

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๖๕



สกล. (eMail)

ส่ง : สกล.

วันที่ : ๕5214/68

14 พ.ค. 2568 เวลา 17.00 น.



คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ข้อเสนอการปรับปรุงโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๔/ ๑๑๓๙๗ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗
๒. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๔/ ๖๑๑๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘
๓. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ ๖๑๘๙ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๑
๔. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ ๑๙๙๙๖ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๒
๕. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ ๓๒๑๓๓ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘

ด้วยคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ขอเสนอเรื่องข้อเสนอการปรับปรุงโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มาเพื่อคณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะให้นำเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีได้ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะกรรมการรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๙)

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรี

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินโครงการพัฒนา นปร. มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบราชการ และพัฒนาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนภาครัฐตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเป็นการดำเนินการตามมติคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๑ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ และ ก.พ.ร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงโครงการพัฒนา นปร. และให้นำเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

๒. ความเร่งด่วนของเรื่อง

โครงการพัฒนา นปร. เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจะคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ปีละ ๑ รุ่น มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งการปรับปรุงโครงการพัฒนา นปร. ในครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นหลักในการดำเนินการตามโครงการฯ และประกาศรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการฯ รุ่นถัดไป ที่จะเริ่มกระบวนการในเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

๓. สารสำคัญและข้อเท็จจริง

๓.๑ โครงการพัฒนา นปร. เป็นโครงการที่สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสูงเข้าสู่ระบบราชการ และนำไปพัฒนาอย่างเป็นระบบให้ นปร. เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานภาครัฐที่มีความสามารถทั้งด้านการคิด การวิเคราะห์ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการองค์การ และจัดสรรไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ต่อการพัฒนาประเทศภายหลังสำเร็จจากโครงการฯ

/๓.๒ การพัฒนา ...

๓.๒ การพัฒนา นปร. มีผู้สำเร็จจากโครงการพัฒนา นปร. แล้ว ตั้งแต่รุ่นที่ ๑ - รุ่นที่ ๑๕ จำนวน ๕๕๖ คน โดยยังอยู่ในระบบราชการ จำนวน ๕๐๖ คน ซึ่งได้รับการจัดสรรไปปฏิบัติราชการในส่วนราชการต่าง ๆ จำนวน ๙๓ ส่วนราชการ ขณะนี้มี นปร. ที่อยู่ระหว่างการพัฒนา จำนวน ๒ รุ่น ได้แก่ รุ่นที่ ๑๖ จำนวน ๓๖ คน และรุ่นที่ ๑๗ จำนวน ๒๗ คน

๓.๓ โครงการพัฒนา นปร. มีการปรับปรุงมาเป็นระยะในช่วง ๑๙ ปีที่ผ่านมา โดยการพัฒนา นปร. ในปัจจุบันดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นหลัก ซึ่งกำหนดรายละเอียดของการดำเนินการไว้ ๖ ประเด็น ได้แก่ ๑) หลักการพัฒนา นปร. ๒) วัตถุประสงค์การพัฒนา นปร. ๓) สมรรถนะหลักของ นปร. ๔) การคัดเลือกและจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ๕) แนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ และ ๖) การประเมินและการจัดสรร นปร. ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการประเมินผลการดำเนินโครงการพัฒนา นปร. อย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก การประเมินระหว่างเข้าร่วมโครงการ และการประเมินภายหลังสำเร็จจากโครงการฯ โดยผลของการประเมินทำให้พบปัญหา ความท้าทาย และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงโครงการให้สามารถดำเนินการได้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๓.๓.๑ การคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ

การดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ผ่านมา มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ กำหนดให้มีการจัดการสอบโดยสถาบันผู้จัดสอบซึ่งจำกัดอยู่เพียงแห่งเดียว เนื่องจากในช่วงเวลานั้นมีสถาบันที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีมาตรฐานจำนวนจำกัด และโดยที่ปัจจุบันมีสถาบันหลายแห่งที่มีศักยภาพในการจัดสอบได้อย่างมีมาตรฐาน สามารถใช้เครื่องมือในการจัดสอบที่หลากหลาย เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการตามเป้าหมายของโครงการฯ ดังนั้น จึงควรปรับปรุงให้สามารถกำหนดสถาบันหรือเครื่องมือในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ตามความเหมาะสมของเป้าหมายการพัฒนา นปร. ในแต่ละรุ่น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาและใช้เครื่องมือการสอบที่มีประสิทธิภาพในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้มากยิ่งขึ้น

๓.๓.๒ การพัฒนา นปร.

(๑) แนวทางดำเนินการพัฒนา นปร. ที่ผ่านมามุ่งเน้นการบรรยายให้ความรู้เชิงวิชาการค่อนข้างมากกว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action-Based Learning) จึงไม่สนับสนุนให้ นปร. เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งจากการติดตามประเมินผล นปร. ที่จบจากโครงการฯ และปฏิบัติงานในส่วนราชการต่าง ๆ พบว่า นปร. ยังขาดความรู้ ความเข้าใจถึงวัฒนธรรมและบริบทการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในบางมิติ ส่งผลให้ นปร. มีความไม่พร้อมปฏิบัติงานได้ทันทีหลังจบโครงการฯ จึงควรปรับปรุงแนวทางการพัฒนา นปร. เป็นลักษณะ Customized Program ที่ออกแบบการเรียนรู้และการพัฒนาให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานเป้าหมายที่รับผิดชอบประเด็นขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในแต่ละปี เพื่อให้ นปร. ได้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อสำเร็จจากโครงการฯ

(๒) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการมุ่งไปสู่การเป็นระบบราชการที่ใช้นวัตกรรมดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ส่งผลให้สมรรถนะและทักษะของ นปร. ที่กำหนดไว้เดิมไม่เพียงพอต่อการสร้างให้ นปร. มีศักยภาพสูงขึ้นและรองรับระบบราชการในอนาคต ดังนั้น จำเป็นต้องเพิ่มสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภาครัฐสมัยใหม่ให้แก่ นปร.

(๓) กรอบการพัฒนา นปร. ที่ผ่านมา ได้กำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการและการฝึกปฏิบัติราชการไว้อย่างชัดเจน ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการกำหนดวิธีการและเนื้อหาการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ควรปรับปรุงหลักสูตรให้สามารถกำหนดวิธีการเรียนรู้ระยะเวลา และแนวทางการฝึกปฏิบัติราชการ ให้สอดคล้องกับประเด็นนโยบายสำคัญที่มุ่งเน้น

ในการพัฒนา นปร. แต่ละรุ่นได้ ซึ่งจะทำให้การพัฒนา นปร. ตอบสนองตรงตามความต้องการของส่วนราชการ และสามารถเป็นกลไกของส่วนราชการในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๓ การออกจากโครงการฯ

ปัจจุบันเมื่อผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการคัดเลือกเป็น นปร. แล้ว ก็จะมีสถานะเป็นข้าราชการที่ได้รับทุนให้ฝึกอบรมในหลักสูตร นปร. ซึ่งหาก นปร. ประสงค์จะลาออกจากโครงการฯ ในทางปฏิบัติที่ผ่านมาไม่ได้กำหนดแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน เช่น กรณี นปร. ที่เห็นว่าตนเองไม่เหมาะสมกับระบบราชการแต่ไม่ลาออกจากโครงการฯ เพราะติดเงื่อนไขการชดใช้ทุน กรณี นปร. ที่ไม่ผ่านการประเมินจากโครงการฯ ซึ่งต้องให้ออกจากโครงการฯ แต่ยังคงมีสถานะเป็นข้าราชการ ดังนั้น ควรกำหนดแนวทางการออกจากโครงการให้ชัดเจน และมีช่วงเวลาให้ประเมินการทำงานจริง ก่อนบรรจุเข้ารับราชการโดยปลอดจากภาระการชดใช้ทุน เพื่อคัดกรองบุคลากรที่เหมาะสมกับระบบราชการ และลดภาระงบประมาณแผ่นดินในระยะยาว

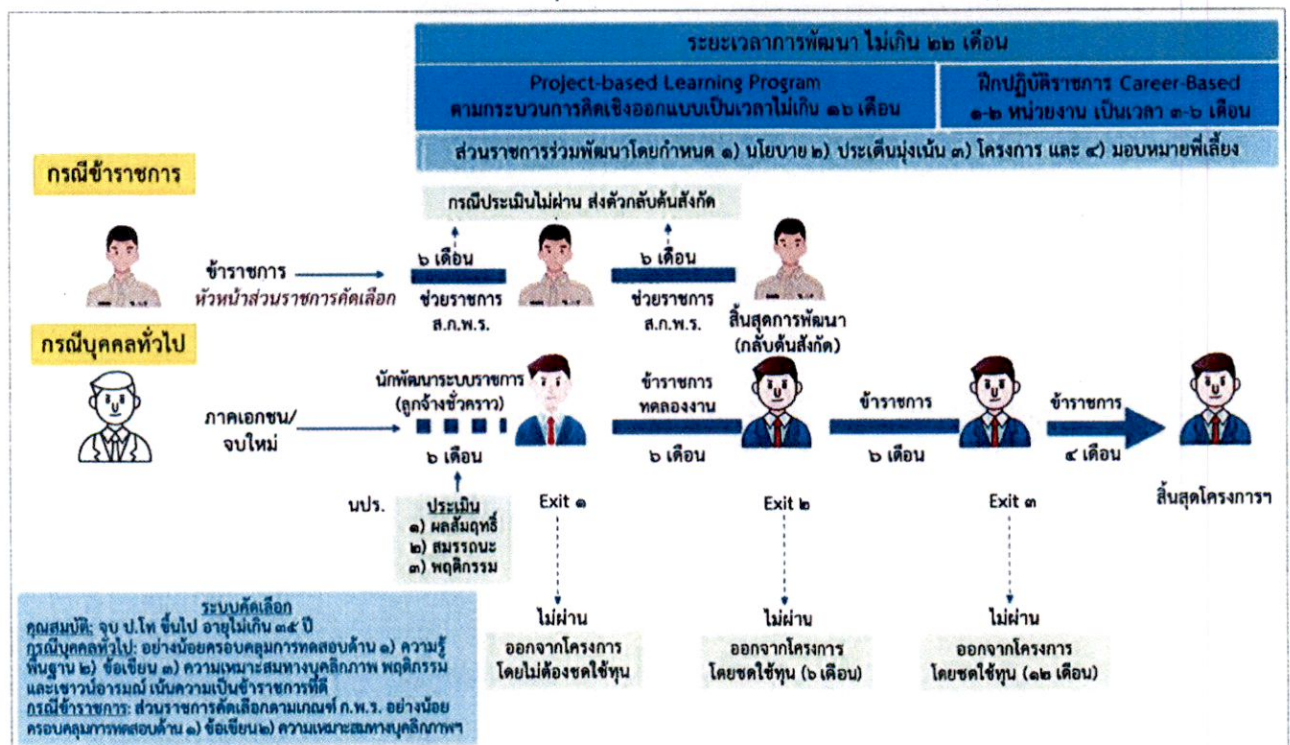
๓.๓.๔ การจัดสรร นปร. ไปยังส่วนราชการต่าง ๆ ภายหลังจบโครงการฯ

(๑) การจัดสรร นปร. ที่ผ่านมา พบว่า นปร. กระจุกตัวอยู่ในบางส่วนราชการ ส่งผลให้ไม่สามารถกระจายกำลังคนคุณภาพเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และนโยบาย รัฐบาลได้อย่างครอบคลุม

(๒) นปร. เมื่อได้รับการจัดสรรไปปฏิบัติราชการหลังจบจากโครงการพบว่า ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนในการกิจที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติหรือนโยบายสำคัญของรัฐบาล ทำให้ศักยภาพของ นปร. ไม่ถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น ควรกำหนดประเด็นมุ่งเน้นในการพัฒนาประเทศหรือนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อเป็นเป้าหมายในการออกแบบการพัฒนา นปร. แต่ละรุ่น และจัดสรร นปร. ไปยังหน่วยงานที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามประเด็นมุ่งเน้น (Agenda-Based Allocation) เหล่านั้น และให้หน่วยงานหลักตามประเด็นมุ่งเน้นเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนา นปร. ตั้งแต่ต้น เพื่อให้การพัฒนาและจัดสรร นปร. ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล

๓.๔ ข้อเสนอการปรับปรุงโครงการพัฒนา นปร. มีภาพรวมปรากฏดังภาพ



โดยมีหลักการปรับปรุงในแต่ละประเด็น ดังนี้

๓.๔.๑ หลักการพัฒนา นปร.

(๑) สำนักงาน ก.พ.ร. จะดำเนินการคัดเลือกและพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้เป็นข้าราชการที่เก่งและดี มีสมรรถนะเหมาะสมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์ของระบบราชการ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับหน่วยงานตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศและนโยบายรัฐบาล (Customized Program)

(๒) ส่วนราชการที่ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาลและแผนระดับชาติ ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา นปร. ตั้งแต่ออยู่ในโครงการฯ เพื่อร่วมสร้างความพร้อมให้นปร. สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีที่จบโครงการฯ

๓.๔.๒ วัตถุประสงค์ในการพัฒนา นปร.

เพื่อพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้เป็นข้าราชการที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่มีวิสัยทัศน์และสมรรถนะเหมาะสมในการปฏิบัติงาน สามารถริเริ่ม ปรับตัว และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์ของระบบราชการ

๓.๔.๓ สมรรถนะหลักของ นปร.

สำนักงาน ก.พ.ร. จะพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้มีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ๘ ประการ ประกอบด้วย

- (๑) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)
- (๒) การสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (Collaboration and Teamwork)
- (๓) การเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)
- (๔) การคิดวิเคราะห์และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking)
- (๕) การสื่อสารและการใช้ภาษา (Communication and Language)
- (๖) ความเข้าใจในบริบทความท้าทายทางยุทธศาสตร์ของการพัฒนาระบบราชการไทย (Strategic Orientation)
- (๗) ความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Digital and Innovation Capabilities) ในการบริหารงานภาครัฐ
- (๘) ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติราชการ (Professional Expertise)

๓.๔.๔ การคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ

(๑) คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ (Required Qualifications) การคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะดำเนินการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติ ๕ ประการ ดังนี้ (๑) ความสามารถด้านสติปัญญา (Intellectual Quotient - IQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient - EQ) และความฉลาดทางศีลธรรม จริยธรรม (Moral Quotient - MQ) และความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) (๒) ภาวะผู้นำ (Leadership) (๓) ความเข้าใจเห็นอกเห็นใจ (Empathy) (๔) การมีวิสัยทัศน์และวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (Vision and Strategic Orientation) และ (๕) การคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ของประชาชน สังคม และประเทศชาติ (Citizen Centric)

(๒) เป้าหมายการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่มีศักยภาพสอดคล้องตามประเด็นมุ่งเน้นสำคัญของการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์หรือนโยบายสำคัญของรัฐบาล

(๓) กลุ่มเป้าหมาย คุณสมบัติทั่วไปเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.พ. โดยมีคุณสมบัติเฉพาะตามเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ๑) บุคคลทั่วไป และ ๒) ข้าราชการที่ส่วนราชการส่งมาร่วมคัดเลือก โดยเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป อายุไม่เกิน ๓๕ ปีบริบูรณ์ ในวันปิดรับสมัคร กรณีข้าราชการที่ส่วนราชการส่งมาร่วมคัดเลือก อาจให้ส่วนราชการต้นสังกัดสมทบงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการที่ส่งเข้าร่วมโครงการฯ และผ่านการคัดเลือก

(๔) การคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ

(๔.๑) กรณีบุคคลทั่วไป มีวิธีการคัดเลือกอย่างน้อยประกอบด้วย

๑) การทดสอบความรู้พื้นฐาน ๒) การทดสอบข้อเขียน และ ๓) การประเมินความเหมาะสมทางบุคลิกภาพ พฤติกรรม เชาว์อารมณ์ และทัศนคติของการเป็นข้าราชการ

(๔.๒) กรณีเป็นข้าราชการ ให้ส่วนราชการคัดเลือกข้าราชการเข้าร่วมโครงการฯ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนดและเข้ารับการทดสอบความสามารถพร้อมกับบุคคลทั่วไปอย่างน้อยประกอบด้วย ๑) การสอบข้อเขียน และ ๒) การประเมินความเหมาะสมทางบุคลิกภาพ พฤติกรรม และเชาว์อารมณ์

ทั้งนี้ ให้ ก.พ.ร. พิจารณารายละเอียดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการคัดเลือก และสถาบันผู้จัดสอบในแต่ละรุ่น

(๕) จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ รับปีละ ๑ รุ่น รุ่นละ ๕๐ คน รวมกรอบอัตรากำลังที่ใช้หมุนเวียน จำนวน ๑๕๐ อัตรา

๓.๔.๕ สถานภาพผู้เข้าร่วมโครงการฯ แบ่งออกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ บุคคลทั่วไป: ให้เป็นนักพัฒนาระบบราชการมีสถานะเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากงบบุคลากร เป็นระยะเวลา ๖ เดือน หากผ่านการประเมิน จะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งต้องทดลองงานเป็นระยะเวลา ๖ เดือน ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ หากภายหลังจากที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการแล้ว กรณีที่ออกจากโครงการฯ (ไม่ผ่านการประเมิน/ลาออก) จะสิ้นสุดสถานภาพการเป็นข้าราชการด้วย

ทั้งนี้ การขอกรอบอัตราลูกจ้างชั่วคราว สำนักงาน ก.พ.ร. จะขออนุมัติเป็นหลักการจำนวน ๕๐ อัตราต่อรุ่น สำหรับการดำเนินโครงการพัฒนา นปร. และจะดำเนินการให้เป็นไปตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๑๐๕๘ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินงบประมาณ และหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างผู้มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราวต่อไป

กรณีที่ ๒ ข้าราชการ: ให้คงสถานะการเป็นข้าราชการของส่วนราชการต้นสังกัด โดยระหว่างการเข้าร่วมโครงการฯ ให้เป็นข้าราชการช่วยราชการสำนักงาน ก.พ.ร. โดยสำนักงาน ก.พ.ร. จะไม่รับโอนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่มีสถานะเป็นข้าราชการ

๓.๔.๖ แนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะได้รับการพัฒนาในลักษณะ “Customized Program” โดยมีหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา นปร. ตั้งแต่อยู่ในโครงการฯ ในฐานะหน่วยงานร่วมพัฒนา ซึ่งมีกรอบหลักสูตรไม่เกิน ๒๒ เดือน โดยให้มีการเรียนรู้ใน ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านวิชาการและการฝึกปฏิบัติราชการในลักษณะ Project-Based กรอบระยะเวลาการเรียนรู้ไม่เกิน ๑๖ เดือน และ ๒) ด้านการฝึกปฏิบัติราชการในหน่วยงานภาครัฐในลักษณะ Career-Based กรอบระยะเวลาการเรียนรู้ประมาณ ๓ - ๖ เดือน

ทั้งนี้ ให้ ก.พ.ร. พิจารณารายละเอียดหลักสูตรและการฝึกปฏิบัติราชการ

๓.๔.๗ การประเมินผลและการจัดสรร

(๑) การประเมินผล นปร. ให้มีการประเมินระหว่างโครงการฯ และประเมินเพื่อเป็นผู้ผ่านโครงการฯ ซึ่งมีองค์ประกอบอย่างน้อย ๓ ด้านหลัก ประกอบด้วย ๑) ผลสัมฤทธิ์ ๒) สมรรถนะ และ ๓) พฤติกรรม โดยให้ ก.พ.ร. พิจารณารายละเอียดการประเมิน

(๒) การจัดสรร นปร. แบ่งเป็น ๒ ประเภท

(๒.๑) บุคคลทั่วไป แบ่งเป็น ๒ กรณี

กรณีที่ ๑ นปร. ที่ยังอยู่ระหว่างพัฒนา ซึ่งเป็นนักพัฒนาระบบราชการ ที่มีสถานะเป็นลูกจ้างชั่วคราวเมื่อปฏิบัติงานครบ ๖ เดือนแรกแล้ว มีหน่วยงานร่วมพัฒนา นปร. ที่มีอัตราว่างและมีความประสงค์จะรับไปเป็นข้าราชการในสังกัด สามารถพิจารณาจัดสรรได้ทันที

กรณีที่ ๒ นปร. ที่จบตามระยะเวลาโครงการฯ ให้จัดสรร นปร. ไปยังหน่วยงานของรัฐตามประเด็นมุ่งเน้น (Agenda-based) ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์และนโยบายสำคัญของรัฐบาลของโครงการแต่ละรุ่นเป็นลำดับแรก

(๒.๒) ข้าราชการ เมื่อสำเร็จจากโครงการฯ แล้ว ให้กลับไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานต้นสังกัด

๓.๔.๘ การออกจากโครงการฯ การออกจากราชการ และการชดใช้ทุน

(๑) เงื่อนไขการออกจากโครงการฯ และออกจากราชการ แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงาน ก.พ.ร.

กรณีที่ ๒ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ขอลาออกจากโครงการฯ

ทั้งนี้ ผู้ที่ออกจากโครงการฯ ให้ออกจากการเป็นข้าราชการด้วย

(๒) การชดใช้ทุน (เฉพาะกลุ่มบุคคลทั่วไปที่มีสถานะเป็นข้าราชการแล้ว)

ให้สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำสัญญาการรับทุน โดยมีเงื่อนไขการชดใช้ทุนให้ชดใช้ทุนเป็นเงินตามที่จ่ายจริง หรือชดใช้ทุนเป็นเวลา แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงาน ก.พ.ร. ให้ชดใช้ทุนเป็นเงินตามที่จ่ายจริง โดยให้นับระยะเวลาชดใช้ทุนตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ

กรณีที่ ๒ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ขอลาออกจากโครงการฯ ด้วยเหตุดังต่อไปนี้

๑) ออกไปรับราชการที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ให้ชดใช้ทุนเป็นเวลาเท่ากับระยะเวลาที่อยู่ในโครงการฯ โดยให้นับระยะเวลาชดใช้ทุนตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ หากออกจากราชการก่อนเวลา ให้ชดใช้ทุนเป็นเงินเท่ากับระยะเวลาที่เหลือ

๒) ออกจากราชการ ให้ชดใช้ทุนเป็นเงินตามที่โครงการฯ จ่ายจริง โดยให้นับระยะเวลาชดใช้ทุนตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ

นปร. ที่มีสถานะเป็นนักพัฒนาระบบราชการ (ลูกจ้างชั่วคราว) ที่ไม่ผ่านการประเมินในช่วง ๖ เดือนแรก ไม่ต้องชดใช้ทุน

นปร. ที่มีสถานะเป็นข้าราชการช่วยราชการสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. จะส่งตัวกลับส่วนราชการต้นสังกัด

ทั้งนี้ ให้ ก.พ.ร. เป็นผู้พิจารณารายละเอียดการชดใช้ทุนทั้งกรณีผู้เข้าร่วมโครงการเป็นบุคคลทั่วไปและข้าราชการ

๓.๕ ก.พ.ร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติดังนี้

๓.๕.๑ เห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงโครงการพัฒนา นปร. ประกอบด้วย (๑) หลักการพัฒนา นปร. (๒) วัตถุประสงค์การพัฒนา นปร. (๓) สมรรถนะหลักของ นปร. (๔) แนวทางการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ (๕) สถานภาพผู้เข้าร่วมโครงการฯ (๖) แนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ (๗) การประเมินผลและการจัดสรร และ (๘) การออกจากโครงการฯ การออกจากราชการ และการชดใช้ทุน ตามมติ อ.ก.พ.ร. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๘ และให้เสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณาต่อไป

๓.๕.๒ เห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรียกเลิกมติคณะรัฐมนตรี ดังนี้

(๑) มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เรื่อง โครงการพัฒนา นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

(๒) มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ เรื่อง โครงการพัฒนา นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

(๓) มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๑ เรื่อง โครงการพัฒนา นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

(๔) มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง โครงการพัฒนา นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ ๔

(๕) มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ข้อเสนอการปรับปรุง โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

๓.๕.๓ เห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรีมอบหมายให้ ก.พ.ร. พิจารณารายละเอียด การปรับปรุงโครงการพัฒนา นปร. ได้ในกรณีที่ไม่กระทบต่อหลักการและวัตถุประสงค์ของโครงการฯ

๓.๕.๔ มอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ รับความเห็นของที่ประชุมเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ทักษะของผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประชาสัมพันธ์โครงการในระดับนโยบาย การติดตาม และเผยแพร่ผลสัมฤทธิ์ของผู้สำเร็จจากโครงการฯ ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

๔. ประโยชน์และผลกระทบ

โครงการพัฒนา นปร. เป็นโครงการที่มีความสำคัญในการเตรียมข้าราชการที่เป็นกำลังคน คุณภาพให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยการปรับปรุงโครงการพัฒนา นปร. ในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

๔.๑ โครงการพัฒนา นปร. สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าสู่ระบบ ราชการ และได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมในการรองรับทิศทางการพัฒนาระบบราชการในอนาคต

๔.๒ นปร. ในฐานะกำลังคนคุณภาพของภาครัฐจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลตั้งแตอยู่ในโครงการพัฒนา นปร.

๔.๓ ส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานร่วมพัฒนา นปร. จะได้รับการจัดสรร นปร. ที่มี สมรรถนะและทักษะในการขับเคลื่อนประเด็นทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญของหน่วยงานไปปฏิบัติราชการ โดยหน่วยงานร่วมพัฒนาจะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา นปร. ตลอดหลักสูตร

๕. ค่าใช้จ่ายและแหล่งที่มา หรือการสูญเสียรายได้

การปรับปรุงโครงการพัฒนา นปร. ในครั้งนี้ไม่กระทบกับกรอบค่าของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีของสำนักงาน ก.พ.ร.

๖. ข้อกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

๖.๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ เห็นชอบในหลักการและแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนา นปร. โดยกำหนดวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย เงื่อนไขการบรรจุ กระบวนการคัดเลือก แนวทางพัฒนา วิธีการเรียนรู้ การประเมินผล ระยะเวลา จำนวนผู้เข้าร่วม การบริหารโครงการ และผลที่คาดหวัง

๖.๒ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๑ อนุมัติในหลักการให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนา นปร. ต่อไปปีละ ๑ รุ่น รุ่นละประมาณ ๖๐ คน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้นไป และให้ปรับลดระยะเวลาการฝึกอบรมเหลือไม่เกิน ๒๒ เดือน พร้อมทั้งให้สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดมาตรการและแนวทางในการติดตาม ดูแล ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการฯ และควรนำผลการประเมินโครงการฯ มาปรับแก้ไขการดำเนินโครงการในระยะต่อไปด้วย

๖.๓ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ อนุมัติให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินโครงการพัฒนา นปร. รุ่นที่ ๔ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๓๕ คน เป็นกรณีพิเศษ เป็นการชั่วคราวตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับ ส่วนการดำเนินการพัฒนา นปร. ตั้งแต่รุ่นที่ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๑ ตามเดิม

๖.๔ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบในหลักการของข้อเสนอ การปรับปรุงโครงการพัฒนา นปร. ในประเด็นต่าง ๆ เช่น หลักการพัฒนา นปร. วัตถุประสงค์การพัฒนา นปร. สมรรถนะหลักของ นปร. และการปรับจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ จาก ๑๒๐ อัตรา เป็น ๑๕๐ อัตรา

๗. ข้อเสนอของหน่วยงานของรัฐ/คณะกรรมการเจ้าของเรื่อง

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๗.๑ เห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงโครงการพัฒนา นปร. ตามข้อ ๓.๔ ประกอบด้วย (๑) หลักการพัฒนา นปร. (๒) วัตถุประสงค์ในการพัฒนา นปร. (๓) สมรรถนะหลักของ นปร. (๔) การคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ (๕) สถานภาพผู้เข้าร่วมโครงการฯ (๖) แนวทางการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ (๗) การประเมินผลและการจัดสรร และ (๘) การออกจากโครงการฯ การออกจากราชการ และการชดเชยทุน

๗.๒ เห็นชอบให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี ดังนี้

(๑) มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เรื่อง โครงการพัฒนานักบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ยกเลิกทั้งฉบับ

(๒) มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ เรื่อง โครงการพัฒนานักบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ยกเลิกทั้งฉบับ

(๓) มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๑ เรื่อง โครงการพัฒนานักบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ยกเลิกทั้งฉบับ

(๔) มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง โครงการพัฒนานักบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ ๔ ยกเลิกทั้งฉบับ

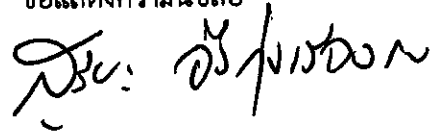
(๕) มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ข้อเสนอการปรับปรุงโครงการ พัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ยกเลิกทั้งฉบับ

๗.๓ มอบหมายให้ ก.พ.ร. พิจารณารายละเอียดการปรับปรุงโครงการพัฒนา นปร. ได้ ในกรณีที่ไม่กระทบต่อหลักการและวัตถุประสงค์ของโครงการฯ

๗.๔ เห็นชอบในหลักการการขอกรอบอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๕๐ อัตราต่อรุ่น สำหรับการดำเนินโครงการพัฒนา นปร. โดยให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการตามหนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค ๐๔๒๐/ว ๑๐๕๘ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จากเงินงบประมาณ และหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างผู้มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุริยะ จึงรุ่งเรืองกิจ)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ
โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๙๔ (หลักทรัพย์)
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th



หนังสือนำเสนอและสิ่งที่ส่งมาด้วย
<https://eoffice.opdc.go.th/d/e93a6f6b>