



|                           |
|---------------------------|
| สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี |
| รับที่ 10275 พลก          |
| รับที่(อีเมล).....        |
| รับ 22 ก.ย. 2563 11.00 น. |

ที่ นร ๑๐๑๓.๑/๑๖๗

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

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

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

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

**๑. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี**

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 และมาตรา ๔ (๑) และ (๑๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘

### ๓. ความเร่งด่วนของเรื่อง

๓.๑ ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน จึงควรมีแนวทางในการดำเนินงาน จัดสรรทรัพยากร และจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 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 หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก และบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต

๔.๑.๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## ๔.๒ หลักการและแนวคิด

- ๔.๒.๑ แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาในศตวรรษที่ ๒๑ (21<sup>st</sup> Century Skills)
- ๔.๒.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร
- ๔.๒.๓ รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่มีเป้าหมายและให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีกับการทำงานในหน่วยงานราชการ (Employee Experience)
- ๔.๒.๔ การพัฒนาที่คำนึงถึงการขับเคลื่อนภารกิจหลักของภาครัฐ ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ด้านการพัฒนานโยบาย (๒) ด้านการให้บริการและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน (๓) ด้านการบริหารสัญญาจ้าง และ (๔) ด้านการบริหารเครือข่าย
- ๔.๒.๕ การพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ
- ๔.๒.๖ การเรียนรู้และพัฒนาเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนและทุกฝ่าย

## ๔.๓ ประเด็นและแนวทางการดำเนินการ

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

- ๔.๓.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๔.๓.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต
- ๔.๓.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

## ๔.๔ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้ มุ่งหวังที่จะนำไปสู่การที่หน่วยงานและบุคลากรภาครัฐได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและ

ประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส และสร้างผลผลิตและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดย

**๔.๔.๑ บุคลากรภาครัฐในอนาคต** เป็นผู้ที่มี **‘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** มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

**๔.๕.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ** มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

**๔.๕.๓ ผู้บริหารส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ** มีหน้าที่กำหนดทิศทางการขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน 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) ร้อยละของบุคลากรที่มีผลงานสะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรม การคิดแบบใหม่ การบูรณาการ หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ๗) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

ทั้งนี้ โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นรายปี

#### ๔.๗ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

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

#### ๔.๘ แผนปฏิบัติการในการดำเนินการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

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 เพื่อร่วมกันบริหารจัดการพัฒนาเนื้อหาาร่วมกันและเนื้อหาเฉพาะด้าน

รวมทั้งสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร

๔.๘.๖ ดำรงและติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ

#### ๕. ความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

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

#### ๖. ประเด็นและข้อพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๑๗๕๗ (ดลยา)

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๔๙

Email dollaya@ocsc.go.th

มือถือ ๐๘ ๓๕๑๔ ๒๙๑๙ (ดลยา)