



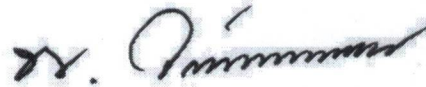
บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๙ (อุบลราชธานี) ส่วนอำนวยการ โทร ๐ ๔๕๓๑ ๑๖๗๗ ต่อ ๑๐๗
ที่ ทส ๐๔๑๙.๑๐๒/๓๗๖๖ วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- ๑) เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน
หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน
หัวหน้าศูนย์ทุกศูนย์

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๙ (อุบลราชธานี) ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักแผนงานและสารสนเทศ
ที่ ทส ๐๔๐๕.๒๐๔/ว ๘๓๒ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๗ เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.
๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



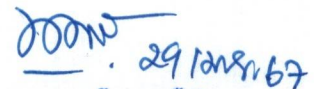
(นายพิชัย วัชรวงษ์ไพบลย์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๙

- ๒) เรียน ผอ.ศูนย์สารสนเทศฯ.
- ผอ.ศูนย์สารสนเทศฯ. ๑๖๗ -
นางพทพ. dmpg. Ubon-com.
- ผอ.แผนกฝึกอบรม

(นางเจริญพร จิรมงคลการ)
พนักงานธุรการ ส.3

- ๓) ทราบ
ดำเนินการตามเสนอ



(นางนพมาศ แก้วพรมชัย)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ

หัวหน้าศูนย์สารสนเทศและการสื่อสาร



ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน
เลขที่รับ 246
วันที่ 22 เม.ย. 2567
เวลา 16.20 น.

ส่วนอำนวยการ
เลขที่รับ 2320
วันที่ 22 เม.ย. 2567

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๙ (อุบลราชธานี)
เลขที่รับ 892
วันที่ 22 เม.ย. 2567
เวลา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักแผนงานและสารสนเทศ ส่วนนโยบายและแผน โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๘๓๑, ๑๒๓๓

ที่ ทส ๐๕๐๕.๒๐๔/ว ๕๓๒

วันที่ 96 เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

พ.ศ. ๒๕๖๗
เลขที่รับ 4528
วันที่ 23 เม.ย. 2567
ส่งคืนแก้ไข
วันที่

- ๑) เรียน รองอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๑ - ๑๖
ผู้อำนวยการกองทุกกอง
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า
ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการสำนักงานผู้ตรวจราชการกรม
ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารโครงการปลูกป่าและฟื้นฟูป่าต้นน้ำ
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมมาตรฐานการลาดตระเวนเชิงคุณภาพ (SMART PATROL)
หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้าศูนย์ราชการสะดวก กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ผู้อำนวยการศูนย์ข่าวกรองอาชญากรรมสัตว์ป่า (WILDLIFE CRIME INTELLIGENCE CENTER)

สำนักแผนงานและสารสนเทศ ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ ทส ๐๒๒๐.๒/ว ๑๒๔๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๗ พร้อมสำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี คำนวณที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๓๓ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มาเรียนเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

☒ สอภ.	☐ สอช.	☐ กกม.
☐ สอท.	☐ สสป.	☐ ศทส.
☐ สฟป.	☐ สศน.	☐ สปร.
☐ สฟอ.	☐ กวช.	☐ สปส.
☐ ศคส.		

(นายมนัส ปานมณ)

ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและสารสนเทศ

(นายประสงค์ สุวรรณโชติ)
ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

"No Gift Policy ทส. โปร่งใสและเป็นธรรม"

① 1954 20. 10. 19

[illegible]

Shabers

(นางนิตพร ศิริลักษณ์)

พนักงานราชการ

23 W. 0. 62

(นางสาวนฤมล สมลัตย์)

นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ

(นางสาวสุชนิญา บึงชาลี)
หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน
23 เม.ย. 2567

หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผน

23 12.1. 2567

23/2/62

(นายประสงค์ สุวรรณโชติ)

ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

(M)

• **ดำเนินการ**

• ลงนามแล้ว

Dr. [Signature]
24 JUL 1967

(นายพิชัย วัชรพงษ์ไพบูลย์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๕

ที่ ทส ๐๒๒๐.๒/๑๒๔๐

๑๐ เม.ย. ๒๕๖๗

เรียน อธิบดี ทุกกรม ๑๙

เลขาธิการ สผ.

ผอ.รัฐวิสาหกิจ ทุกแห่ง

ผอ.องค์การมหาชน ทุกแห่ง

ผอ.กอง/ศูนย์/สถาบัน/กลุ่ม ใน สป.ทส.

เพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ทั้งนี้ เอกสารที่เกี่ยวข้องสามารถดาวน์โหลดข้อมูล
ได้จาก QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

ฝ่ายประสานงานคณะรัฐมนตรี

รับที่ 766

วันที่ 18 เม.ย. 2567

รับที่ 18

เวลา 11.00 น.

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

เลขที่ 19178

วันที่ ๑๑ เม.ย. ๒๕๖๗

13.47 น.

ห้อง รอง ออ.ส.

(นายทรงเกียรติ ตาตะยานนท์)

เลขที่รับ 2513

วันที่ 11 เม.ย. 2567

เวลา 14.53 น.

ส่วนนโยบายและแผน

รับที่ 1739

วันที่ 18 เม.ย. 2567

เวลา 9.10 น.

11/10 เม.ย. 67.

(นายเกลี้ยงศักดิ์ เพ็ชรสุวรรณ)

รองปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักแผนงานและสารสนเทศ

เลขรับ 4044

วันที่ 17 เม.ย. 2567

เวลา 16.10 น.

- ออ.บ. วิจัย/วิ.ก. พิจาณา

(นายทรงเกียรติ ตาตะยานนท์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

๑๑ เม.ย. ๒๕๖๗

ที่ ทส ๐๒๒๐.๒/๕๙๔

วันที่ ๑๐ เม.ย. ๒๕๖๗

เรียน ปคร.ทส.

เพื่อโปรดพิจารณาลงนาม

10 เม.ย. 67

(นางสาวกานดา ชูแก้ว)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนักผู้ประสานงาน

คณะรัฐมนตรีและรัฐสภา ทส.



รอง ปกท.ทส. (นายเกลี้ยงศักดิ์ เพ็ชรสุวรรณ)

เลขรับ 3375

วันที่ ๑๐ เม.ย. ๒๕๖๗

เวลา 14.59 น.

<https://shorturl.at/ouRYw>

นร ๐๕๐๕/ว ๑๓๓

สป.ทส. (สป.ทส.) อมรัตน์

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๖๑๖๑

E-mail : cplo.mnre@hotmail.com

เรียน ผอ.ส่วนนโยบายและแผน
โปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

10 เม.ย. 67

(นายมานัส ปานมน)

ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและสารสนเทศ

ฝ่ายประสานงานคณะรัฐมนตรี

พิจารณาดำเนินการ

18 เม.ย. 67

(นายศักดิ์ พันธุ์ทอง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนนโยบายและแผน

๑๐ เม.ย. ๖๗

(นายศักดิ์ พันธุ์ทอง)

๑๘ เม.ย. ๖๗

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

หัวหน้าฝ่ายประสานงานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๓๓



ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานรัฐมนตรี
เลขรับ 7753	รับที่ 1532
วันที่ 28 มี.ค. 2567	วันที่ 28 มี.ค. 2567
เวลา 10.11 น.	เวลา 16.43 น.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
สพ.ทส. ๑๖๖ เวลา 16.43 น. วันที่ 28 มี.ค. 2567

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้อินยัมมติคณะรัฐมนตรี (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 และข้อสังเกตไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย 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

เรียน

ขอแสดงความนับถือ

เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายจตุพร บุรุษพัฒน์)

ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(นางณัฐจรรย์ อนันตศิลป์) 0100/..... 13 ๒7 2-7 มี.ค. 2567
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๗๔๓ (จิรัฐสรรพ), ๑๕๒๒ (เฉลิมขวัญ)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@soc.go.th

ที่ ๑๓

รวมทส. รับมิด
๑๖๖ มี.ค. ๒๕๖๗
นายณัฐจรรย์ อนันตศิลป์
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี
(นายณัฐจรรย์ อนันตศิลป์)
เลขานุการรัฐมนตรีว่าการ

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๑๐๑๓.๑/๓๐๐ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงกลาโหม ส่วนที่ ๑๒๐๑/๒๐๑๙ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ส่วนที่ กค ๐๒๐๕.๓/๑๓๔๕๑ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖
๔. สำเนาหนังสือกระทรวงการต่างประเทศ ส่วนที่ กต ๐๒๐๔/๑๑๗๖๒ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖
๕. สำเนาหนังสือกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนที่ กก ๐๒๐๓/๓๖๔๕ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖
๖. สำเนาหนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนที่ พม ๐๒๐๔/๒๔๖๓ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๗. สำเนาหนังสือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ส่วนที่ 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 ส่วนที่ ดศ ๐๑๐๐.๔/๔๖๔ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๗
๑๑. สำเนาหนังสือกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนที่ พส ๐๒๒๐.๒/๓๕๑๑ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๒. สำเนาหนังสือกระทรวงพลังงาน ส่วนที่ พน ๐๒๐๑/๑๓๖ 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 ส่วนที่ ยธ ๐๒๐๐๔/๑๓๒๐๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๖. สำเนาหนังสือกระทรวงแรงงาน ส่วนที่ รง ๐๒๐๑.๒/๔๐๐๗ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๗. สำเนาหนังสือกระทรวงวัฒนธรรม ที่ วธ ๐๒๐๓.๕/๕๓๕๐ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๘. สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนที่ ศธ ๐๒๑๔๔/๓๓๔๔ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖
๑๙. สำเนาหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ส่วนที่ สธ ๐๒๐๔.๐๕/๔๐ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๗
๒๐. สำเนาหนังสือกระทรวงอุตสาหกรรม ส่วนที่ อก ๐๒๑๐(๓)/๖๔๓๐ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖
๒๑. สำเนาหนังสือสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนที่ นร ๐๑๐๒/๘๕๑๒ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๒๒. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ส่วนที่ นร ๐๗๑๘/๑๓๘ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖
๒๓. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ส่วนที่ นร ๐๔๐๔/๒๑๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๒๔. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๑๑๒๒/๗๓๓๙ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖
๒๕. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ส่วนที่ นร ๑๒๐๐/๑๔๘ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

๒๖. สำเนาหนังสือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ ดช ๐๐๐๔.๐๒/๑๙๗ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗
๒๗. สำเนาหนังสือสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ส่วนที่สุด ที่ สว ๐๐๑๕/๔๖๑๓ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖
๒๘. สำเนาหนังสือสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ สผ ๐๐๐๒/๑๐๐๐๔ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖
๒๙. สำเนาหนังสือสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ศร ๐๐๑๘.๒/๑๑๗ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๗
๓๐. สำเนาหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ คย ๐๐๔/๒๘๘๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๓๑. สำเนาหนังสือสำนักงานศาลปกครอง ส่วนที่สุด ที่ สป ๐๐๓๓/๔๘๗๘ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๓๒. สำเนาหนังสือสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนที่สุด ที่ อส ๐๐๐๑.๑(บป)/๑๘๖๐๐ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖
๓๓. สำเนาหนังสือสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ส่วนที่สุด ที่ สพร ๒๕๖๖/๑๔๗๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖
๓๔. สำเนาหนังสือสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ส่วนที่สุด ที่ สคช. ๒๑๔๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๓๕. สำเนาหนังสือคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน ส่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๑๗๔ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๗๐๐



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครพนม ๓๓๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๘๗ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
๒. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/๔๓๔๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๑๒๒ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖
๔. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/๑๓๙๔๗ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการ
๒. บันทึกเสนอคณะกรรมการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.พ. เสนอเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา ต่อมาตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการมีหนังสือแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. จัดส่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณานำเรื่องแนวทางการพัฒนาฯ เสนอคณะกรรมการ โดยหนังสือที่อ้างถึง ๓ สำนักงาน ก.พ. ได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการเสนอเรื่องดังกล่าวด้วยแล้ว และหนังสือที่อ้างถึง ๔ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการ มีหนังสือแจ้งคำสั่งนายกรัฐมนตรีให้คืนเรื่องไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อนำเสนอคณะกรรมการชุดใหม่ต่อไป นั้น

ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. ขอเสนอเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มาเพื่อคณะกรรมการพิจารณา โดยที่เรื่องนี้เข้าข่ายที่จะให้นำเสนอคณะกรรมการได้ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑) ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายปณัฏฐ์ พุทธิพิทักษ์) ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะกรรมการด้วยแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะกรรมการ

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

ในด้านการ...

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

๑.๒ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการบริการสู่ระบบดิจิทัล โดยมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลระหว่างส่วนราชการ รวมถึงการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ ปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสู่บริบทการทำงานในอนาคต โดยเน้นการยกระดับทักษะด้านดิจิทัลและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ปอดคการทุจริต 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 โดยในส่วนของมาตรการเชิงยุทธศาสตร์ กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้วิถีวิถีใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะ Self-Learning และการมีกลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดถึงระดับความสำเร็จของบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้เป็นเงื่อนไขในการติดตามและประเมินผลตามมาตรการ ฯ ด้วย ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ จึงเป็นกลไกการดำเนินการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดประชุมชี้แจงส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรับทราบและนำมาตรการฯ ไปปฏิบัติด้วยแล้ว

๒. ความเร่งด่วนของเรื่อง

ด้วยแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล 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 โดยแนวทางการพัฒนา ที่นำเสนอนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางระบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม มีความเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน ของส่วนราชการ รวมทั้งมีการพัฒนาเครื่องมือ กลไกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไป อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งนี้ หากคณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบภายในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.พ. จะแจ้งเวียนมติคณะรัฐมนตรีไปยังหน่วยงานของรัฐเพื่อนำไปใช้ประกอบการ ดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓.สาระสำคัญและข้อเท็จจริง

๓.๑ ที่มา

๓.๑.๑ โดยที่แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล 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 เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวปฏิบัติ ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถบูรณาการความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อน การพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำข้อเสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐” โดยได้รวบรวมสาระสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของแนวทางฯ ทั้ง ๒ ฉบับดังกล่าว เข้าด้วยกัน และปรับปรุงให้สอดคล้องต่อการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนมีกลไกการติดตามและประเมินผลการพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อบูรณาการการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน ระหว่างส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการ และบุคลากรของรัฐมีความชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๑.๒ เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานของรัฐตามกลุ่มเป้าหมาย ที่กำหนด ได้แก่ ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและ มีฐานะเป็นกรม 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 แนวทางการพัฒนา ต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งคำสั่งนายกรัฐมนตรีให้คืนเรื่องไปยังสำนักงาน ก.พ. พร้อมความเห็นของส่วนราชการต่อแนวทางการพัฒนา ตามหนังสือที่อ้างถึง ๔ นั้น พบว่า ส่วนราชการเห็นชอบกับรายละเอียดแนวทางการพัฒนา โดยมีประเด็นความเห็นหลัก คือ

๑) ประเด็นการพัฒนาที่กำหนดเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ที่เกิดผลเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยสามารถดำเนินการสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ได้

๒) ควรสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำแนวทางการพัฒนา ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และการจัดเตรียมงบประมาณ เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องตามแนวทางการพัฒนา ที่กำหนด

๓) ควรมีกลไกการติดตามและประเมินผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. สามารถใช้ข้อมูลเพื่อให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลย้อนกลับไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานภาครัฐ ในกรณีที่พบประเด็นที่มีความเสี่ยงต่อการบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการปรับปรุงให้เหมาะสมและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๔) ควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการให้บุคลากรภาครัฐ ต้องมีหน้าที่เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรหรือกระบวนการที่กำหนดให้ชัดเจน ให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีกลไกติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อบูรณาการระหว่างส่วนราชการ

๓.๑.๓ การดำเนินการเตรียมความพร้อมก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี สำนักงาน ก.พ. ได้จัดการสัมมนาส่วนราชการเพื่อชี้แจงการเตรียมการจัดทำนโยบาย หรือทิศทางการพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการงบประมาณ บุคลากรหรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่รองรับการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนด ดังนั้น ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา จึงเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ดังกล่าว เพื่อให้ครอบคลุมกำหนดระยะเวลาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่ ก.พ. มีมติเห็นชอบ

๓.๑.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีรายละเอียด ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์

(๑) หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนา บุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

(๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนา ตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

๒) เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

(๒) หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อน ภารกิจ พัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

๓) หลักการและแนวคิด

(๑) การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการ ของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย

(๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

(๓) การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ

(๔) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากร มีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

(๕) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

๔) กลุ่มเป้าหมาย

(๑) หน่วยงานของรัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุม ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม

สำหรับหน่วย...

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร อาจพิจารณา นำแนวทางฯ ดังกล่าวไปปรับใช้โดยอนุโลมตามที่เห็นสมควร

(๒) บุคลากรภาครัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุม ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการเป็นหลัก โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐ ออกเป็น ๕ กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย ๑) บุคลากรแรกบรรจุ ๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ ๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ และ ๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ทั้งนี้ ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐประเภท อื่น หน่วยงานสามารถนำแนวทางฯ ดังกล่าวไปปรับใช้โดยอนุโลมตามความเหมาะสม

๔) ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ หรือจนกว่าจะออก แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฉบับใหม่มาใช้แทน จึงจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการ ตามแนวทางการพัฒนา ฉบับนี้

๖) กลไกการดำเนินการ

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการตามแนวทางการพัฒนา ฉบับนี้ มีความชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพ จึงกำหนดกลไกการดำเนินการไว้ ๒ ลักษณะ คือ ๑) ส่วนราชการ ดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร หรือ ๒) ส่วนราชการดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบ ของ อ.ก.พ. กรม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงานของส่วนราชการ และให้เป็นดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ

๗) ประเด็นการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนด ประเด็นการพัฒนาจำนวน ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางขับเคลื่อน การดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุน ให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่...

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ได้แก่ การพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวม อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว

ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ท้าทายต่าง 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 และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาท ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การส่งเสริม การปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

อย่างเป็นระบบ...

อย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ ๓) การส่งเสริมความสุข และคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าว เป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้ สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยง กับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทาง การขับเคลื่อนการกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่ง ให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

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

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาท ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร (HRD Plan) ซึ่งเป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุม การพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม/ระดับตำแหน่ง การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual

Development Plan)...

Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้งการรายงานผลการพัฒนา ๒) การบริหารจัดการเพื่อรองรับจัดสรรงบประมาณที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และ ๓) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาดตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนรวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาดตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้งบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุง และพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจ และการนำไปใช้ประโยชน์ 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

๔) การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

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

๔) 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) จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/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 พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฉบับใหม่เสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีต่อไป

(รายละเอียดบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๔. ประโยชน์และผลกระทบ

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

๕. ค่าใช้จ่ายและแหล่งที่มา หรือการสูญเสียรายได้

ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการของส่วนราชการ : เงินงบประมาณแผ่นดิน ตามที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ

๖. ความเห็นหรือความเห็นชอบ/อนุมัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

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

๗. ข้อกฎหมาย...

๗. ข้อยกหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

ไม่มี

๘. ข้อเสนอของหน่วยงานของรัฐ/คณะกรรมการเจ้าของเรื่อง

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ คิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๓๘๐๘ (ศิริญา)

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๕๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocsc.go.th

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวเลลิมาขวัญ ทองจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๑๕ มี.ค. ๖๖

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/แนวทางการพัฒนา>

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 ๑๐๑๓.๑/๒๕๐ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖
เรื่อง แนวทางการพัฒนา)

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