

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 ปัญหาที่เกิดขึ้นมีความซับซ้อน และอาจมีความเชื่อมโยงกัน การแก้ปัญหาหนึ่งกระตุ้นให้เกิดอีกปัญหาหนึ่ง ทำให้ต้องร่วมกันแก้ปัญหา มีการบูรณาการความคิดที่หลากหลาย การลองผิดลองถูกอย่างรวดเร็ว เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการแก้ปัญหา นอกจากนี้ ในอนาคตมีการคาดการณ์ว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างพลิกผัน (Disruption) จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ (๑) พัฒนาการของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (๒) ความพยายามของคนรุ่นใหม่ที่มีมุมมองที่หลากหลายและแตกต่างจากมุมมองเดิมอย่างสิ้นเชิง (๓) กลุ่มธุรกิจใหม่ขนาดเล็ก (Start - up) ที่มีรูปแบบการทำงาน และแนวคิดที่แตกต่างในการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และ (๔) ความรวดเร็วและความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ดังนั้น บริบทของสังคมโลกเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐโดยเฉพาะกลุ่มผู้นำให้มีกรอบความคิด (Mindset) และทัศนคติในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งความรู้ 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 และมีมืออาชีพ” และกำหนดเน้นการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้นำ โดยระบุ ใน ๔.๕.๒ ว่า “ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกๆระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิดผลักดันภารกิจ นวัตกรรมเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว”

การพัฒนาผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจึงถือได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการแข่งขันและการเจริญเติบโตขององค์กรซึ่งต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงข้อมูลที่สำคัญ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความแตกต่างและซับซ้อน มีมุมมองและวิสัยทัศน์ในระดับของสังคมโลกที่เชื่อมต่อและโยงใยกันด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น ต้องมีความพร้อมที่จะใช้กระบวนการทำงานแบบใหม่ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานและประสานการบริหาร สามารถใช้กระบวนการทำงานแบบส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรภายในและเครือข่ายการทำงานภายนอกให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำสำหรับอนาคต

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมให้รองหัวหน้าส่วนราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำที่มีความเป็นสากล (Global Leader) และเป็นผู้นำการขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรม และการบริหารเพื่อสนับสนุนให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด

๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการบริหารราชการ สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน

๓. หลักการและแนวคิด

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 เชื่อมต่อเข้ากับภารกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม มีความรอบรู้ในการบริหาร สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

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

(๑) การกำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Pipeline) เป็นกลไกที่ทำให้องค์กรสามารถสนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมทั้ง ความสามารถและคุณลักษณะ ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถทดแทนตำแหน่งสำคัญที่จะว่างลงในอนาคตได้อย่างทันการณ์ โดยหลักการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาต้องต่อเนื่องในทุกระดับ คือ การเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญ (Critical position) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบที่แตกต่างจากตำแหน่งเดิมอย่างมีนัยสำคัญ การพัฒนาเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ๆ (Onboard) เพื่อช่วยบุคลากรในการเปลี่ยนผ่านบทบาท จัดการกับความเครียด และปรับตัวเข้ากับความรับผิดชอบที่มากขึ้น และการพัฒนาขณะดำรงตำแหน่ง (On-going) เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งไประยะหนึ่งแล้ว ก็จำเป็นต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้อุบลสามารถรักษาความสามารถและคุณลักษณะที่มีอยู่ไว้ (Maintain) รวมทั้งพัฒนาทักษะ ความรู้ใหม่ๆ ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (upskill) อีกด้วย

(๒) การพัฒนาตาม pipeline นำหนักของเป้าหมายการพัฒนาจะเปลี่ยนไปตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากร โดยที่เมื่อแรกเข้า บุคลากรจำเป็นจะต้องสามารถ Leading Self ได้ ดังนั้น ในระดับนี้จำเป็นจะต้องให้น้ำหนักกับ 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

สมรรถนะพื้นฐานของนักบริหาร (Leadership competency) ๗ สมรรถนะ ประกอบด้วย (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) ซึ่งจะเน้นการพัฒนา Leadership Competence มากกว่า Functional และ Management Competence โดยให้น้ำหนักกับสมรรถนะทั้ง ๒ กลุ่ม ๘ สมรรถนะ ตามความเหมาะสม เพื่อการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการพัฒนาผู้นำจำเป็นจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในทุกระดับ สอดคล้องกับทั้งการพัฒนาตามสายอาชีพ และบริบทของภาครัฐในภาพรวม

๓.๑ 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

๓.๒ เป้าหมายการดำเนินการ เพื่อพัฒนานักบริหารให้เป็นผู้มีผู้นำระดับสากล (Global Leader) ที่มีความสามารถดังต่อไปนี้

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

(๒) เป็นผู้นำที่มีศักยภาพในการสร้างและขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรม (Innovation)

(๓) เป็นผู้นำที่มีความพร้อมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ (Integration)

๓.๓ องค์ประกอบเนื้อหาวิชา จะต้องประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก ได้แก่

(๑) การสั่งสมประสบการณ์

(๒) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำระดับสากล การบริหารราชการ และการขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล

(๓) เสริมสร้างสมรรถนะและความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร

๓.๔ โครงสร้างหลักสูตร เป็นกรอบโครงสร้างหลักสูตรที่กำหนดไว้ครอบคลุมแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้บริหาร และสามารถปรับเนื้อหาให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้ ประกอบด้วยการพัฒนาที่มุ่งเน้น

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

(๒) **ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership Skills)** สร้างความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบริบททั้งภายในและภายนอกประเทศ สามารถเป็นต้นแบบในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่รองรับการเปลี่ยนแปลง

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

(๔) **คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute)** เป็นบุคคลที่มีความรวดเร็วในการปรับตัว มีความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างผู้นำต้นแบบในระบบราชการ

๓.๕ 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) ในต่างจังหวัดและต่างประเทศ (ประเภท ประเภท ก ในกลุ่มประเทศอาเซียนบวกสาม)

๓.๖ 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) ในต่างจังหวัดและต่างประเทศ
- (๓) ช่วงบูรณาการความรู้และประเมินผลโครงการ (Close Session)
 - กิจกรรมนำเสนอผลงานบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติ
 - กิจกรรมบูรณาการความรู้และประเมินผลโครงการ

๔. กลุ่มเป้าหมาย ส่วนราชการละ ๑ คน รวมจำนวนไม่เกิน ๓๕ คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

- ๔.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓
- ๔.๒ ไม่เป็นผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- ๔.๓ มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในระดับดี

๕. ระยะเวลาดำเนินการและการฝึกอบรม

ดำเนินการระหว่างเดือนเมษายน - เดือนตุลาคม ๒๕๖๓

๖. เกณฑ์สำเร็จการเข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย ๒ มิติ คือ

๖.๑ เกณฑ์ด้านระยะเวลา

กิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมโครงการต้องมีระยะเวลาเข้าร่วมกิจกรรมเต็มเวลา ร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย ๓ กิจกรรม คือ การปฐมนิเทศ การศึกษาดูงานต่างประเทศ และกิจกรรมการบูรณาการความรู้ นอกเหนือจากทั้ง ๓ กิจกรรมข้างต้นแล้ว ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องมีระยะเวลาเข้าร่วมกิจกรรมตลอดทั้งโครงการ รวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๖.๒ เกณฑ์ด้านผลงาน

ผู้เข้าร่วมโครงการต้องเสนอแนวทางในการนำผลการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารส่วนราชการ อย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยนำเสนอเป็นผลงานการศึกษาร่วมกันของรุ่น

๗. สถานที่ดำเนินการ

- ๗.๑ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี
- ๗.๒ สถานที่ราชการหรือเอกชน ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด รวมทั้งหน่วยงานต้นแบบเพื่อการศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ

๘. งบประมาณ

สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด ประกอบด้วย ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่าง อาหารเย็น ในวันที่มีกิจกรรมการฝึกอบรมตามกำหนดการ และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ได้แก่ บัตรโดยสารเครื่องบินไป - กลับ ค่าธรรมเนียมการฝึกอบรม ค่าที่พักและค่าอาหารตลอดกิจกรรมที่ดำเนินการในต่างจังหวัดและต่างประเทศ สำหรับค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ให้เบิกจ่ายจากต้นสังกัด

๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ

๑๐.๑ ที่ปรึกษาโครงการ

หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล	เลขาธิการ ก.พ.
นางชุตินา	รองเลขาธิการ ก.พ.
นายสมศักดิ์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

๑๐.๒ เจ้าหน้าที่โครงการ

นายอริยะ	สกุลแก้ว	รักษาการนักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
นายศิธา	เมฆสุวรรณค์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นางสาวเกศสิริ	ศิริงามเมือง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๑๑. การติดต่อ

วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

เลขที่ ๔๗/๑๑๑ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๖๒, ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๘๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๔๙

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ kessiri.s@gmail.com

Towards
High Potential Leaders