

การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

บริหารงานบุคคล

โรงเรียนบ้านเนินมะปราง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒

การพัฒนาบุคลากร

ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนี้

๑. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร๐๕๐๕/ว๕๑๕ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓
เรื่อง หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๑๘ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการ
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตำแหน่ง ครู
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๑๗ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔
เรื่อง แนวปฏิบัติการดำเนินการของมีวิทยฐานะชำนาญการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔
เรื่อง ภาระงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา
๕. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/ว๒๒ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔
เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดรายละเอียดประกอบหลักเกณฑ์และคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๓/ว๑๕ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕
เรื่อง รูปแบบการจัดทำไฟล์วิดีโอทัศน์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา ตำแหน่งครู ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และตำแหน่งผู้บริหาร
การศึกษา

เรียนเพื่อโปรดทราบ
ในระบบสารบรรณา
ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๕๑๕



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

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

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

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิระวิลาส)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนาศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

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

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spt55@soc.go.th

1 (๕) สืบ น.ก.ก.ก.

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

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

ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๖๖๔



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการ
๒. บันทึกเสนอคณะกรรมการ
๓. บทสรุปผู้บริหาร
๔. คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ด้วย สำนักงาน ก.พ. ขอเสนอเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มาเพื่อคณะกรรมการพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่อง และการประชุมคณะกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๙) รวมทั้ง เป็นการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติในด้านที่ ๖ การบริหารราชการแผ่นดิน การปรับปรุงกฎระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับกับการบริหารราชการสำนักงาน ก.พ. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะกรรมการด้วยแล้ว

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะกรรมการ

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

๑.๒ เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีเอกภาพ มีเป้าหมายร่วมกัน และเพื่อให้องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนดำเนินงานอย่างบูรณาการและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๑.๓ เนื่องจากการดำเนินการเพื่อการพัฒนากำลังคนภาครัฐ จะมีผลผูกพันต่อภาระงบประมาณของรัฐบาลทั้งในด้านการพัฒนาระบบนิเวศการทำงาน (Ecosystem) และการสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีและกลไกต่าง ๆ

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

๓. ความเร่งด่วนของเรื่อง

๓.๑ ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน จึงควรมีแนวทางในการดำเนินงาน จัดสรรทรัพยากร และจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อการพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐได้พัฒนารอบความคิดและทักษะอย่างเหมาะสม

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

๔. สาระสำคัญ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย

๔.๑ วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

๔.๑.๑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔.๑.๒ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก และบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต

๔.๑.๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ หลักการและแนวคิด

๔.๒.๑ แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ ๒๑ (21st Century Skills)

๔.๒.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

๔.๒.๓ รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่มีเป้าหมายและให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีกับการทำงานในหน่วยงานราชการ (Employee Experience)

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

๔.๒.๕ การพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ

๔.๒.๖ การเรียนรู้และพัฒนาเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนและทุกฝ่าย

๔.๓ ประเด็นและแนวทางการดำเนินการ

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

๔.๓.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

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

๔.๓.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ยุทธศาสตร์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๔ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้ มุ่งหวังที่จะนำไปสู่การที่หน่วยงานและบุคลากรภาครัฐได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและ

ประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดย

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

๔.๔.๒ หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔.๕ บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ

การดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการร่วมมือกันของทุกฝ่าย โดยที่แต่ละฝ่ายมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๔.๕.๑ บุคลากรภาครัฐ มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

๔.๕.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๔.๕.๓ ผู้บริหารส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ทำงานร่วมกับผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ

๔.๕.๔ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้ง ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๔.๕.๕ สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ออกแบบนโยบายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๔.๖ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๖.๑ ตัวชี้วัดสำนักงาน ก.พ. สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการในปี ๒๕๖๕ โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย

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

๒) ความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และยุทธศาสตร์องค์กรของหน่วยงาน

๓) ความสำเร็จของความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับหน่วยงานเครือข่าย

๔.๖.๒ ตัวชี้วัดส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ ตามบทบาทของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐที่กำหนด สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการระหว่างปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

๑) หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน

๓) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔) จำนวนผลผลิตที่เป็นนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน

๖) ร้อยละของบุคลากรที่มีผลงานสะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรมการคิดแบบใหม่ การบูรณาการ หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๗) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

ทั้งนี้ โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นรายปี

๔.๗ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

๔.๘ แผนปฏิบัติการในการดำเนินการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ

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

๔.๘.๑ กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ มาตรฐาน แนวทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ อาทิ การกำหนดหลักเกณฑ์การเรียนรู้ขั้นต่ำของบุคลากรภาครัฐ หรือการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

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

๔.๘.๓ พัฒนาหลักสูตร เครื่องมือ กลไก วิธีการ และ/หรือจัดหาเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ รวมถึงทรัพยากรการพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปประยุกต์ใช้

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

๔.๘.๕ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาในส่วนกลาง กลุ่มจังหวัด และสถาบันการศึกษา เพื่อร่วมกันบริหารจัดการพัฒนาเนื้อหาร่วมกันและเนื้อหาเฉพาะด้าน

รวมทั้งสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร

๔.๘.๖ สํารวจและติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ

๕. ความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

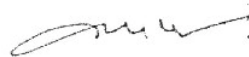
ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามข้อเสนอของ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ และเพื่อให้แนวทางพัฒนาดังกล่าว ครอบคลุมบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ในกำกับของฝ่ายบริหาร จึงเห็นควรเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป

๖. ประเด็นและข้อพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๑๗๕๗ (ดลยา)

โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๒๐๕๙

Email dollaya@ocsc.go.th

มือถือ ๐๘ ๓๕๑๔ ๒๙๑๙ (ดลยา)

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวดลยา เปี่ยมสุวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๔๑๕๗

ที่ นร ๐๔๐๓ (กร ๒)/๗๖๕๗

วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑. ที่มา

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

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

๑.๓ เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐตามกรอบการพัฒนาประเทศ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในฐานะผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมตลอดทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานกลางที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงขอเสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕” มาเพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การดำเนินการ

๒.๑ เนื่องจากการเรียนรู้และพัฒนาเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ทันต่อกระแสความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง สำนักงาน ก.พ. จึงได้ศึกษาทบทวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ทั้งในเชิงหลักการ แนวคิด เป้าหมาย รูปแบบ และวิธีการ ให้มีความสอดคล้องกับบริบทและความจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐขึ้น โดยได้ระบุเป้าหมายในการพัฒนา ประเด็นและแนวทางดำเนินการ รวมถึง กรอบความคิดและกรอบทักษะในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

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

๓. สาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

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

๓.๑ วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

๓.๑.๑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๓.๑.๒ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต

๓.๑.๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ หลักการและแนวคิด

๓.๒.๑ แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ ๒๑ (21st Century Skills)

๓.๒.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร

๓.๒.๓ รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่มีเป้าหมายและให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีกับการทำงานในหน่วยงานราชการ (Employee Experience)

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

๓.๒.๕ การพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ เพื่อการพัฒนาก้าวหน้าในทุกระดับ

๓.๒.๖ การเรียนรู้และพัฒนาเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน และทุกฝ่าย

๓.๓ ประเด็นการพัฒนา

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

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

๑) พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เชื่อมโยง สนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน

๒) กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากร ภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร

๓) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

๕) สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

๓.๓.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาบรรพชากรในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและทิศทางการพัฒนาประเทศและการปฏิรูปภาครัฐ

๒) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการทำงานและการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ โดยกำหนดรายละเอียดกรอบทักษะในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐที่บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ ๒ กลุ่มทักษะ

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

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

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการการขับเคลื่อนประเทศ

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

กับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

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

๒) ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม

๓) ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐ ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล

๓.๔ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้ มุ่งหวังที่จะนำหน่วยงานและบุคลากรภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดย

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

๓.๔.๒ หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

๓.๕ บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ

การดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการร่วมมือกันของทุกฝ่าย โดยที่แต่ละฝ่ายมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่แตกต่างกัน ดังนี้

๓.๕.๑ บุคลากรภาครัฐ มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

๓.๕.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓.๕.๓ ผู้บริหารส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ทำงานร่วมกับผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ

๓.๕.๔ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้ง ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๓.๕.๕ สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ออกแบบนโยบายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๓.๖ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๓.๖.๑ ตัวชี้วัดสำนักงาน ก.พ. สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการในปี ๒๕๖๕ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

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

๒) ความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และยุทธศาสตร์องค์กรของหน่วยงาน

๓) ความสำเร็จของความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ กับหน่วยงานเครือข่าย

๓.๖.๒ ตัวชี้วัดส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ ตามบทบาทของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐที่กำหนด สามารถวัดผลสำเร็จจากการดำเนินการระหว่างปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

๑) หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน

๓) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔) จำนวนผลผลิตที่เป็นนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน

๖) ร้อยละของบุคลากรที่มีผลงานสะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรม การคิดแบบใหม่ การบูรณาการ หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๗) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

ทั้งนี้ โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นรายปี