



ด่วนที่สุด
ที่ รง ๐๒๐๑.๒/ ๑๘๔๕



กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ข้อเสนอการปรับปรุงโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๑๒๒๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้กระทรวงแรงงานพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ข้อเสนอการปรับปรุงโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

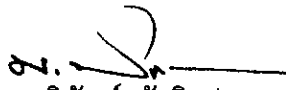
กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องต่อข้อเสนอการปรับปรุงโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเสนอ เนื่องจากข้อเสนอการปรับปรุงฯ ดังกล่าว เป็นการปรับปรุงที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการให้โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีความชัดเจน และเปิดโอกาสให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ทั้งยังเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และยังเปิดโอกาสให้นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ได้มีโอกาสปฏิบัติงานและสั่งสมประสบการณ์ในหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ที่มีศักยภาพ เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิดระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. อย่างไรก็ตามกระทรวงแรงงานมีข้อสังเกตว่า ๑) กรณีบุคคลทั่วไปซึ่งเข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ตั้งแต่เริ่มแรกของการรับราชการ ที่กำหนดไว้ ๑ ปี ๔ เดือนนั้น หากหลังจบโครงการมีการโอนไปสังกัดในหน่วยงานที่รับการจัดสรรจะเป็นการปฏิบัติงานและสั่งสมประสบการณ์ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งยังไม่ครบ ๒ ปี ซึ่งอาจส่งผลให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวไม่สามารถนำประสบการณ์นี้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพราชการ หากเป็นไปได้ควรมีการวางแผนสำหรับข้าราชการกลุ่มดังกล่าวให้สั่งสมประสบการณ์ครบ ๒ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสั่งสมประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการแต่งตั้งได้ในอนาคต ซึ่งจะเป็นประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตัวข้าราชการและระบบราชการโดยรวม ๒) การพัฒนาในลักษณะ Customized Program เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารายบุคคล แต่เมื่อไม่มีหลักสูตรกลางจะต้องจัดให้มีกระบวนการในการรายงานแผนจัดทำ Customized Program

ในกรณี...

ในกรณีที่มีความจำเป็นต่อไป และ ๓) การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ ที่มีช่วงระยะเวลาประมาณ ๑ - ๒ ปี จะต้องคำนึงถึง ๒ ปัจจัยที่มีความสำคัญ ได้แก่ การเน้นพัฒนาแนวคิด framework/mindset/รูปแบบการทำงานของ นปร. ในการเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ กับผลงานที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ในระหว่างที่ นปร. ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานนั้น ๆ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ


(นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองกลาง

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๑๔๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban.mol@mol.mail.go.th