

ขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษา
โครงการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ :
กิจกรรมการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการโครงการ (Project Management)

๑. ความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้รับจัดสรรเงินงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ งบรายจ่ายอื่น เพื่อจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ : กิจกรรมการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการโครงการ (Project Management) โดยวิธีเฉพาะเจาะจง ในวงเงินงบประมาณ จำนวน ๑,๓๓๘,๕๘๐ บาท (หนึ่งล้านสามแสนสามหมื่นแปดพันห้าร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแบบเฉพาะเจาะจง (Customized Approach) ภายใต้โครงการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ : กิจกรรมการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการโครงการ (Project Management)

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการโครงการ (Project Management) ผ่านกลไกการฝึกปฏิบัติผ่านโครงการต่าง ๆ แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ และ รุ่นที่ ๑๔ ที่ยังไม่ได้รับการอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๓ เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ และ รุ่นที่ ๑๔ ที่ยังไม่ได้รับการอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์และรูปแบบการทำงานในระดับสากล (Global Mindset)

๒.๔ เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. ข้อมูลประกอบการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อต่อยอดการพัฒนาด้วยทุนพัฒนาสมรรถนะ

๒.๕ เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. มีแนวทางการติดตามและประเมินผลงานโครงการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๓. คุณสมบัติของผู้ยื่นข้อเสนอและเสนอราคา

- ๓.๑ มีความสามารถตามกฎหมาย
- ๓.๒ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- ๓.๓ ไม่อยู่ระหว่างเลิกกิจการ

๓.๔ ไม่เป็นบุคคลซึ่งอยู่ระหว่างถูกระงับการยื่นข้อเสนอหรือทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐไว้ชั่วคราว เนื่องจากเป็นผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนดตามที่ประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง

๓.๕ เป็นนิติบุคคลที่ประกอบอาชีพเป็นที่ปรึกษาในสาขาที่จะจ้าง และได้ขึ้นทะเบียนไว้กับศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา กระทรวงการคลัง

๓.๖ ไม่เป็นบุคคลซึ่งถูกระบุชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงาน และได้แจ้งเวียนชื่อให้เป็นผู้ทำงานของหน่วยงานของรัฐในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง ซึ่งรวมถึงนิติบุคคลที่ทำงานเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของนิติบุคคลนั้นด้วย

๓.๗ มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

๓.๘ เป็นนิติบุคคล ผู้มีอาชีพรับจ้างงานดังกล่าว

๓.๙ ไม่เป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันกับคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา โดยวิธีเฉพาะเจาะจง

๓.๑๐ ไม่เป็นผู้ได้รับเอกสิทธิ์หรือความคุ้มกัน ซึ่งอาจปฏิเสธไม่ยอมขึ้นศาลไทย เว้นแต่รัฐบาลของผู้ยื่นข้อเสนอได้มีคำสั่งให้สละสิทธิ์ความคุ้มกันเช่นนั้น

๓.๑๑ ที่ปรึกษาต้องลงทะเบียนในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e - GP) ของกรมบัญชีกลาง

๔. คุณสมบัติของที่ปรึกษา หรือสถาบันที่ปรึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้

๔.๑ จดทะเบียนที่ปรึกษากับศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษากระทรวงการคลัง

๔.๒ เป็นหน่วยงานราชการหรือสถาบันที่ศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงด้านการบริหารจัดการภาครัฐ และการบริหารงานบุคคลภาครัฐ และมีผลงานหรือประสบการณ์ด้านการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หรือด้านการจัดฝึกอบรมสำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพของภาคราชการและภาคเอกชน ไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๔.๓ เป็นหน่วยงานราชการหรือสถาบันที่ศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีผลงานและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพของภาคราชการและภาคเอกชน ไม่น้อยกว่า ๓ โครงการ

๔.๔ มีองค์ความรู้ มีมาตรฐาน มีความทันสมัย ทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเชิงวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพทั้งภาครัฐและภาคเอกชน หรือมีผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

๔.๕ ต้องจัดหาทรัพยากร (บุคคลและอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมพัฒนา) ที่สามารถดำเนินโครงการได้อย่างสมบูรณ์ในระยะเวลาที่กำหนด (๑๕๐ วัน หลังจากลงนามในสัญญาเรียบร้อยแล้ว)

๔.๕.๑ ที่ปรึกษาโครงการ โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ในสาขาที่มีความเกี่ยวข้องตามกรอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เช่น สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขานโยบายสาธารณะ สาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์ สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ สาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒) เคยมีประสบการณ์ในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้กับกลุ่มกำลังคนคุณภาพในภาครัฐและภาคเอกชน ไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๓) เคยมีประสบการณ์ในการบริหารโครงการ รวมถึงติดตามและประเมินผลการพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพในภาครัฐและเอกชน

๔.๕.๒ วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับในภาครัฐและภาคเอกชนในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับกรอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๔.๕.๓ เจ้าหน้าที่โครงการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

๒) มีประสบการณ์ในการจัดโครงการฝึกอบรมมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๕. รายละเอียดงานจ้าง

รายละเอียดงานจ้างที่ปรึกษาโครงการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ : กิจกรรมการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการโครงการ (Project Management) จำนวน ๑๑ หน้า

๖. การเสนอราคา

ราคาที่เสนอจะต้องเสนอกำหนดยื่นราคาไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันเสนอราคา โดยภายในกำหนดยื่นราคา ผู้ยื่นข้อเสนอต้องรับผิดชอบราคาที่ตนเสนอไว้จะถอนราคาเสนอไม่ได้

๗. ระยะเวลาการดำเนินการ

กำหนดส่งมอบงานให้แก่สำนักงาน ก.พ. ภายใน ๑๕๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา

๘. ค่าจ้างและการจ่ายเงิน

สำนักงาน ก.พ. จะจ่ายเงินค่าจ้างเมื่อสำนักงาน ก.พ. ได้ตรวจรับมอบงานจ้างเรียบร้อยแล้ว และปรากฏว่าตรงตามข้อกำหนดของสัญญาทุกประการ โดยแบ่งออกเป็น ๓ งวด ดังนี้

- งวดที่ ๑ จำนวนร้อยละ ๒๐ ของค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาส่งมอบงานงวดที่ ๑ ให้แล้วเสร็จ ภายใน ๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา และคณะกรรมการตรวจรับผลงานเรียบร้อยแล้ว
- งวดที่ ๒ จำนวนร้อยละ ๔๐ ของค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาส่งมอบงานงวดที่ ๒ ให้แล้วเสร็จ ภายใน ๙๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา และคณะกรรมการตรวจรับผลงานเรียบร้อยแล้ว
- งวดที่ ๓ จำนวนร้อยละ ๔๐ ของค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาส่งมอบงานงวดที่ ๓ ให้แล้วเสร็จ ภายใน ๑๕๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา และคณะกรรมการตรวจรับผลงานเรียบร้อยแล้ว

๙. วงเงินในการจ้าง

๑,๓๓๘,๕๘๐ บาท (หนึ่งล้านสามแสนสามหมื่นแปดพันห้าร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

๑๐. หลักเกณฑ์และสิทธิในการพิจารณา

พิจารณาจากหลักเกณฑ์ราคา โดยพิจารณาจากราคารวม

๑๐. อัตราค่าปรับ

๑๐.๑ กรณีที่ผู้รับจ้างนำงานที่รับจ้างไปจ้างช่วงให้ผู้อื่นทำอีกทอดหนึ่งโดยไม่ได้รับอนุญาตจาก สำนักงาน ก.พ. จะกำหนดค่าปรับสำหรับการฝ่าฝืนดังกล่าวเป็นจำนวนร้อยละ ๑๐ ของวงเงินของงานจ้างช่วงนั้น

๑๐.๒ กรณีที่ผู้รับจ้างปฏิบัติผิดสัญญาจ้าง นอกเหนือจากข้อ ๑๐.๑ จะกำหนดค่าปรับเป็นรายวันในอัตราร้อยละ ๐.๑๐ ของราคางานจ้าง

๑๒. การรับประกันความชำรุดบกพร่อง

ผู้ชนะการยื่นข้อเสนอซึ่งได้ทำสัญญาจ้าง หรือทำข้อตกลงจ้างเป็นหนังสือ แล้วแต่กรณี จะต้องรับประกันความชำรุดบกพร่องของงานจ้างที่เกิดขึ้นภายในระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ เดือน นับถัดจากวันที่ สำนักงาน ก.พ. ได้รับมอบงาน โดยต้องบริหารจัดการซ่อมแซมแก้ไขให้ใช้งานได้ดั้งเดิมภายใน ๑๐ วัน นับถัดจากวันที่ได้รับแจ้งความชำรุดบกพร่อง

๑๓. ข้อสงวนสิทธิในการยื่นข้อเสนอและอื่น ๆ

เงินค่าจ้างสำหรับงานจ้างครั้งนี้ ได้มาจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ การลงนามในสัญญาจะกระทำได้ต่อเมื่อ สำนักงาน ก.พ. ได้รับอนุมัติเงินค่าจ้างจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แล้วเท่านั้น



รายละเอียดงานจ้างที่ปรึกษา

โครงการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ :

กิจกรรมการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการโครงการ (Project Management)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ข้าราชการเป็นกลุ่มบุคคลผู้มีบทบาทในเสนอแนะนโยบายด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ต่อ คณะรัฐมนตรีและมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลในการบริหารประเทศ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ข้าราชการรุ่นใหม่จึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทันโลก ทันเหตุการณ์ เพราะข้าราชการเป็นหนึ่งในกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศ การสร้างข้าราชการรุ่นใหม่ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพย่อมเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้ประเทศเช่นกัน

๑.๒ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System - HiPPS) เป็นระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อส่งเสริมการบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนา ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงที่มีผลงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้อยู่ในระบบราชการ โดยเน้น กระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการ ฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็น ข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำเสนอกรอบแนวทางการพัฒนา ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมาตั้งแต่วันที่ ๑ เป็นต้นมา

๑.๓ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพของราชการ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ แบ่งเป็น ๒ ระยะ ภายใต้กรอบหลักสูตร “การเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง” สำหรับรุ่นที่ ๑๕ ในระยะที่ ๑ โดยมีรายละเอียดกรอบหลักสูตร ครอบคลุมสาระสำคัญ ๕ ส่วนพื้นฐาน ดังนี้

ระยะที่ ๑ ประกอบด้วย Module ต่าง ๆ ดังนี้

(๑) Module ๑ : การเสริมสร้างและปรับทัศนคติการเป็นข้าราชการที่ดีและการอุทิศตนใน การทำงานเพื่อสังคมบนพื้นฐานของจิตสาธารณะ (Public Attitudes/ Public Mindset)

(๒) Module ๒ การเสริมสร้างทักษะด้านการปฏิบัติงาน (Professional Skills)

(๓) Module ๓ การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development)

(๔) Module ๔ การเพิ่มพูนสมรรถนะจากการฝึกปฏิบัติในโครงการจริง (Project Based – OJT -- Presentation Skills)

(๕) Module ๕ การเสริมสร้างมุมมองและประสบการณ์ในการทำงานในระดับสากล (Global Mindset) และการสรุปลองค์ความรู้และการนำเสนอผลการเรียนรู้ (Knowledge Sharing and Presentation)

ระยะที่ ๒ การนำความรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจากระยะที่ ๑ (Module ๑ – ๕) กลับไปดำเนินการ ณ ส่วนราชการต้นสังกัดแบบผลงานเดี่ยว

นอกจากนั้นยังเพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นให้แก่บุคลากรภาครัฐสำหรับการเข้าสู่การเป็น Digital Transformation ในภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้โดยมีการฝึกปฏิบัติจริงตามโจทย์/ภารกิจสำคัญตามนโยบายรัฐบาล (Project-based) และการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Based Management) นอกจากนี้ยังกำหนดแนวทางการพัฒนาต่อยอดด้วยทุนพัฒนาสมรรถนะ จำนวน ๓๐ ราย

ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวเป็นการพัฒนาปีละ ๑ รุ่น และเปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์รุ่นเก่าที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาตามกรอบหลักสูตรที่กำหนดอาจเข้าร่วมการพัฒนาในปีถัดไปได้

๑.๔ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ และรุ่นที่ ๑๔ ที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ใน Module ที่ ๑ และ Module ที่ ๒ เมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ และเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ตามลำดับ ส่วนการดำเนินการใน Module ที่ ๓ เป็นการพัฒนาข้าราชการกลุ่มเป้าหมายภายใต้หลักสูตร YourNextU for HiPP15

๑.๕ แนวทางการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในระยะที่ ๑ ใน Module ที่ ๔ การเพิ่มพูนสมรรถนะจากการฝึกปฏิบัติงานในโครงการจริง (Project-based – OJT -- Presentation Skills) และ Module ที่ ๕ การเสริมสร้างมุมมองและประสบการณ์ปฏิบัติงานที่เป็นสากล และการสรุปลองค์ความรู้และการนำเสนอผลการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาในระยะที่ ๒ การพัฒนาระดับสูง การนำทักษะความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการพัฒนาหรือสร้างสรรค์งานร่วมกับส่วนราชการต้นสังกัด ตามมติ อ.ก.พ.ฯ ตามข้อ ๑.๓ เป็นส่วนการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อเชื่อมโยงมิติที่เรียนรู้จากหลักสูตรสู่มิติในภาคปฏิบัติ โดยมุ่งหวังให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูงดังกล่าวได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพร่วมกันในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำมาใช้งานได้จริงต่อไป

๑.๖ แนวทางการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในระยะที่ ๑ และระยะที่ ๒ เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรับทุนพัฒนาสมรรถนะ จำนวน ๓๐ คน โดยแนวทางการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อต่อยอดการพัฒนาด้วยทุนพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวควรครอบคลุมมิติต่าง ๆ ได้แก่ ๑) มิติการมีส่วนร่วมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๒) มิติการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างโดดเด่น ๓) มิติคุณภาพของข้อเสนอโครงการ (แบบกลุ่ม) และ ๓) มิติการนำผลการเรียนรู้จากหลักสูตรไปสู่การสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรม (แบบเดี่ยว) การประเมินจะต้องมีการกำหนดตามช่วงเวลาการอบรม แนวทางการประเมินหลักเกณฑ์ นำหนักคะแนนในแต่ละ Module โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันในการประเมิน

๑.๗ ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่น ๑๕ และรุ่น ๑๔ ที่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับการพัฒนาในภาคฝึกปฏิบัติ (Module ที่ ๔ และ ๕ และ ระยะที่ ๒) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการเป็นข้าราชการที่สามารถสร้างสรรค์ผลงาน ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง สำนักงาน ก.พ. จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ : กิจกรรมการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการโครงการ (Project Management) โดยการดำเนินการจำเป็นต้องมีที่ปรึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการ ระบบบริหารงานบุคคลของราชการ และระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และการบริหารจัดการโครงการ ทำหน้าที่ในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแบบเฉพาะเจาะจง (Customized Approach) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการที่เป็นกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการผ่านการคัดเลือกอย่างเข้มข้น เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อยอดศักยภาพเดิมให้เพิ่มพูนและสามารถทำหน้าที่กำลังคนคุณภาพของส่วนราชการในระดับที่สูงขึ้น บรรลุตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแบบเฉพาะเจาะจง (Customized Approach) ภายใต้โครงการการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ : กิจกรรมการเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการโครงการ (Project Management)

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านการบริหารจัดการโครงการ (Project Management) ผ่านกลไกการฝึกปฏิบัติผ่านโครงการต่าง ๆ แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ และ รุ่นที่ ๑๔ ที่ยังไม่ได้รับการอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๓ เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ และ รุ่นที่ ๑๔ ที่ยังไม่ได้รับการอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์และรูปแบบการทำงานในระดับสากล (Global Mindset)

๒.๔ เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. มีข้อมูลประกอบการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อต่อยอดการพัฒนาด้วยทุนพัฒนาสมรรถนะ

๒.๕ เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. มีแนวทางการติดตามและประเมินผลงานโครงการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๓. วิธีการดำเนินโครงการ

จัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการ

๔. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ ๑๕ และ รุ่นที่ ๑๔ ที่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๔๕ คน

๕. วิธีการดำเนินการและขอบเขตการจ้างงาน

โดยการจ้างที่ปรึกษาจัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ : กิจกรรมการเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการโครงการ (Project Management) ให้กับกลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ และ รุ่นที่ ๑๔ ที่ยังไม่ได้รับการอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ครอบคลุมการพัฒนาใน Module ที่ ๔ และ Module ที่ ๕ ที่กำหนดไว้ในรูปแบบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแบบเฉพาะเจาะจง (Customized Approach) ที่ปรึกษาจะมีหน้าที่ ดังนี้

๕.๑ Module ที่ ๔ : การเพิ่มพูนสมรรถนะจากการฝึกปฏิบัติในโครงการจริง (Project Based – OJT -- Presentation Skills)

๕.๑.๑ กำหนดกรอบสาระของโครงการ (โจทย์) เพื่อการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑) ศึกษาข้อมูล Profiles ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ และรุ่นที่ ๑๔ กลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๑๔๕ คน

๒) ศึกษา Policy Issues (ประเด็นนโยบายสำคัญ) ในภาครัฐที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนการบริหารราชการในฐานวิถีชีวิตใหม่ (the New Normal)

๓) ศึกษาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการส่งเสริมศักยภาพที่จำเป็นในการทำข้อเสนอเชิงนโยบายตามกรอบโครงการ (โจทย์)

๔) กำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อมอบหมายกรอบโครงการ (โจทย์) ให้กับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลุ่มเป้าหมาย (งานกลุ่ม) จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ กรอบโครงการ (โจทย์)

๕) ดำเนินการพัฒนาเพื่อส่งเสริมศักยภาพข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการพัฒนาด้วยการฝึกปฏิบัติจากการเรียนรู้การทำงานในหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานในภาคเอกชน

๖) กำหนดกลไกและแผนการติดตามเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง ภายหลังจากมอบหมายกรอบโครงการ (โจทย์) จนครบกำหนดการดำเนินการใน Module ที่ ๔

๗) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการจัดทำข้อเสนอโครงการ

๕.๑.๒ จัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรม ตามข้อ ๕.๑.๑

รวบรวมผลการดำเนินการ และผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๕.๑.๓ จัดทำข้อมูลประกอบการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อต่อยอดการพัฒนา ด้วยทุนพัฒนาสมรรถนะ

เสนอแนะรายชื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลุ่มเป้าหมาย ที่มีผลการประเมินโดดเด่น โดยพิจารณาจาก ๑) มิติการมีส่วนร่วมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๒) มิติการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างโดดเด่น ๓) มิติคุณภาพของข้อเสนอโครงการ (แบบกลุ่ม) ในหลักสูตร “การเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง” ในระยะที่ ๑ (Module ที่ ๔)

๕.๒ Module ที่ ๕ : การเสริมสร้างมุมมองและประสบการณ์ในการทำงานในระดับสากล (Global Mindset) และการสรุปลองค์ความรู้และการนำเสนอผลการเรียนรู้ (Knowledge Sharing and Presentation)

๕.๒.๑ กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับการเสริมสร้างมุมมองในการทำงานในระดับสากล และเพิ่มพูนทักษะการสรุปลองค์ความรู้และการนำเสนอผลการเรียนรู้

๑) จัดกิจกรรมการเสริมสร้างมุมมองในการทำงานในระดับสากล อาทิ การเข้าเยี่ยมชมการทำงานในระดับสากลจากองค์กรระหว่างประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูต หรือเทียบเท่า

๒) ดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะการสรุปลองค์ความรู้และการนำเสนออย่างมืออาชีพ

๓) จัดการฝึกปฏิบัติจริงในการนำเสนออย่างมืออาชีพต่อหน้าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๔) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการนำเสนออย่างมืออาชีพ

๕.๒.๒ จัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมตามข้อ ๕.๒.๑

รวบรวมผลการดำเนินการ และผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๕.๒.๓ จัดทำข้อมูลประกอบการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อต่อยอดการพัฒนา
ด้วยทุนพัฒนาสมรรถนะ

เสนอแนะรายชื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลุ่มเป้าหมาย ที่มีผลการประเมิน
โดดเด่น โดยพิจารณาจาก ๑) มิติการมีส่วนร่วมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๒) มิติการแสดงผลการปฏิบัติงานที่
ประสพอย่างโดดเด่น ๓) มิติคุณภาพของการนำเสนอโครงการ (แบบกลุ่ม) ในหลักสูตร “การเสริมสร้าง
คุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง” ในระยะที่ ๑ (Module ที่ ๕)

**๕.๓ ระยะที่ ๒ : แนวทางการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับเพื่อการ
พัฒนางาน/สร้างสรรค์ผลงาน**

กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการจัดทำข้อเสนอเพื่อพัฒนางาน/สร้างสรรค์ผลงาน
รายบุคคล

๖. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

๖.๑ ผลผลิต

Module ที่ ๔ : : การเพิ่มพูนสมรรถนะจากการฝึกปฏิบัติในโครงการจริง (Project
Based – OJT -- Presentation Skills)

๖.๑.๑ รายงานผลการศึกษาเพื่อออกแบบและดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะจาก
ประสบการณ์การทำงานสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย เนื้อหาประกอบด้วย

๑) กรอบโครงการ (โจทย์) ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ Profiles ข้าราชการผู้มี
ผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ ๑๕ และ ๑๔ กลุ่มเป้าหมาย

๒) ผลการศึกษาค้นคว้าความรู้ และแผนงานในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมศักยภาพที่จำเป็น
ในการจัดทำข้อเสนอโครงการ โดยออกแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาให้ครอบคลุมวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม
และการฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงานรูปแบบการทำงานในหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานในภาคเอกชน

๓) กลไกและแผนการติดตามเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
กลุ่มเป้าหมาย ภายหลังจากมอบหมายกรอบโครงการ (โจทย์) จนครบกำหนดการดำเนินการใน Module ที่ ๔

๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการจัดทำข้อเสนอโครงการ

๖.๑.๒ รายงานผลการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตามแผนที่กำหนด รวมทั้งผลการประเมิน
ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในรายงานตามข้อ ๖.๑.๑

๖.๑.๓ รายงานการจัดลำดับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อต่อยอดการพัฒนาด้วยทุนพัฒนา
สมรรถนะ

**Module ที่ ๕ : การเสริมสร้างมุมมองและประสบการณ์ในการทำงานในระดับสากล
(Global Mindset) และการสรุปองค์ความรู้และการนำเสนอผลการเรียนรู้ (Knowledge Sharing and
Presentation)**

๖.๑.๔ รายงานผลการศึกษาเพื่อออกแบบและดำเนินการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการทำงานใน
ระดับสากล เนื้อหาประกอบด้วย

๑) รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนา ได้แก่ การจัดการอบรมเทคนิค/วิธีการ
นำเสนอ และฝึกปฏิบัติเพื่อการนำเสนออย่างมืออาชีพ การเยี่ยมชมการทำงานในระดับสากลจากองค์กรระหว่าง
ประเทศ หรือสถานเอกอัครราชทูต หรือเทียบเท่า การจัดกิจกรรมนำเสนอข้อเสนอโครงการต่อหน้าคณะกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

๒) หลักเกณฑ์การประเมินผลการนำเสนออย่างมืออาชีพ

๖.๑.๕ รายงานผลการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตามแผนที่กำหนด รวมทั้งผลการประเมิน
ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในรายงานตามข้อ ๖.๑.๔

๖.๑.๖ รายงานการจัดลำดับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อต่อยอดการพัฒนาด้วยทุนพัฒนา
สมรรถนะ

**ระยะที่ ๒ : แนวทางการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับเพื่อการ
พัฒนางาน/สร้างสรรค์ผลงาน**

รายงานการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลในการพัฒนางาน/สร้างสรรค์ผลงาน
รายบุคคล

๖.๒ ผลลัพธ์

๖.๒.๑ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการโครงการ
อย่างเป็นระบบ สามารถบูรณาทักษะ และองค์ความรู้ต่าง ๆ เข้าใจภาพองค์รวม มีทักษะในการทำงานเป็นทีม และ
สามารถนำเสนอโครงการได้ด้วยความเป็นมืออาชีพ

๖.๒.๒ ภาครัฐมีกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่มีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม พร้อมทั้งจะเติบโต
เป็นผู้นำในระบบราชการต่อไป

๖.๒.๓ สร้างหลักเกณฑ์การประเมินผลในการพัฒนางาน/สร้างสรรค์ผลงานรายบุคคลที่
ครอบคลุมทุกมิติ

๗. งบประมาณและระยะเวลาในการดำเนินการโครงการ

๑,๓๓๘,๕๘๐ บาท (หนึ่งล้านสามแสนสามหมื่นแปดพันห้าร้อยแปดสิบบาทถ้วน) ระยะเวลา ๑๕๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา

๘. การส่งมอบงานและการจ่ายเงิน

ที่ปรึกษาจะได้รับค่าจ้างเป็นการเหมาจ่าย ตามกำหนดเวลาและการส่งมอบผลผลิตของงานเป็นรายงวด ดังนี้

- งวดที่ ๑ จำนวนร้อยละ ๒๐ ของค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาส่งมอบงานงวดที่ ๑ ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา และคณะกรรมการตรวจรับผลงานเรียบร้อยแล้ว
- งวดที่ ๒ จำนวนร้อยละ ๔๐ ของค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาส่งมอบงานงวดที่ ๒ ให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา และคณะกรรมการตรวจรับผลงานเรียบร้อยแล้ว
- งวดที่ ๓ จำนวนร้อยละ ๔๐ ของค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาส่งมอบงานงวดที่ ๓ ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา และคณะกรรมการตรวจรับผลงานเรียบร้อยแล้ว

โดยมีรายละเอียดกำหนดให้ส่งมอบผลผลิตในแต่ละงวด ดังนี้

วันที่ส่งงาน	ผลงานที่ต้องส่งมอบ	งวดเงิน
งวดที่ ๑ ภายใน ๓๐ วัน นับถัดจาก วันลงนามใน สัญญาและ คณะกรรมการ ตรวจรับงาน เรียบร้อยแล้ว	Module ที่ ๔: การเพิ่มพูนสมรรถนะจากการฝึกปฏิบัติในโครงการจริง (Project Based – OJT -- Presentation Skills) รายงานผลการศึกษาเพื่อออกแบบและดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะจากประสบการณ์การทำงานสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย จำนวน ๕ ชุด เนื้อหาประกอบด้วย ๑) กรอบโครงการ (โจทย์) ไม่น้อยกว่า ๑๐ โครงการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ Profiles ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ ๑๕ และ ๑๔ กลุ่มเป้าหมาย ๒) ผลการศึกษาคู่มือความรู้ และแผนงานในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมศักยภาพที่จำเป็นในการจัดทำข้อเสนอโครงการ โดยออกแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนา โดยให้ครอบคลุมวิธีการดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ● การฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ วันทำการ ● การศึกษาดูงานรูปแบบการทำงานในหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานในภาคเอกชน จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/๑ กลุ่ม (อาจรวมจำนวนครั้ง 	ร้อยละ ๒๐ ของค่าจ้าง

วันที่ส่งงาน	ผลงานที่ต้องส่งมอบ	งวดเงิน
	<p>ได้ตามความเหมาะสมของกรอบโครงการ (โจทย์))</p> <p>๓) กลไกและแผนการติดตามเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง ภายหลังจากมอบหมายกรอบโครงการ (โจทย์) จนครบกำหนดการดำเนินการใน Module ที่ ๔</p> <p>๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการจัดทำข้อเสนอโครงการ</p>	
<p>งวดที่ ๒</p> <p>ภายใน ๙๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาและคณะกรรมการตรวจรับงานเรียบร้อยแล้ว</p>	<p>Module ที่ ๔: การเพิ่มพูนสมรรถนะจากการฝึกปฏิบัติในโครงการจริง (Project Based – OJT -- Presentation Skills)</p> <p>๑. รายงานผลการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตามแผนที่กำหนด เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถนะจากประสบการณ์การทำงานสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยรวบรวมผลการดำเนินการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการจากฝึกอบรม ซึ่งครอบคลุมหลักการ/แนวคิดการออกแบบเพื่อการพัฒนาและดำเนินงานรวมทั้งผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในรายงานผลการศึกษาเพื่อออกแบบและดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะจากประสบการณ์การทำงานสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามผลงานงวดที่ ๑ จำนวน ๕ ชุด</p> <p>๒. รายงานการจัดลำดับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อต่อยอดการพัฒนาด้วยทุนพัฒนาสมรรถนะ จำนวน ๕ ชุด</p> <p>เสนอแนะรายชื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๐ คน ที่มีผลการประเมินโดดเด่น โดยพิจารณาจาก ๑) มิติการมีส่วนร่วมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๒) มิติการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างโดดเด่น ๓) มิติคุณภาพของข้อเสนอโครงการ (แบบกลุ่ม) ตามกรอบโครงการ (โจทย์) ที่กำหนดไว้</p> <p>Module ที่ ๕: การเสริมสร้างมุมมองและประสบการณ์ในการทำงานในระดับสากล (Global Mindset) และการสรุปองค์ความรู้และการนำเสนอผลการเรียนรู้ (Knowledge Sharing and Presentation)</p> <p>๓. รายงานผลการศึกษาเพื่อออกแบบและดำเนินการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการทำงานในระดับสากล จำนวน ๕ ชุด เนื้อหาประกอบด้วย</p> <p>๑) รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนา ดังนี้</p>	<p>ร้อยละ ๔๐ ของค่าจ้าง</p>

วันที่ส่งงาน	ผลงานที่ต้องส่งมอบ	งวดเงิน
	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดการอบรมเทคนิค/วิธีการนำเสนอ และฝึกปฏิบัติเพื่อนำเสนออย่างมืออาชีพ ไม่น้อยกว่า ๑ วันทำการ ● เยี่ยมชมการทำงานในระดับสากลจากองค์กรระหว่างประเทศหรือสถาน หรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า ๑ วันทำการ ● จัดกิจกรรมนำเสนอข้อเสนอโครงการต่อหน้าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่น้อยกว่า ๕ คน <p>๒) หลักเกณฑ์การประเมินผลการนำเสนออย่างมืออาชีพ</p>	
<p>งวดที่ ๓</p> <p>ภายใน ๑๕๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาและคณะกรรมการตรวจรับงานเรียบร้อยแล้ว</p>	<p>Module ที่ ๕: การเสริมสร้างมุมมองและประสบการณ์ในการทำงานในระดับสากล (Global Mindset) และการสรุปองค์ความรู้และการนำเสนอผลการเรียนรู้ (Knowledge Sharing and Presentation)</p> <p>๑. รายงานผลการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตามแผนที่กำหนด เพื่อเสริมสร้างมุมมองและประสบการณ์ในการทำงานในระดับสากล (Global Mindset) และการสรุปองค์ความรู้และการนำเสนอผลการเรียนรู้ (Knowledge Sharing and Presentation) โดยรวบรวมผลการดำเนินการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งครอบคลุมถึงหลักการ/แนวคิดการออกแบบเพื่อการพัฒนา และการดำเนินงาน รวมทั้งผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในรายงานผลการศึกษาเพื่อออกแบบและดำเนินการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการทำงานในระดับสากล ตามผลงานงวดที่ ๒ ข้อ ๓ จำนวน ๕ ชุด</p> <p>๒. รายงานการจัดลำดับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อต่อยอดการพัฒนาด้วยทุนพัฒนาสมรรถนะ จำนวน ๕ ชุด</p> <p>เสนอแนะรายชื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๐ คน ที่มีผลการประเมินโดดเด่น โดยพิจารณาจาก ๑) มิติการมีส่วนร่วมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๒) มิติการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างโดดเด่น ๓) มิติคุณภาพของการนำเสนอโครงการ (แบบกลุ่ม) ตามกรอบโครงการ (โจทย์) ที่กำหนด</p>	<p>ร้อยละ ๔๐ ของค่าจ้าง</p>

วันที่ส่งงาน	ผลงานที่ต้องส่งมอบ	งวดเงิน
	<p>ระยะที่ ๒ : แนวทางการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับ เพื่อการพัฒนางาน/สร้างสรรค์ผลงาน จำนวน ๕ ชุด</p> <p>๓. รายงานการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลในการพัฒนางาน/สร้างสรรค์ผลงานรายบุคคล ระยะที่ ๒ ของหลักสูตร การเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>	

๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ศุภชัยนักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ.
