



# บันทึกข้อความ

กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกผู้บริหาร	
เลขรับที่	1326
วันที่	14 มี.ค. 2567
เวลา	9:00
๑	1

ส่วนราชการ กองแผนงาน กลุ่มติดตามและประเมินผล โทร. ๐-๒๖๕๓-๔๔๔๔ ต่อ ๒๒๔๒

ที่ กษ.๐๖๐๖/ ๔๒๙ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗

๑.มติเห็นชอบ  
14 มี.ค. 67  
(-13.๐๐๓๑)

เรื่อง ผลการประชุมคณะรัฐมนตรี วันอังคารที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรียน อธิบดีกรมปศุสัตว์ รศ.โกวิท งามชัย รักษาการแทน อ.ส.

ด้วยกองแผนงานได้ตรวจสอบผลการประชุมคณะรัฐมนตรี วันอังคารที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑๙ เรื่อง มีเรื่องที่เกี่ยวข้องคือ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

## สาระสำคัญของเรื่อง

สำนักงาน ก.พ. รายงานว่า

๑. สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำข้อเสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐” โดยได้ควรวรรณสาระสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของ (๑) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และ (๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ที่สิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถบูรณาการความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่เสนอมาในครั้งนี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการบุคคล ภายใต้มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ผ่านความเห็นชอบจาก ก.พ. ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ แล้ว และสำนักงาน ก.พ. ได้จัดการสัมมนาส่วนราชการเพื่อชี้แจงการเตรียมการจัดทำนโยบาย หรือทิศทางการพัฒนาบุคลากรการบริหารจัดการงบประมาณ บุคลากรหรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่รองรับการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวแล้วในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา เพื่อให้ครอบคลุมกำหนดระยะเวลาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่ ก.พ. มีมติเห็นชอบ

๓. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จึงมีหลักการดำเนินการในภาพรวมไม่แตกต่างจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีการปรับปรุงประเด็นการพัฒนา โดยรวมประเด็นการพัฒนารอบทักษะ (Skillsets) และกรอบความคิด (Mindset) เข้าด้วยกัน (ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ในแนวทางที่เสนอมานี้) และเพิ่มเติมประเด็นการพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล (ประเด็นการพัฒนาที่ ๓) ซึ่งเป็นผลจากการผนวกรวมแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลฉบับเดิมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

<p style="text-align: center;"><b>๑. วัตถุประสงค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ</li><li>- บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</li></ul>
<p style="text-align: center;"><b>๒. เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ประชาชนและผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ</li><li>- หน่วยงานภาครัฐมีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี</li><li>- บุคลากรภาครัฐมีการพัฒนาตัวเองและสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการของประชาชน</li></ul>
<p style="text-align: center;"><b>๓. หลักการและแนวคิด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย</li><li>- การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน</li><li>- การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ</li></ul>
<p style="text-align: center;"><b>๔. กลุ่มเป้าหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- หน่วยงานของรัฐ : ครอบคลุมส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหารอาจพิจารณานำแนวทางดังกล่าวไปปรับใช้โดยอนุโลมตามที่เหมาะสม</li><li>- บุคลากรภาครัฐ : ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ โดยแบ่งออกเป็น ๕ กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร</li></ul> <p>ทั้งนี้ ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐประเภทอื่น หน่วยงานสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปปรับใช้โดยอนุโลมตามความเหมาะสม</p>
<p style="text-align: center;"><b>๕. ระยะเวลาดำเนินการ</b></p> <p>ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ หรือจนกว่าจะออกแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฉบับใหม่มาใช้แทน</p>
<p style="text-align: center;"><b>๖. กลไกการดำเนินการ</b></p> <p>กำหนดกลไกการดำเนินการไว้ ๒ ลักษณะ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ส่วนราชการดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร</li><li>- ส่วนราชการดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสามัญประจำกรม (อ.ก.พ. กรม)</li></ul> <p>ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงานของส่วนราชการ และให้เป็นดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ</p>
<p style="text-align: center;"><b>๗. ประเด็นการพัฒนา</b></p> <p>แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการ ดังนี้</p>

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑

การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย : หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ : กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้และปรับตัว โดยการกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น วิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ

กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี โดยการกำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนดเป็นมาตรฐาน/แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน

กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม โดยการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิดการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน

**การขับเคลื่อนการดำเนินการ :** (๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยวางระบบ รูปแบบ วิธีการทำงานที่ตอบสนองต่อภารกิจองค์กรและกลุ่มเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกกลุ่มในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน

(๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(๓) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยสร้างความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

<b>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</b> <b>การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน</b> <b>เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ</b>	
<b>เป้าหมาย :</b> บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้	
<b>๑. กรอบความคิด (Mindset) ที่กำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนา ๔ กรอบความคิด ดังนี้</b>	
<b>กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)</b> หมายถึง ทศนคติแบบยืดหยุ่นและเติบโตพัฒนาต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคนและเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอ	<b>กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)</b> หมายถึง ทศนคติที่มองเห็นคุณค่าของผู้อื่นและให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าของตนเอง
<b>กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset)</b> หมายถึง ทศนคติที่เปิดรับและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายในมิติต่าง ๆ	<b>กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)</b> หมายถึง ทศนคติที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล
<b>๒. ทักษะ (Skills) ครอบคลุมขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองทั้งความคิดและพฤติกรรม</b> <b>การพัฒนาทักษะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาผู้นำ ดังนี้</b>	
<b>ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills)</b> เช่น การคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ที่จะรักเรียน	<b>ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)</b> เช่น การตระหนักถึงความสามารถของตนเอง การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น และการทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
<b>ทักษะการปฏิบัติ (Practical Skills)</b> เช่น ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และทักษะด้านดิจิทัล (รายละเอียดทักษะดิจิทัลอยู่ในประเด็นการพัฒนาที่ ๓)	<b>ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)</b> เช่น การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้เกิดบูรณาการในการทำงานและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลลัพธ์
<b>กลยุทธ์ :</b> กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan: HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคนของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ เข้ากับภารกิจหลักของส่วนราชการและทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย	

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และสร้างความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ

**การขับเคลื่อนการดำเนินการ :** (๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากรและการกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ

(๒) การบริหารจัดการเพื่อขอรับจัดสรรงบประมาณที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยส่วนราชการวิเคราะห์แนวโน้มและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อวางแผนในการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เชื่อมโยงถึงการกำหนดงบประมาณที่เหมาะสม

(๓) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร/ตนเอง โดยส่วนราชการกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน

### ประเด็นการพัฒนาที่ ๓

#### การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

**เป้าหมาย :** บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนี้

(๑) กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ (๑.๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Information Technology: IT) และ (๑.๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT)

(๒) กรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ประกอบด้วย ๗ ทักษะ ได้แก่ (๒.๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (๒.๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (๒.๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (๒.๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน (๒.๕) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (๒.๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน และ (๒.๗) ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์

**กลยุทธ์ :** กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลโดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนากลไกและเครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

**การขับเคลื่อนการดำเนินการ :** (๑) การวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์ในการนำไปใช้

(๒) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนา มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงและเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่

(๓) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากรและเพื่อปรับปรุงต่อยอดการพัฒนาต่อไป

<b>๘. การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาฯ ไปสู่การปฏิบัติ</b>
<p>กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ รวมถึงบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีบทบาทหน้าที่ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>บุคลากรภาครัฐ</b> : ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้ความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานควบคู่กัน รวมทั้งวางแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาตนเอง</li><li>- <b>ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ</b> : ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนา โดยมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ท้าทายให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองของบุคลากร</li><li>- <b>ผู้บริหารส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ</b> : กำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาในระดับองค์กรให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับเป้าหมายที่ระบุไว้ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และพันธกิจของหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้แรงจูงใจแก่บุคลากร และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li><li>- <b>สำนักงาน ก.พ.</b> : สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ เช่น กำหนดกรอบหลักเกณฑ์และวิธีการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภาครัฐแต่ละระดับ และพัฒนาระบบ/เครื่องมือ/กลไกที่สนับสนุนการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากร</li><li>- <b>ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล</b> ได้แก่ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ดศ.) สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.) และสำนักงาน ก.พ.] : สนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั้งในระดับองค์กรและบุคคล ดูแล พัฒนาและให้การรับรองหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรักษามาตรฐานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</li></ul>
<b>๙. ตัวชี้วัดการดำเนินการ</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ</b> เช่น (๑) ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์ขององค์กร (๒) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนากรอบความคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและทักษะด้านดิจิทัล (๓) จำนวนนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการ/การให้บริการ e-Service</li><li>- <b>สำนักงาน ก.พ.</b> เช่น (๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนา นโยบาย/หลักเกณฑ์/ระบบ/เครื่องมือ/กลไกที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (๒) ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และยุทธศาสตร์องค์กร</li></ul>
<b>๑๐. การติดตามและประเมินผล</b>
<p>สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานหลักในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ปีละ ๑ ครั้ง โดยให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงานผลการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณนั้น ๆ ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป โดยสำนักงาน ก.พ. จะประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการวิสามัญ (อ.ก.พ. วิสามัญ) เกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนา/ก.พ. และเมื่อครบระยะเวลาการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ประเมินและจัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พร้อมจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฉบับใหม่เสนอต่อ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีต่อไป</p>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเห็นควรแจ้งสำนัก/กอง ทราบและใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ การพิจารณาอยู่ในอำนาจของ อธิบดีกรมปศุสัตว์ ตามคำสั่งกรมปศุสัตว์ ที่ ๘๔๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

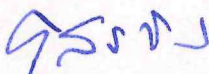
ส่งเรื่อง  
๑๓ มี.ค. ๖๗

17๒๓ (แทน)  
๑๓ มี.ค. ๖๗

  
(นายเชาวฤทธิ์ บุญมาทิต)  
ผู้อำนวยการกองแผนงาน

- ทราบ

- ดำเนินการตามเสนอ



(นายโสภัชชัย ชวาลกุล)  
รองอธิบดี รักษาการแทน  
อธิบดีกรมปศุสัตว์  
๑๕ มี.ค. ๒๕๖๗