

## โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒) รุ่นที่ ๑๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

### ๑. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบัน โลกกำลังก้าวเข้าสู่ “VUCA World” หรือ โลกที่เต็มไปด้วยความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และ ความคลุมเครือ (Ambiguity) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสูงและเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ปัญหาที่เกิดขึ้นมีความซับซ้อนและอาจมีความเชื่อมโยงกัน การแก้ปัญหาหนึ่งกระตุ้นให้เกิดอีกปัญหาหนึ่ง ทำให้ต้องร่วมกันแก้ปัญหา มีการบูรณาการความคิดที่หลากหลาย การลองผิดลองถูกอย่างรวดเร็ว เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการแก้ปัญหา นอกจากนี้ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างพลิกผัน (Disruption) ซึ่งภาครัฐ เอกชน และประชาชนต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันจึงจำแนกได้ ดังนี้ (๑) การปรับตัวขององค์กรต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดโดยภาครัฐ เพื่อรับมือกับสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) (๒) พัฒนาการของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อตอบรับกับวิถีชีวิตแบบ New Normal (๓) สังคมที่ประกอบด้วยคนหลายช่วงวัยที่มีมุมมองที่หลากหลายและมุมมองของกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่แตกต่างกันจากมุมมองเดิมอย่างสิ้นเชิง (๔) การปรับตัวของกลุ่มธุรกิจ และประชากรในวัยทำงาน เพื่อให้สามารถอยู่รอดภายในสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย (๕) การปรับตัวของภาคราชการเพื่อรับมือกับสถานการณ์เร่งด่วนและการเตรียมการเพื่อฟื้นฟูและกระตุ้นเศรษฐกิจภายหลังสภาวะเศรษฐกิจถดถอย และ (๖) ความรวดเร็วและความสะดวกในการเข้าถึงและการบริหารข้อมูลข่าวสาร ดังนั้น บริบทของสังคมโลกเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐโดยเฉพาะกลุ่มผู้นำให้มีกรอบความคิด (Mindset) และทัศนคติในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ในยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๘ ประเด็นหลัก ภายใต้ประเด็นที่ ๔.๕ ระบุให้ “บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ” และกำหนดเน้นการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้นำ โดยระบุ ใน ๔.๕.๒ ว่า “ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิดผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว”

การพัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจึงถือได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการแข่งขันและการเจริญเติบโตขององค์กรซึ่งต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงข้อมูลที่สำคัญ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความแตกต่างและซับซ้อน มีมุมมองและวิสัยทัศน์ในระดับของสังคมโลกที่เชื่อมต่อและโยงใยกันด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น ต้องมีความพร้อมที่จะใช้กระบวนการทำงานแบบใหม่ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานและประสานการบริหาร สามารถใช้กระบวนการทำงานแบบส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรภายในและเครือข่ายการทำงานภายนอกให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำสำหรับอนาคต

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้พิจารณาเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงจึงได้จัดทำเนิการโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒) สำหรับผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ (Onboard) ต่อยอดจากโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส. ๑) เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้นำในราชการอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างรองหัวหน้าส่วนราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นต่อไป รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายการบริหารในราชการที่มุ่งเน้นการร่วมมือกันพัฒนาเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม อันจะนำไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมให้รองหัวหน้าส่วนราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำที่มีความเป็นสากล (Global Leader) และเป็นผู้ให้การขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรม และการบริหารเพื่อสนับสนุนให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด

๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการบริหารราชการ สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน

## ๓. กรอบแนวคิดการดำเนินการ

๓.๑ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ ให้ความเห็นชอบในเป้าหมายของหลักสูตร นบส. ๒ ในการสร้าง “ผู้นำในระดับสากล (Global Leader) ที่เป็นต้นแบบด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีเกียรติภูมิเป็นที่และเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชนทั่วไป” ให้ความสำคัญกับประเด็นปัญหาที่เป็นสากล (Global Issue) เสริมสร้างผู้บริหารให้มีสมรรถนะของ Global Perspective กระตุ้นให้เกิดมุมมองในประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสำคัญ และพัฒนาสมรรถนะของผู้นำในทศวรรษที่ ๒๑ ที่มีศักยภาพในการบริหารงานท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาหรือสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ศึกษาและรู้เท่าทันกระแสความผันผวนต่าง ๆ ตลอดจนสามารถนำความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโลก

เชื่อมต่อเข้ากับภารกิจและความรับผิดชอบ มีความรอบรู้ในการบริหาร สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

๓.๒ แนวคิดการพัฒนาในการพัฒนาผู้นำภาครัฐภายใต้กรอบมาตรฐานหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ซึ่งที่ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้นำ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) การกำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Pipeline) เป็นกลไกที่ทำให้องค์กรสามารถสนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมทั้ง ความสามารถและคุณลักษณะ ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถทดแทนตำแหน่งสำคัญที่ว่างลงในอนาคตได้อย่างทันการณ์ โดยหลักการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาต่อเนื่องในทุกระดับ คือ การเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญ (Critical position) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่แตกต่างจากตำแหน่งเดิมอย่างมีนัยสำคัญ การพัฒนาเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ๆ (Onboard) เพื่อช่วยบุคลากรในการเปลี่ยนผ่านบทบาท จัดการกับความเครียด และปรับตัวเข้ากับ ความรับผิดชอบที่มากขึ้น และการพัฒนาขณะดำรงตำแหน่ง (On-going) เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งไประยะหนึ่งแล้ว ก็จำเป็นต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถรักษาความสามารถและคุณลักษณะที่มีอยู่ไว้ (Maintain) รวมทั้งพัฒนาทักษะ ความรู้ใหม่ๆ ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (upskill) อีกด้วย

(๒) การพัฒนาตาม pipeline นำหนักของเป้าหมายการพัฒนาจะเปลี่ยนไปตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากร โดยที่เมื่อแรกเข้า บุคลากรจำเป็นต้องสามารถ Leading Self ได้ ดังนั้น ในระดับนี้จำเป็นต้องให้น้ำหนักกับ Functional และ Management competence ในขณะที่เมื่อบุคลากรเติบโตตามตำแหน่งขึ้นไป การพัฒนาจะเน้นน้ำหนักไปที่ Leadership Competence มากขึ้น ในขณะที่ Functional และ Management Competence จะมีสัดส่วนการพัฒนาที่น้อยลง

(๓) การศึกษาสมรรถนะสำหรับการพัฒนากลุ่มผู้นำได้มีการกำหนดไว้ ๒ กลุ่มหลัก ได้แก่ สมรรถนะพื้นฐานของนักบริหาร (Leadership competency) และสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic competency) โดยสมรรถนะดังกล่าวเป็นการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักบริหารในภาคราชการไทย และของต่างประเทศ รวมถึงจากงานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๓ สมรรถนะพื้นฐานของนักบริหาร (Leadership competency) ๗ สมรรถนะประกอบด้วย (๑) สมรรถนะส่วนบุคคล (๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (๓) การสื่อสารแบบผู้บริหาร (๔) การพัฒนาผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๕) การทำงานและสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการ (๖) การสร้างการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม และ (๗) การนำแผนสู่การปฏิบัติและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำหรับสมรรถนะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic competency) ประกอบด้วย ความสามารถทางดิจิทัล

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒) จึงถือเป็นการพัฒนาผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ (Onboard) ซึ่งจะเน้น

การพัฒนา Leadership Competence มากกว่า Functional และ Management Competence โดยให้น้ำหนักกับสมรรถนะทั้ง ๒ กลุ่ม ๘ สมรรถนะ ตามความเหมาะสม เพื่อการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการพัฒนาผู้นำจำเป็นจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในทุกระดับ สอดคล้องกับทั้งการพัฒนาตามสายอาชีพ และบริบทของภาครัฐในภาพรวม

นอกจากนี้ จากสถานการณ์จากการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-๑๙ ทำให้ผู้นำภาคราชการจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานในสภาวะวิกฤต มีความฉับไวในการตัดสินใจ บนข้อมูลและการประเมินสถานการณ์ที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง มีวิสัยทัศน์ในการปรับกระบวนการทำงานหรือวางแผนกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้พร้อมรับมือกับสภาวะวิกฤต มีการบริหารความเสี่ยง และมีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อตอบสนองนโยบายภาครัฐเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคประชาสังคมได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

#### ๔. หลักสูตร

**๔.๑ จุดเน้นในการดำเนินการ** มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้มากกว่าการสอน (Teach Less Learn More) เน้นการเรียนรู้ด้วยการอภิปรายและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ (On the Job Learning) เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Center) โดยให้ผู้เรียนมีส่วนในการกำหนดและออกแบบเนื้อหาของหลักสูตร ประเด็นที่ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Design) เป็นการเฉพาะรุ่น (Tailor Made) การใช้ Digital Platform เพื่อการเรียนรู้ที่มีความทันสมัย และสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร (Leadership Competencies Assessment) เพื่อตอบโจทยความต้องการเป็นรายบุคคลและผลักดันเป้าหมายในการสร้างผู้นำระดับสากล

**๔.๒ เป้าหมายการดำเนินการ** เพื่อพัฒนานักบริหารให้เป็นผู้นำระดับสากล (Global Leader) ที่มีความสามารถดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มองภาพรวมของบริบทนานาชาติ (Visionary Leader) และสามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Strategic Planning)

(๒) เป็นผู้นำที่มีศักยภาพในการสร้างและขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรม (Innovation)

(๓) เป็นผู้นำที่มีความพร้อมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ (Integration)

**๔.๓ องค์ประกอบเนื้อหาวิชา** จะต้องประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก ได้แก่

(๑) การสั่งสมประสบการณ์

(๒) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำระดับสากล การบริหารราชการ และการขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัลเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงที่ฉับพลันในสภาวะการณ์ที่ผันผวนในปัจจุบัน

(๓) เสริมสร้างสมรรถนะและความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร

**๔.๔ โครงสร้างหลักสูตร** เป็นกรอบโครงสร้างหลักสูตรที่กำหนดไว้ครอบคลุมแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้บริหาร และสามารถปรับเนื้อหาให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ ประกอบด้วยการพัฒนาที่มุ่งเน้นทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

(๑) **ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills)** เพื่อให้ผู้บริหารใช้ทักษะการสื่อสารถ่ายทอดนโยบายจากภาครัฐสู่การทำงานระดับส่วนราชการ การสร้างความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ และการสร้างความเข้าใจในบทบาทของส่วนราชการเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีระบบ (Create Alignment)

(๒) **ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership Skills)** สร้างความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบริบททั้งภายในและภายนอกประเทศ สามารถเป็นต้นแบบในการทำงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่รองรับการเปลี่ยนแปลง

(๓) **ทักษะด้านการบริหาร (Management Skills)** มีความสามารถในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของส่วนราชการ ผลักดันเป้าประสงค์ของส่วนราชการอย่างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ มีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ส่วนราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

(๔) **คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute)** เป็นบุคคลที่มีความรวดเร็วในการปรับตัว มีความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างผู้นำต้นแบบในระบบราชการ

**๔.๕ รูปแบบและวิธีการพัฒนา** ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ดังนี้

(๑) การอบรมในชั้นเรียน (Training : TN)

(๒) การพบหารือ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ (Senior Consultation : SC)

(๓) การเสริมสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าอบรมและผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Executive Network : EN)

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลงานการศึกษารุ่น (Stakeholder Workshop : SW)

(๕) การศึกษาดูงาน (Field Trip : FT) ในต่างจังหวัด

(๖) การศึกษาดูงานต่างประเทศผ่านระบบทางไกล (Virtual Field Trip : VFT)

**๔.๖ โครงสร้างของกิจกรรม** แบ่งเป็น ๓ ช่วง ได้แก่

(๑) ช่วงพิธีเปิดและการปฐมนิเทศโครงการแบบอยู่ประจำในต่างจังหวัด (Pre - session)

- กิจกรรมพิธีเปิดโครงการ
- การชี้แจงรายละเอียดหลักสูตร
- การทดสอบสมรรถนะผู้บริหาร
- กิจกรรมการประเมินบุคลิกภาพ

- กิจกรรมการพบที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ และทีมที่ปรึกษาโครงการ
- กิจกรรมการกำหนดประเด็นและหัวข้อวิชา (Self Design)
- (๒) ช่วงดำเนินการกิจกรรมพัฒนา (Learning Session)
  - กิจกรรมการอบรมในชั้นเรียน (Training : TN)
  - การพบหารือ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ (Senior Consultation : SC)
  - การเสริมสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าอบรมและผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Executive Network : EN)
  - การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลงานการศึกษารุ่น (Stakeholder Workshop : SW)
    - การศึกษาดูงาน (Field Trip : FT) ในต่างจังหวัด
    - การศึกษาดูงานต่างประเทศผ่านระบบทางไกล (Virtual Field Trip : VFT)
- (๓) ช่วงบูรณาการความรู้และประเมินผลโครงการ (Close Session)
  - กิจกรรมนำเสนอผลงานบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ
  - กิจกรรมบูรณาการความรู้และประเมินผลโครงการ

#### ๕. กลุ่มเป้าหมาย ส่วนราชการละ ๑ คน รวมจำนวนไม่เกิน ๓๔ คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

- ๕.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓
- ๕.๒ ไม่เป็นผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- ๕.๓ มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในระดับดี

#### ๖. ระยะเวลาดำเนินการและการฝึกอบรม

ดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ - ธันวาคม ๒๕๖๓

#### ๗. เกณฑ์สำเร็จการเข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย ๒ มิติ คือ

##### ๗.๑ เกณฑ์ด้านระยะเวลา

กิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมโครงการต้องมีระยะเวลาเข้าร่วมกิจกรรมเต็มเวลา ร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย ๒ กิจกรรม คือ การปฐมนิเทศ และกิจกรรมการบูรณาการความรู้ นอกเหนือจาก ๒ กิจกรรมข้างต้นแล้ว ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องมีระยะเวลาเข้าร่วมกิจกรรมตลอดทั้งโครงการ รวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

##### ๗.๒ เกณฑ์ด้านผลงาน

ผู้เข้าร่วมโครงการต้องเสนอแนวทางในการนำผลการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารส่วนราชการ อย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยนำเสนอเป็นผลงานการศึกษาร่วมกันของรุ่น

## ๘. สถานที่ดำเนินการ

๘.๑ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี

๘.๒ สถานที่ราชการหรือเอกชน ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด รวมทั้งหน่วยงานต้นแบบเพื่อการศึกษาดูงานภายในประเทศ

## ๙. งบประมาณ

สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด ประกอบด้วย ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่าง อาหารเย็น ในวันที่มีกิจกรรมการฝึกอบรมตามกำหนดการ และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าธรรมเนียมการฝึกอบรม ค่าที่พักและค่าอาหารตลอดกิจกรรมที่ดำเนินการในต่างจังหวัด สำหรับค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ให้เบิกจ่ายจากต้นสังกัด

## ๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ

### ๑๐.๑ ที่ปรึกษาโครงการ

หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล	เลขาธิการ ก.พ.
นางชุติมา หาญเผชิญ	รองเลขาธิการ ก.พ.
นายสมศักดิ์ เจตสุรกานต์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

### ๑๐.๒ เจ้าหน้าที่โครงการ

นายอริยะ สกุลแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
นายศิธา เมฆสุวรรณค์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นางสาวเกศสิริ ศิริงามเมือง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

## ๑๑. การติดต่อ

วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

เลขที่ ๔๗/๑๑๑ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทร ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๙๒๖, ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๖๒, ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๘๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๔๙

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ kessiri.s@gmail.com

-----  
*Towards*  
 High Potential Leaders