาฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๔ นั้น พบว่า ส่วนราชการเห็นชอบกับรายละเอียดแนวทางการพัฒนาฯ โดยมีประเด็นความเห็นหลัก คือ

๑) ประเด็นการพัฒนาที่กำหนดเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ที่เกิดผลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยสามารถดำเนินการสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาฯ ได้

๒) ควรสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการนำแนวทางการพัฒนาฯ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และการจัดเตรียมงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาฯ ที่กำหนด

๓) ควรมีกลไกการติดตามและประเมินผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. สามารถใช้ข้อมูลเพื่อให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลย้อนกลับไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานภาครัฐในกรณีที่พบประเด็นที่มีความเสี่ยงต่อการบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการปรับปรุงให้เหมาะสมและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๔) ควรกำหนดนโยบายหรือมาตราการให้บุคลากรภาครัฐ ต้องมีหน้าที่เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรหรือกระบวนการที่กำหนดให้ชัดเจน ให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีกลไกติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อบูรณาการระหว่างส่วนราชการ

๓.๑.๓ การดำเนินการเตรียมความพร้อมก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี สำนักงาน ก.พ. ได้จัดการสัมมนาส่วนราชการเพื่อชี้แจงการเตรียมการจัดทำนโยบาย หรือทิศทางการพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการงบประมาณ บุคลากรหรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่รองรับการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาฯ ที่กำหนด ดังนั้น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา จึงเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาฯ ดังกล่าว เพื่อให้ครอบคลุมกำหนดระยะเวลาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่ ก.พ. มีมติเห็นชอบ

๓.๑.๔ แนวทาง...

๓.๑.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีรายละเอียด ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์

(๑) หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

(๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

(๒) หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

๓) หลักการและแนวคิด

(๑) การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย

(๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

(๓) การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ

(๔) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

(๕) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

๔) กลุ่มเป้าหมาย

(๑) หน่วยงานของรัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม

สำหรับหน่วย...

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร อาจพิจารณานำแนวทางฯ ดังกล่าวไปปรับใช้โดยอนุโลมตามที่เห็นสมควร

(๒) บุคลากรภาครัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการเป็นหลัก โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย ๑) บุคลากรแรกบรรจุ ๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ ๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ ๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ทั้งนี้ ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐประเภทอื่น หน่วยงานสามารถนำแนวทางฯ ดังกล่าวไปปรับใช้โดยอนุโลมตามความเหมาะสม

๕) ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ หรือจนกว่าจะออกแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฉบับใหม่มาใช้แทน จึงจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาฯ ฉบับนี้

๖) กลไกการดำเนินการ

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการตามแนวทางการพัฒนาฯ ฉบับนี้ มีความชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพ จึงกำหนดกลไกการดำเนินการไว้ ๒ ลักษณะ คือ ๑) ส่วนราชการดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร หรือ ๒) ส่วนราชการดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กรม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงานของส่วนราชการ และให้เป็นดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ

๗) ประเด็นการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจำนวน ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการ ดังนี้

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑</u> การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงานมีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ได้แก่ การพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว

ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ท้าทายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี

ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน/ แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม

ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดีเช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ๒) การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

อย่างเป็นระบบ...

อย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ ๓) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ซึ่งเป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม/ระดับตำแหน่ง การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual

Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้งการรายงานผลการพัฒนา ๒) การบริหารจัดการเพื่อขอรับจัดสรรงบประมาณที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และ ๓) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนรวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้งบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุง และพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓</u> การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือหัวหน้างาน และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สำหรับประเด็นทักษะด้านดิจิทัล ได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

การขับเคลื่อน...

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ บุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์ในการนำไปใช้ ๒) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงและเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ และ ๓) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุงต่อยอดการพัฒนาต่อไป

๘) การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการให้แก่ส่วนราชการ รวมถึงบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลากรภาครัฐ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ รวมทั้งส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และสำนักงาน ก.พ. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๙) ตัวชี้วัดการดำเนินการ

ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการ ประกอบด้วย **(๑) หน่วยงานของรัฐ** ได้แก่ (๑.๑) ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ขององค์กร (๑.๒) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน (๑.๓) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนากรอบความคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและทักษะด้านดิจิทัล (๑.๔) จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนงาน/การให้บริการ e-Service และ (๑.๕) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ **(๒) สำนักงาน ก.พ.** ได้แก่ (๒.๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนา นโยบาย/หลักเกณฑ์/ระบบ/เครื่องมือ/กลไกที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (๒.๒) ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร และ (๒.๓) ระดับความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับหน่วยงานเครือข่าย

๑๐) การติดตามและประเมินผล

สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานหลักในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ปีละ ๑ ครั้ง โดยให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานผลการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณที่ได้ดำเนินการตามแนวทางฯ แล้วเสร็จ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณนั้น ๆ ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป โดยสำนักงาน ก.พ. จะประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม เพื่อรายงานต่อ อ.ก.พ./ก.พ. และเมื่อครบระยะเวลาการดำเนินการตามแนวทางฯ ดังกล่าว เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐) ให้ประเมินและจัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฉบับใหม่เสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีต่อไป

(รายละเอียดบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๔. <u>ประโยชน์และผลกระทบ</u>

เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสามารถวางระบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม มีความเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการ รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์และตอบสนองต่อทิศทางนโยบายของส่วนราชการตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และแผนในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีกลไกในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อบูรณาการการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนี้ หน่วยงานของรัฐนำแนวทางการพัฒนาฯ นี้ไปประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาฯ ที่นำเสนอนี้ ต่อไป

๕. <u>ค่าใช้จ่ายและแหล่งที่มา หรือการสูญเสียรายได้</u>

ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการของส่วนราชการ : เงินงบประมาณแผ่นดินตามที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ

๖. <u>ความเห็นหรือความเห็นชอบ/อนุมัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</u>

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป

๗. ข้อกฎหมาย...

๗. <u>ข้อกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง</u>

ไม่มี

๘. <u>ข้อเสนอของหน่วยงานของรัฐ/คณะกรรมการเจ้าของเรื่อง</u>

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามมติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการ ก.พ.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๐๘ (ศิริญญา)
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๕๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocsc.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ มี.ค. ๖๗

เอกสารท้ายหนังสือนำส่ง

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด นร ๑๐๑๓.๑/๓๐๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

https://shorturl.ocsc.go.th/qr/แนวทางพัฒนา

QR Code เอกสารประกอบการนำเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประกอบด้วย หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด นร ๑๐๑๓.๑/๓๐๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ หนังสือรองนายกรัฐมนตรี (นายปานปรีย์ พหิทธานุกร) เห็นชอบให้เสนอ
คณะรัฐมนตรี (บันทึกข้อความ ด่วน ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๒๙๐ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖
เรื่อง แนวทางการพัฒนาฯ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี พร้อมเอกสารแนบ

รายการเอกสารแนบบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เอกสารแนบ ๑ สรุปประเด็นความเห็น และ มติ อ.ก.พ.ฯ ต่อ
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เอกสารแนบ ๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

QR Code แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

https://shorturl.ocsc.go.th/qr/แนวทางพัฒนา66-70

Infographic แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ด่วนที่สุด

ที่ กห ๐๒๐๑/๒๐๗๙

กระทรวงกลาโหม
ถนนสนามไชย กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๗๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามที่ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี มีหนังสือเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ขอให้เสนอความเห็น เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

กระทรวงกลาโหม พิจารณาแล้วเห็นว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความเหมาะสม เป็นการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการบริการสู่ระบบดิจิทัล ให้มีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลระหว่างส่วนราชการ ส่งเสริมให้ข้าราชการมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ รวมถึงบริบทการทำงานในอนาคต ส่งผลให้ขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐมีความชัดเจน ในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการดำเนินงานอย่างบูรณาการ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทิน คลังแสง)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
กรมเสมียนตรา
โทร. ๐ ๒๖๒๒ ๓๑๒๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
12 ม.ค. 67

ด่วน
ที่ กค ๐๒๐๕.๓/๑๗๔๕๑

กระทรวงการคลัง
ถนนพระรามที่ ๖
กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการคลังเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ที่สำนักงาน ก.พ. เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เป็นกรอบแนวทางสำคัญที่ให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และบุคลากรภาครัฐ นำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร โดยสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร ส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งบุคลากรภาครัฐสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน จึงไม่ขัดข้องในหลักการของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเศรษฐา ทวีสิน)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๘ ธ.ค. ๖๗

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๒๖ ๕๘๐๐ ต่อ ๒๖๑๗
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hrd.mof@gmail.com

ด่วนที่สุด

ที่ กต ๐๒๐๔/๑๑๗๖๒

กระทรวงการต่างประเทศ

ถนนศรีอยุธยา กทม. ๑๐๔๐๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการต่างประเทศเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการต่างประเทศพิจารณาแล้ว มีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ มีความสอดคล้องกับนโยบายการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลของรัฐบาล ในแง่ของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี และเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรฯ ดังกล่าว ได้ควบรวมสาระสำคัญของ (๑) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และ (๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เข้าไว้ด้วยกัน ทำให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐนำไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ง่ายและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากยิ่งขึ้น

กระทรวงการต่างประเทศพร้อมที่จะดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาดังกล่าว โดยพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการต่างประเทศในทุกระดับให้มีกรอบแนวคิด ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่รองรับกับสภาพการทำงานภายใต้การบริหารราชการยุคใหม่ และความเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้เท่าทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาระบบและเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ที่เข้าถึงง่ายและสะดวก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเส้นทางอาชีพการรับราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปานปรีย์ พหิทธานุกร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวง
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
โทร. ๐ ๒๒๐๓ ๕๐๐๐ ต่อ ๔๖๐๐๒
โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๙๖๓๓
E-mail saraban@mfa.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมชวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๑๒ มี.ค. ๖๗

ด่วนที่สุด
ที่ กก ๐๒๐๓/ ๘๗๔๙

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
๔ ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การเสนอความเห็น เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาพิจารณาแล้ว มีความเห็นว่า เห็นควรให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ เนื่องจากแนวทางดังกล่าว เป็นการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความเห็นเพิ่มเติมว่า ในการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ควรคำนึงถึงความเชื่อมโยงกับมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ เนื่องจากการควบคุมอัตรากำลังควรมีความสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุด รวมทั้งอาจพิจารณาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

สุดาวรรณ

(นางสาวสุดาวรรณ หวังศุภกิจโกศล)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ ธ.ค. ๖๖

สำนักงานปลัดกระทรวง
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๓ ๑๕๓๐
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban.pkr@mots.go.th

ด่วนที่สุด
ที่ พม ๐๒๐๙/๒๙๖๓

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงคลองมหานาค
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กทม. ๑๐๑๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แจ้งขอให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เห็นด้วยในหลักการต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นข้อกำหนดเชิงนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมและมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล สามารถขับเคลื่อนภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และเหมาะสม ทั้งนี้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ขอให้ความเห็นเพิ่มเติมต่อแนวทางฯ ดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวราวุธ ศิลปอาชา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

สำนักงานปลัดกระทรวงฯ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
โทร. ๐ ๒๖๕๙ ๖๔๙๔
โทรสาร ๐ ๒๖๕๙ ๖๔๙๘

ความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี
ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ต่อ
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เห็นด้วยในหลักการต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ในประเด็นการพัฒนา ทั้ง ๓ ประเด็น ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา (๒) การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และ (๓) การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งเป็นข้อกำหนดเชิงนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งส่งเสริมและมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล สามารถขับเคลื่อนภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และเหมาะสม ทั้งนี้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความเห็นเพิ่มเติมต่อแนวทางฯ ดังกล่าว ได้แก่

(๑) การให้นิยาม "บุคลากรภาครัฐ" ควรหมายรวมถึง พนักงานกองทุน ผู้ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในกองทุนต่าง ๆ เช่น กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นต้น

(๒) ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน เห็นควรเพิ่มความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศการทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากยิ่งขึ้นในทุกระดับ ทั้งระดับบุคลากรกับบุคลากร และบุคลากรกับผู้บริหาร และในกลยุทธ์การพัฒนาที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี เห็นควรเพิ่มเติมรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งต่อต้านผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน (Conflict of Interest) รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกเกี่ยวกับนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

(๓) ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล นอกจากจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลแล้ว อาจเพิ่มเติมมิติการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งพัฒนาทักษะและสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ (Functional Skillset) ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถทำงานได้หลากหลาย (Multi Skillset) รวมถึงการมีทักษะอื่นที่จำเป็น (Soft Skill) หรือโปรแกรมองค์กรพี่เลี้ยง (Mentoring Program) และการฝึกอบรมขณะทำงาน (On The Job Training) ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ ทำให้บุคลากรภาครัฐมีความรู้และทักษะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนยิ่งขึ้น

ด่วนที่สุด
ที่ อว (ปคร) ๐๒๑๓/๒๔๒๓๖

กระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ถนนพระรามที่ ๖ ราชเทวี กทม. ๑๐๔๐๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พิจารณาแล้ว เห็นควรให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เนื่องจากแนวทางดังกล่าวได้กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการที่ชัดเจน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ครอบคลุม ทั้งมิติของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเชื่อมโยง และยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และมิติการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมตามการจำแนกกลุ่มเป้าหมายบุคลากรภาครัฐ ๕ กลุ่ม ตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งทั้ง ๒ มิติ จะทำให้ส่วนราชการมีแนวทางในการสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร และตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ ให้มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า สำนักงาน ก.พ. ควรพิจารณาพัฒนาเทคโนโลยีที่รองรับการเรียนรู้ของบุคลากรภาครัฐในอนาคต เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ทักษะ ของบุคลากรภาครัฐในองค์กรได้ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศุภมาส อิศรภักดี)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเ
12 มิ.ย. 67

สำนักงานปลัดกระทรวงฯ
โทร ๐ ๒๓๓๓ ๓๗๐๐ ต่อ ๕๐๑๑
โทรสาร ๐ ๒๓๓๓ ๓๙๓๘

ที่ กษ ๐๒๑๐/ว๓๔๒๐

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ถนนราชดำเนินนอก กทม. ๑๐๒๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ประเด็นความเห็นเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่ขัดข้องในหลักการตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เนื่องจากเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการที่จะมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถบูรณาการความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เห็นว่า สำนักงาน ก.พ. ควรมีคำอธิบายและคำนิยามของตัวชี้วัดส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ หลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน รวมทั้งเครื่องมือการวัดผลที่สามารถสะท้อนการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยเอก ธรรมนัส พรหมเผ่า

(ธรรมนัส พรหมเผ่า)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
โทร. ๐ ๒๙๔๐ ๕๖๒๙ ต่อ ๑๒๑
โทรสาร ๐ ๒๙๔๐ ๕๖๓๑
E-mail: moac.kstplan@gmail.com

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ ธ.ค. ๖๗

ที่ คค (ปคร) ๐๒๐๖/๓๓๕ กระทรวงคมนาคม

ถนนราชดำเนินนอก กทม. ๑๐๑๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงคมนาคมพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีในกรณีที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงคมนาคม พิจารณาแล้วเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้ส่วนราชการได้ทราบถึงแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสามารถวางระบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม มีความเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการ รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์และตอบสนองต่อทิศทางนโยบายของส่วนราชการตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท และแผนในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ กระทรวงคมนาคมขอเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับหน่วยงานภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สุริยะ จึงรุ่งเรืองกิจ

(นายสุริยะ จึงรุ่งเรืองกิจ)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม

สำนักงานปลัดกระทรวง
โทร. ๐ ๒๒๘๓ ๓๓๐๕
โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๑๔๖๐
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ training.mot@gmail.com

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
12 ธ.ค. 67

ด่วนที่สุด
ที่ ดศ ๐๑๐๐.๔/๔๖๔

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษาฯ
อาคารรัฐประศาสนภักดี ถนนแจ้งวัฒนะ
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒
ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเสนอความเห็นเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมพิจารณาแล้ว ไม่มีข้อขัดข้องในหลักการต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ ซึ่งมีความเหมาะสมสำหรับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงและการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นเพิ่มเติมในประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

๑. ประเด็นกลยุทธ์ด้านการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ โดยในส่วนของบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) บทบาทส่วนราชการ ควรกำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลสมรรถนะทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นระบบและมีโครงสร้างข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยจัดให้ระบบดังกล่าวสามารถเอื้อต่อการเชื่อมโยงข้อมูลกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การต่อยอดการใช้ประโยชน์ของข้อมูลในการวางนโยบายการพัฒนากำลังคนภาครัฐและการขับเคลื่อนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไป

(๒) บทบาทบุคลากร ควรกำหนดให้บุคลากรภาครัฐมีหน้าที่ในการวัดสมรรถนะด้านดิจิทัลของตนเอง โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการวัดผล เพื่อให้ทราบถึงระดับของทักษะดิจิทัลของตนเองในปัจจุบัน สู่การพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อไป

(๓) บทบาทสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา/ปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพแพลตฟอร์มกลางแบบเปิดในการเรียนรู้ด้านทักษะดิจิทัลที่ครบถ้วน ครอบคลุม โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

/ทั้งนี้ ...

ทั้งนี้ บทบาทของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมในฐานะหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินการรับรองหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำกรอบแนวทางการเทียบโอนสมรรถนะ เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยนำหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) ระบบ Credit Bank และการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) มาดำเนินการบนแพลตฟอร์มกลาง ซึ่งปัจจุบันกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้ประสานความร่วมมือกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในการดำเนินการสะสมสมรรถนะการเรียนรู้ผ่านระบบ E - Workforce Ecosystem (EWE) ซึ่งจะสอดคล้องกับบทบาทส่วนราชการ ในการกำหนดให้มี การจัดเก็บข้อมูลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงาน โดยการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบ EWE ในส่วนของการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐจะนำไปสู่การต่อยอดการใช้ประโยชน์ได้หลากหลาย

๒. ประเด็นกรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เห็นควรให้มีการทบทวนกรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเป็นประจำ อย่างน้อยทุก ๒ ปี เนื่องจากพลวัตรของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถปรับตัวและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย รวมถึงมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน เพื่อสนับสนุน การปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไป

นอกจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นเพิ่มเติมว่าการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนควรเป็นศูนย์กลางการจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของข้าราชการในภาพรวม ซึ่งในระยะแรกควรเริ่มดำเนินการจากกลุ่มข้าราชการพลเรือนก่อน โดยควรมีการประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการที่ผ่านการอบรมด้านทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้ประโยชน์ร่วมกัน รวมถึงร่วมมือกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการพัฒนากำลังคนดิจิทัล เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์และยกระดับการพัฒนาทักษะดิจิทัลในภาพรวมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเสริฐ จันทรรวงทอง)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวง
กองกลาง
โทร ๐ ๒๑๔๑ ๗๐๒๗
โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๗๗๕๓
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@mdes.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ มิ.ย. ๖๗

ด่วนที่สุด
ที่ ทส ๐๒๒๐.๒/ ๓๕๑๓

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙๒ ซอยพหลโยธิน ๗ ถนนพหลโยธิน
แขวงพญาไท เขตพญาไท
กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสนอความเห็น เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ และมีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ควรมีคู่มือแนวปฏิบัติหรือแนวทางการดำเนินการ และคำอธิบายทักษะในการปฏิบัติงานตามประเด็นการพัฒนาและกลยุทธ์ภายใต้แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ เพื่อให้หน่วยงานปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. ควรพิจารณากำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดการดำเนินการให้ชัดเจนสอดคล้องกับประเด็นการพัฒนา/กลยุทธ์ ภายใต้แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจเอก
(พัชรวาท วงษ์สุวรรณ)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒. ม.ค. ๖๗

สำนักงานปลัดกระทรวง
โทร./โทรสาร ๐ ๒๒๖๕ ๖๓๐๗
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ cplo.mnre@hotmail.com

ด่วนที่สุด
ที่ พน ๐๒๐๑/๑๗๖

กระทรวงพลังงาน
ศูนย์เอนเนอร์ยี่คอมเพล็กซ์ อาคารบี
ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล)๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงพลังงานเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงพลังงานพิจารณาแล้ว มีความเห็นว่าไม่มีข้อขัดข้องต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เนื่องจากเป็นแนวทางที่มีการควบรวมสาระสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของ ๒ แนวทาง ได้แก่ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้มีการปรับปรุงให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนมีกลไกการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบมากขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพีระพันธุ์ สาลีรัฐวิภาค)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
12 ธ.ค. 67

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
กองกลาง
โทร. ๐ ๒๑๔๐ ๖๒๕๑
โทรสาร ๐ ๒๑๔๐ ๖๒๖๘
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : hrd@energy.go.th

ที่ พณ ๐๒๐๕/๖๓๖๙

กระทรวงพาณิชย์
๕๖๓ ถนนนนทบุรี
ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แจ้งว่า สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จึงขอให้กระทรวงพาณิชย์เสนอความคิดเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี นั้น

กระทรวงพาณิชย์พิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังกล่าว เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐ ให้สามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และสอดรับต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกในปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้ง เป็นการยกระดับการพัฒนากรอบความคิด ในการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ควบคู่ไปกับการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมการปฏิบัติงานราชการสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล อันจะส่งผลให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายภูมิธรรม เวชยชัย)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ ม.ค. ๖๗

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
สถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ
โทรศัพท์. ๐ ๒๕๐๗ ๖๔๔๕
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : pp.moc.pcni@gmail.com

ที่ มท ๐๒๐๗.๕/๒๔๒๗๖

กระทรวงมหาดไทย
ถนนอัษฎางค์ กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. เสนอ เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้ว เห็นว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จะเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลแก่ส่วนราชการเพื่อให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามแผนให้สอดคล้อง ส่งผลให้มีการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งบุคลากรภาครัฐสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้ ซึ่งเมื่อการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของส่วนราชการและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้ว จะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้น จึงให้ความเห็นชอบในหลักการต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุทิน ชาญวีรกูล)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ ธ.ค. ๖๗

สำนักงานปลัดกระทรวง
สถาบันดำรงราชานุภาพ
โทร. ๐ ๒๖๒๒ ๑๑๔๒ ต่อ ๕๐๒๒๒

Change For Good

ด่วนที่สุด

ที่ ยธ ๐๒๐๐๙/๑๗๒๑๖

กระทรวงยุติธรรม
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงยุติธรรมพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง กรณีสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี นั้น

กระทรวงยุติธรรมพิจารณาแล้วเห็นว่า การเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปเพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(ทวี สอดส่อง)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม
โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๕๐๗๔ (รัตดาวัล)
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@moj.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๘ ธ.ค. ๖๖

ด่วนที่สุด
ที่ รง ๐๒๐๑.๒/๕๐๐๗

กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงแรงงานพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ เนื่องจากแนวทางฯ ดังกล่าว จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ ปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นการยกระดับทักษะด้านดิจิทัลและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และคงไว้ซึ่งการมีคุณธรรม จริยธรรม เตรียมพร้อมสู่บริบทการทำงานในอนาคต อันจะทำให้หน่วยงานของรัฐมีการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม กระทรวงแรงงานมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ๑) ควรมีการกำหนดประเด็นเร่งด่วนในการดำเนินการตามแผนฯ ดังกล่าว เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรภาครัฐแต่ละด้านสำเร็จพร้อมกันทั้งประเทศ อาทิ การจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) เป็นอันดับแรก และ ๒) การกำหนดตัวชี้วัดในการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐ ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นผลการดำเนินการมากกว่าตัวชี้วัดที่เป็นแผนการดำเนินงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ ธ.ค. ๖๖

สำนักงานปลัดกระทรวง
กองกลาง
โทรศัพท์ ๐-๒๒๓๒ ๑๑๕๗
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban.mol@mol.mail.go.th

ที่ วธ ๐๒๐๓.๕/๔๓๕๐

กระทรวงวัฒนธรรม
๑๐ ถนนเทียมร่วมมิตร
เขตห้วยขวาง กทม. ๑๐๓๑๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงวัฒนธรรมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน นั้น

กระทรวงวัฒนธรรม พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการที่จะมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถวางระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม บุคลากรสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน หน่วยงานสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรได้ และมีประเด็นในการพัฒนาด้านบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน ตระหนักถึงความสำคัญของการเพิ่มทักษะที่จำเป็นให้กับตนเอง เสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมที่ดี มีความเหมาะสมในกระบวนการทำงาน อันจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อประโยชน์ต่อภาครัฐและส่วนรวม รวมถึงสร้างความพึงพอใจและความเชื่อถือไว้วางใจให้กับประชาชน และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อประเทศต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและนำความเห็นเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเสริมศักดิ์ พงษ์พานิช)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๔ มิ.ย. ๖๗

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
กองกลาง
โทร. ๐ ๒๒๐๙ ๓๕๘๖ – ๗
โทรสาร ๐ ๒๒๐๙ ๓๕๘๙
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@m-culture.go.th

ด่วนที่สุด
ที่ ศธ ๐๒๑๔๙/ ๓๙๕๔

กระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงศึกษาธิการเสนอความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาแล้ว เห็นชอบในหลักการของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ เนื่องจาก

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีสาระสำคัญในการควบรวมแนวทางการพัฒนาบุคลากรฯ จำนวน ๒ ฉบับ ไว้ด้วยกัน ได้แก่ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งการควบรวมแนวทางดังกล่าวทำให้มีความชัดเจนเหมาะสม ลดความซ้ำซ้อน ส่วนราชการสามารถนำแนวทางฯ ดังกล่าว ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ดำเนินการโดยการจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละส่วนราชการ ผลการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ซึ่งได้สิ้นสุดเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมของประเทศ) รวมถึงการประชุมหารือเพื่อระดมความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของทุกภาคส่วน และนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุงและจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งแนวทางดังกล่าวได้ผ่านการระดมความคิดเห็นและข้อมูลรอบด้านจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตเพิ่มเติมคือ การดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จะประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดไว้ ระบบการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรของประเทศและควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดรับกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรฯ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจเอก

(เพิ่มพูน ชิดชอบ)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวง
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร ๐ ๒๒๘๐ ๒๘๖๓
โทรสาร ๐ ๒๖๒๘ ๕๖๒๓

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ มิ.ย. ๖๗

ด่วนที่สุด
ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๕/ ๔๑

กระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงสาธารณสุขเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ประเด็นความเห็นเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า เห็นชอบกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ให้สำนักงาน ก.พ. ชี้แจงแนวทางดังกล่าวกับทุกส่วนราชการเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน ตรงกัน สามารถนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ต่อไป รวมทั้งควรมีการกำหนดหลักสูตรกลาง เพื่อให้ส่วนราชการสามารถส่งบุคลากรไปพัฒนาได้ตรงกับแนวทางที่ ก.พ. กำหนด และมีการจัดอบรมให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญ และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชลน่าน ศรีแก้ว)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๔๔
โทรสาร ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๔๔

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ ม.ค. ๖๗

ด่วนที่สุด

ที่ อก ๐๒๑๐(๓)/๒๔๓๐

กระทรวงอุตสาหกรรม
ถนนพระรามที่ ๖ แขวงทุ่งพญาไท
เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒
ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงอุตสาหกรรม เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วในหลักการไม่ขัดข้องเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. มาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อบูรณาการการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวพิมพ์ภัทรา วิชัยกุล)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ ธ.ค. ๖๖

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๒๔๓๐ ๖๙๗๗ ต่อ ๖๙๗๗๑๐

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๑๐๒/๘๕๑๒

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พิจารณาแล้วเห็นว่า ในภาพรวมแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความเหมาะสมและจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินการทั้งในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเชื่อมโยง และสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทของประเทศไทยในปัจจุบันและอนาคต ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสม เพื่อยกระดับขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเห็นด้วยในหลักการต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส)
ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

กองการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐ ๒๒๘๓ ๔๒๖๙
โทรสาร ๐ ๒๒๘๓ ๔๒๙๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opm.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ มิ.ย. ๖๗

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๗๑๘/๑๓๔

สำนักงบประมาณ
๑๐๖๓ ถนนพหลโยธิน
แขวงพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นกรอบแนวทางที่สำคัญสำหรับดำเนินการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐให้มีความต่อเนื่อง ภายใต้การพัฒนาทั้ง ๓ ประเด็น ประกอบด้วย การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการพัฒนาและเรียนรู้ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิตและพัฒนาบุคลากรที่ดี รวมทั้งบุคลากรภาครัฐมีการพัฒนาตนเอง เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ ตามทิศทางนโยบายของหน่วยงานและเป้าหมายการพัฒนายุทธศาสตร์ระดับประเทศ จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ

สำหรับค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เห็นสมควรให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาใช้จ่ายตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน ในโอกาสแรกก่อนส่วนภาระงบประมาณที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป เห็นสมควรให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

/จัดทำแผน...

จัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนดำเนินการตามนัยพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ และพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ อย่างเคร่งครัดด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๑๐ มิถุนายน เฉลิมพล

(นายเฉลิมพล เพ็ญสูตร)
ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

กองพัฒนาระบบงบประมาณและการจัดการ
โทร. ๐๘ ๓๘๐๘ ๖๔๗๗
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@bb.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ มิ.ย. ๖๗

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๙๐๔/๒๑๙

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
๑ ถนนพระอาทิตย์ เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาแล้ว เห็นว่า กรณีดังกล่าวเป็นเรื่องที่คณะรัฐมนตรีสามารถพิจารณาได้ตามที่เห็นสมควร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนพดล เภรีฤกษ์)
รองเลขาธิการฯ รักษาราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

กองกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน
ฝ่ายกฎหมายการเมืองการปกครอง
โทร. ๐๒ ๒๒๒ ๐๒๐๖ ต่อ ๑๒๖๖ (นายยงยุทธฯ)
โทรสาร ๐ ๒๒๒๖ ๖๒๐๑
www.krisdika.go.th.
www.lawreform.go.th
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocs.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ มิ.ย. ๖๗

ที่ นร ๑๑๒๒/ ๗๓๓๘

สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล)๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ขอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานฯ พิจารณาแล้ว เห็นควรให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญให้บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ซึ่งแนวทางฯ ดังกล่าว มีกลไกการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐให้มีศักยภาพทั้งการใช้ประโยชน์จากข้อมูลและเทคโนโลยี และพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะเฉพาะทาง ตลอดจนส่งเสริมทักษะทางพฤติกรรม (Soft Skills) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้หน่วยงานภาครัฐมีกำลังคนสมรรถนะสูง นำไปสู่การพัฒนาให้ภาครัฐเป็นหน่วยงานทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. อาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการพัฒนาทักษะบุคลากรภาครัฐโดยมุ่งเน้นมิติของการนำความรู้หรือทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มเติมในคู่มือการดำเนินการสำหรับให้หน่วยงานภาครัฐ นำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายดนุชา พิชยนันท์)
เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
โทร ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๔๕๐๑
E-mail : Montathip@nesdc.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ ธ.ค. ๖๖

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๑๒๐๐/๑๔๘

สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เสนอดังกล่าว ควรมีความสอดคล้องและรองรับกับมาตรการหรือแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการตามนโยบายการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับกลุ่มข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการอัตรากำลังจากการดำเนินการตาม Digital Transformation Plan หรือแผนการถ่ายโอนงานภาครัฐ ที่จำเป็นต้องพัฒนาทักษะ (Upskill) และสร้างทักษะใหม่ (Reskill) ให้กับบุคลากรที่โยกย้ายงานจากการถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลหรืองานเดิมที่ถ่ายโอนให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการไปแล้ว เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าต่อไป

๒. การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดการดำเนินการตามบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ควรเพิ่มเติมให้มีความชัดเจน เพื่อสะท้อนความสำเร็จในเชิงผลลัพธ์ (Outcome) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวัดผลการบรรลุเป้าหมายการขับเคลื่อนตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และควรมีกลไกการติดตามและประเมินผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง โดยสำนักงาน ก.พ. สามารถให้ข้อเสนอแนะไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานภาครัฐ ในกรณีที่พบประเด็นที่มีความเสี่ยงต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมเท่าทันกับสถานการณ์

๓. การยกระดับกลไกการเรียนรู้ของบุคลากรภาครัฐมีความสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาบุคลากรเกิดความยั่งยืน ส่วนราชการหรือหน่วยงานภาครัฐจึงควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในภาพรวมให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ้อนฟ้า เวชชาชีวะ)
เลขาธิการ ก.พ.ร.

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ ธ.ค. ๖๗

กองพัฒนาระบบราชการ ๒
โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๘๒ (ปริศนา) หรือ ๘๘๓๓ (กฤตวิทย์)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๑๗๔
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

ที่ ตช ๐๐๐๙.๐๒/ ๑๕๗

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ถนนพระรามที่ ๑ เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี นั้น

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พิจารณาแล้วเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังกล่าว และขอเรียนเพิ่มเติมว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police HRD Blueprint) และจัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ราย ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยเริ่มดำเนินการขับเคลื่อนแผนดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจโท
(ประจวบ วงศ์สุข)
ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
ปฏิบัติราชการแทน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานกำลังพล
กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๐๕ ๑๔๙๕
โทรสาร ๐ ๒๒๕๑ ๕๙๗๗

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ ม.ค. ๖๗

ด่วนที่สุด
ที่ สว ๐๐๑๕/ ๔๖๑๗

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๑๑๑๑ ถนนสามเสน
แขวงถนนนครไชยศรี
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาแล้ว เห็นว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบในการสร้างระบบนิเวศการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสุขและสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีกรอบแนวคิดและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมปรับตัวให้สอดรับกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส คงไว้ซึ่งการรักษาวินัย มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗) ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็น Smart People ที่มีความรอบรู้ มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ สามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างนวัตกรรมและผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมขับเคลื่อนและยกระดับมาตรฐานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ รวมทั้ง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่มีเป้าหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง ทันสมัย เป็นมืออาชีพ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น จึงเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังกล่าว ซึ่งจะเป็นกรอบแนวทางให้การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างบูรณาการ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและส่วนรวมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนภาภรณ์ ใจสัจจะ)
เลขาธิการวุฒิสภา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๕ ธ.ค. ๖๗

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๙
เว็บไซต์ http://www.senate.go.th

ที่ สผ ๐๐๐๒/ ๑๐๐๐๙

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว (ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามที่หนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมาตรการเชิงยุทธศาสตร์กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้ชีวิตวิถีใหม่ โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๑๓ ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) และมาตรา ๒๒ ให้ ก.ร. มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ซึ่ง ก.ร. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์คือ "การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี" ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตำรวจตรี

(อาพัทธ์ สุขะนันท์)
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รักษาราชการแทน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
12 ธ.ค. 67

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๑๔๑

ที่ ศร ๐๐๑๘.๒/๑๑๗

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
ถนนแจ้งวัฒนะ กทม. ๑๐๒๑๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แจ้งการเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกรณีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ นั้น

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พิจารณาแล้วเห็นควรเสนอให้สนับสนุนประเด็นการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในกรณีประเด็นการพัฒนา จำนวนทั้ง ๓ ประเด็น ได้แก่

๑. ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามและการประเมินผลอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยสะท้อนให้เห็นผลลัพธ์ของการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม และการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต

๒. ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรในแต่ละระดับตำแหน่ง การสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อส่งเสริมให้มีเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีการนำความรู้มาพัฒนางานหรือองค์กรด้วย และการพัฒนา ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานปัจจุบันเพื่อเตรียมพร้อมสู่บริบทการทำงานในอนาคต

๓. ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ควรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานตรงตามภารกิจของหน่วยงาน และการพัฒนากลไก เครื่องมือและระบบ เช่น กระบวนการทำงาน การจัดเก็บข้อมูลต่างๆ รวมถึงการพัฒนาทักษะการใช้งานระบบต่างๆ ให้แก่บุคลากร โดยเน้นการยกระดับทักษะด้านดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และการสร้างความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิรักษ์ ทรงศิวิไล)
เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

สำนักบริหารและอำนวยการ
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๗๗๗๗ ต่อ ๑๗๗๙๕
โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๙๕๐๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๙ ม.ค. ๖๗

ที่ ศย ๐๐๔/๒๕๔๔

สำนักงานศาลยุติธรรม
ถนนรัชดาภิเษกเขตจตุจักร
กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ขอให้สำนักงานศาลยุติธรรมเสนอความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี นั้น

สำนักงานศาลยุติธรรมพิจารณาแล้ว เห็นด้วยในหลักการและเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งสอดคล้องกับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ปฏิบัติราชการปัจจุบันในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและมีความเป็นพลวัตสูง ทั้งนี้ ในส่วนของการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) หากสำนักงาน ก.พ. เพิ่มเติมรายละเอียดของขอบเขตการพัฒนาทักษะทั้ง ๗ ด้าน ให้สมบูรณ์มากขึ้นดังเช่นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ จะทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเองได้ตรงตามขอบเขตของแต่ละด้านและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายภพ เอครพานิช)
รองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม รักษาราชการแทน
เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม

สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม
ส่วนวิชาการ
โทร. ๐๘ ๑๘๙๐ ๘๐๔๙
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@coj.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและ[illegible]การพิเศษ
๒๒ มี.ค. ๖๗

ด่วนที่สุด

ที่ ศป ๐๐๓๓/๔๘๗๘

สำนักงานศาลปกครอง
เลขที่ ๑๒๐ หมู่ ๓ ถนนแจ้งวัฒนะ
แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่
กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ กับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานศาลปกครองเสนอความเห็นเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานศาลปกครองพิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เนื่องจากสำนักงานศาลปกครองมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐข้างต้น และสามารถนำแนวทางดังกล่าวมาปรับใช้ได้ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายประพัฒน์ ตันสุวรรณนนท์)
เลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง

วิทยาลัยตุลาการและข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง
โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๒๕๕๘ (ศิษฎา)
โทรสาร ๐ ๒๑๐๕ ๕๕๖๘
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ institute_aj@admincourt.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ ธ.ค. ๖๗

สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐
กับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐
ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา กำหนดเป้าหมายให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากร เพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีการกำหนด ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (๒) การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว (๓) การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี และ (๔) การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม	ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา สำนักงานศาลปกครองมีการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนโดยการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ระบบ Digital HR การพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญตามสายงาน รวมทั้งองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนให้ศาลปกครองสามารถพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว เกิดการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นศาลปกครองอิเล็กทรอนิกส์ สามารถปรับตัวเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมหลักของศาลปกครองและวัฒนธรรมศาลปกครอง รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น การสนับสนุนการเรียนรู้ให้กับบุคลากรโดยการจัดทำพื้นที่แห่งการเรียนรู้ออนไลน์ (OAC Academy) ในลักษณะเป็นบทเรียน e - Learning การจัดทำคลังความรู้ออนไลน์สนับสนุนสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านระบบอินทราเน็ตของหน่วยงาน หรือบริการจากหอสมุดกฎหมายมหาชนของสำนักงานศาลปกครอง รวมทั้งสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) และส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ (KM) อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร
ประเด็นที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ โดยมีการกำหนด	ประเด็นที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานศาลปกครองมีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทักษะด้านต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และได้สนับสนุนให้นำวิธีการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐
๓ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ (๒) กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และ (๓) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบการจัดหลักสูตรฝึกอบรม (Training) และที่มิใช่การฝึกอบรม (Non - Training) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน หรือการเรียนรู้ด้วยตนเองจากหนังสือตำรา คู่มือการปฏิบัติงาน สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และบทเรียน e - Learning ที่จัดทำโดยสำนักงานศาลปกครอง หรือหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. (OCSC Learning Portal) มหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (ThaiMOOC) สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (TDGA) เป็นต้น
ประเด็นที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล กำหนดเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และมีการกำหนด ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ (๒) กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือ และ (๓) ติดตามประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน	**ประเด็นที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล** สำนักงานศาลปกครองมีการจัดทำแผนบูรณาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานศาลปกครอง ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาไปสู่ศาลปกครองอิเล็กทรอนิกส์ (e - Admincourt) และกำหนดเป้าหมายให้ครอบคลุมทั้งด้านฮาร์ดแวร์ (Hardware) ด้านซอฟท์แวร์ (Software) และด้านบุคลากร (Peopleware) ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะทางดิจิทัล รวมทั้งพัฒนาทักษะบุคลากรให้สามารถใช้งานระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น ระบบบริการดิจิทัลสำหรับบุคคลภายนอก (e-Service) ระบบดิจิทัลสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี (e-Court) และระบบดิจิทัลสนับสนุนงานสำนักงานศาลปกครอง (e-Office) รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีทักษะและขีดความสามารถในการพัฒนาระบบด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และได้มาตรฐานทางดิจิทัลตามที่ภาครัฐกำหนด

ด่วนที่สุด
ที่ อส ๐๐๐๑.๑(บบ)/ ๑๘๖๐๐

สำนักงานอัยการสูงสุด
อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๗(บบ)/๒๕๐๓๐ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอทราบความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานอัยการสูงสุดพิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เนื่องจากแนวทางดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรของรัฐได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่สำคัญ ทักษะเฉพาะทางที่มีความจำเป็นให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐเพื่อประชาชน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสราวุธ ปิตุเตชะ)
เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ปฏิบัติราชการแทน
อัยการสูงสุด

สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๒ ๗๐๕๒
โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๗๖๗๘
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hrm@ago.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ ม.ค. ๖๗

วันสถาปนาองค์กรอัยการ ครบรอบ ๑๓๐ ปี ๑ เมษายน ๒๕๖๖

ด่วนที่สุด

ที่ สพร ๒๕๖๖/๑๔๗๓

๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้ขอให้สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หรือ สพร. พิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สพร. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยเห็นว่าหลักการและแนวทางดังกล่าว สามารถปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ควรมีระบบฐานข้อมูลกลางที่เชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเก็บรวบรวมประวัติในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมหรือรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงผลการทดสอบประเมินความรู้และทักษะของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. สามารถนำมาใช้ประกอบในวางแผนและติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เสนอให้มีการจัดทำและแบ่งปันฐานข้อมูลเปิดทักษะและประเภทของบุคลากรภาครัฐร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ โดยจัดทำเป็นข้อมูลนิรนามก่อนแบ่งปัน แต่คงไว้ซึ่งตำแหน่ง อายุราชการ ประเภทความรับผิดชอบ และอื่น ๆ เท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานที่เข้าอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแต่ละหน่วยงาน และหน่วยงานส่วนกลาง เช่น สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สภาพัฒน์) ตลอดจนภาคการศึกษาและการวิจัย ในการวิเคราะห์ วางแผน และประเมินการพัฒนาทักษะบุคลากร

๓. เนื่องจากแต่ละหน่วยงาน

ชั้น 17 อาคารบางกอกไทยทาวเวอร์ เลขที่ 108 ถนนรางน้ำ แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
17th Floor, Bangkok Thai Tower Building 108 Rangnam Rd. Thanon Phaya Thai, Ratchathewi, Bangkok 10400, Thailand
Tel. (+66) 0 2612 6000 Fax (+66) 0 2612 6011 e-mail : sarabun@dga.or.th ● Contact Center (+66) 0 2612 6060 e-mail : contact@dga.or.th

๓. เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีบริบทของการพัฒนาทางด้านดิจิทัลต่างกัน และบางหน่วยงานอาจต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะทางด้านดิจิทัลที่เฉพาะ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐควรมีการเร่งวิเคราะห์ทักษะเพิ่มเติมที่จำเป็นในหน่วยงาน เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการยกระดับทักษะดิจิทัล ในการนำไปใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพิ่มเติมนี้ต่อไป เช่น การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การจัดทำเครื่องมือทดสอบสมรรถนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุพจน์ เธียรวุฒิ)
ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

สำนักเลขานุการผู้อำนวยการ
ส่วนเลขานุการและสารบรรณ
มือถือ ๐๘ ๐๐๔๕ ๓๐๔๙ (พิชัย), ๐๘ ๐๐๔๕ ๓๐๓๒ (ศรัณย์รัช)
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์สารบรรณกลาง saraban@dga.or.th

สำเนาถูกต้อง

(น่างสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
12 มี.ค. 67

ด่วนที่สุด

ที่ สคช. ๒๑๙๒/๒๕๖๖

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
เลขที่ ๑๑๗๗ อาคารเพิร์ลแบงก์ค็อก ชั้น ๑๔
ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท
เขตพญาไท กทม. ๑๐๔๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๐๓๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พิจารณาเสนอความเห็นที่เกี่ยวข้องต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช. ได้พิจารณาแล้วว่าภารกิจของ สคช. สามารถสนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ในประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งมีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน ซึ่งประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงพัฒนากลไก เครื่องมือในการดำเนินการ กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของ สคช. ให้ดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. จัดทำมาตรฐานสมรรถนะสนับสนุนการทำงานด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง (Self Assessment) ให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ใช้ทดสอบและทราบถึงแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๖ ได้มีข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเข้ารับการประเมินตนเองผ่านระบบดังกล่าวแล้ว จำนวน ๒๘๖,๕๐๐ คน

๒. การจัดทำสมรรถนะสนับสนุนการทำงานผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐ (Government Chief Information Officer : GCIO) ร่วมกับสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) ซึ่งเป็นการพัฒนาสมรรถนะการทำงานผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงภาครัฐให้มีบทบาทในการบูรณาการและนำเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และนวัตกรรม เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กรสู่การพัฒนาบริการและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของรัฐ (Business and Operating Model)

/๓. จัดทำ...

๓. จัดทำมาตรฐานอาชีพเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ (Government Data Protection Officer: GDPO) เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ จากหน่วยงานต่างๆ ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีการดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติตามที่กำหนด

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการเตรียมความพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย อาทิ การทบทวนมาตรฐานสมรรถนะสนับสนุนการทำงานด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) ให้มีความสอดคล้องใน ๗ มิติตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด การปรับปรุงเครื่องมือในการประเมินตนเอง (Self Assessment) การปรับปรุงระบบเพื่อรองรับการเข้าใช้งานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจุลลดา มีจุล)
ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๑๒ มี.ค. ๖๗

สำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์
โทร. ๐ ๒๐๓๕ ๔๙๐๐,๐๘๐ ๕๙๕ ๘๐๐๒
โทรสาร ๐๒ ๐๓๕ ๔๙๒๘
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@tpqi.go.th

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๑๗๔

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

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/๒๕๐๓๑ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ กพม. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยหน่วยงานอื่นของรัฐสามารถนำไปปรับใช้ได้โดยอนุโลมตามบริบทของหน่วยงานแต่ละประเภท ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในภาพรวม ที่ครอบคลุมทุกกลุ่มทุกระดับ และส่งผลให้บุคลากรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลลัพธ์ตอบสนองต่อทิศทางตามนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ และแผนในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ้อนฟ้า เวชชาชีวะ)
เลขาธิการ ก.พ.ร.
กรรมการและเลขานุการ

ฝ่ายเลขานุการ กพม.
กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น
โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๖๙ (นิธินุช) ๘๘๙๘ (วันวิสา)
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเฉลิมขวัญ ทองจันทร์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
12 ม.ค. 67

AATI Trust Ref TH501N1-4F504443-N5T53X35-64X27

สำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
เลขรับ ๓๗๓๐๕
วันที่ ๓๐ ต.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๗ ๒๖ น.

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๕๑๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญให้บุคลากรภาครัฐส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน ตอบเป้าประสงค์ของการเป็นบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส 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

จึงเรียนยืนยันมาและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๗๒๒ (ศุทธินี) ๑๕๓๒ (บุษกร)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th (บุษกร/อวิศรา)
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spt55@soc.go.th