



ที่ มท ๐๔๐๒.๒/๑ ๕๕๘

ถึง จังหวัด ทุกจังหวัด

ตามที่ กรมการพัฒนาชุมชนได้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอต่อ ก.พ. เพื่อขอให้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กรมการพัฒนาชุมชนเสนอ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้สามารถดำเนินการคัดเลือกบรรจุบุคคลกลุ่มเป้าหมายที่กรมการพัฒนาชุมชนได้พัฒนาขึ้นเองหรือร่วมกับหน่วยงานภายนอกพัฒนาขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นข้าราชการและมีใช้ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ (จังหวัด/อำเภอ/ตำบล/หมู่บ้าน) เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) เป็นกรณีพิเศษ โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันเป็นการทั่วไปกับบุคคลภายนอกตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ (๑) ข้าราชการในสายงานเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญงาน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ (๒) อาสาพัฒนา (อสพ.) ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยอาสาพัฒนา พ.ศ. ๒๕๔๐ ปฏิบัติงานพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ (๓) พนักงานราชการในตำแหน่งนักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน ซึ่งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานราก สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด (๔) พนักงานราชการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ และ (๕) พนักงานจ้างเหมาบริการ เช่น บัณฑิตอาสา ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ระดับตำบล หมู่บ้าน ภายใต้การกำกับดูแล แนะนำ ให้คำปรึกษา ของพัฒนากรจังหวัด พัฒนาการอำเภอและพัฒนากรผู้ประสานงานประจำตำบล ในโครงการบัณฑิตอาสาต้นแบบ ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนได้ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และมหาวิทยาลัยบูรพา ดำเนินการในพื้นที่ ๓ จังหวัด (ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง) ภายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นต้น นั้น

บัดนี้ สำนักงาน ก.พ. แจ้งว่า ก.พ. ได้พิจารณาคำขอดังกล่าวแล้ว มีมติ ไม่อนุมัติ ให้กรมการพัฒนาชุมชนคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) เป็นกรณีพิเศษ รายละเอียดสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน <http://personnel.cdd.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและมอบหมายให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแจ้งเจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน



กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๙๒

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๐๔-๕



ก.พ. 24 ม.ก. 67
เลขรับที่ 22
เวลา 11.00 น.



กรมการพัฒนาชุมชน
เลขรับ 1425
วันที่ 23 ม.ค. 2567
เวลา 11:48 น.

ที่ นร ๑๐๐๔.๒/๔

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๗

กองการเจ้าหน้าที่
วันที่ 23 ม.ค. 2567
เลขรับ 693

เรื่อง การขอคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) ด้วยเหตุพิเศษตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

อ้างถึง หนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒.๒/๕๔๕๘ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมการพัฒนาชุมชนขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้สามารถ ดำเนินการคัดเลือกบรรจุบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ (จังหวัด/อำเภอ/ ตำบล/หมู่บ้าน) เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันนี้ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ. ได้พิจารณาคำขอดังกล่าวแล้ว มีมติไม่อนุมัติให้กรมการพัฒนาชุมชนคัดเลือกเพื่อบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (พัฒนากร) เป็นกรณีพิเศษ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายกิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์)

รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๙๔๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocsc.go.th

ที่ มท ๐๔๐๒.๒/ ๕๕๕๖



กรมการพัฒนาชุมชน

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารรัฐประศาสนภักดี

ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กทม. ๑๐๒๑๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การขอคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) ด้วยเหตุพิเศษตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อเสนอต่อ ก.พ. ในการขอคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน มีเหตุพิเศษที่จำเป็นต้องเสนอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สามารถดำเนินการคัดเลือกบรรจุบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ (จังหวัด/อำเภอ/ตำบล/หมู่บ้าน) ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนได้พัฒนาขึ้นหรือได้ร่วมกับหน่วยงานภายนอกพัฒนาขึ้น เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้กรมการพัฒนาชุมชนจะสามารถดูแลรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจให้อยู่กับองค์กรและพัฒนาให้เป็นระบบเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนในสายงานหลักที่ปฏิบัติงานในภารกิจหลักระดับพื้นที่ที่มีเส้นทางให้ก้าวหน้าสู่การเป็นข้าราชการที่เก่ง ดี มีศักยภาพพร้อมทำงานได้ทันทีเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งสามารถบริหารจัดการกำลังคนที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ในภาพรวม เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจงานให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเสนอต่อ ก.พ. เพื่อพิจารณาต่อไป ผลเป็นประการใด ขอได้โปรดแจ้งให้กรมการพัฒนาชุมชนทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายอรรถชัย สัมพันธ์วัฒน์)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลัง

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๙๒

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๑๔-๕



ข้อเสนอต่อ ก.พ.

ในการขอคัดเลือกบรรจบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) ด้วยเหตุพิเศษตามมาตรา ๕๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
โดย กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

๑. ที่มาและเหตุผลความจำเป็น

๑.๑ เนื่องจากกรมการพัฒนาชุมชนมีบทบาทภารกิจหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งการพัฒนาระบบการเรียนรู้ กระบวนการมีส่วนร่วม การพัฒนาศักยภาพของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน ในการบริหารจัดการชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานราก (อาชีพ รายได้ วิสาหกิจชุมชน) รวมทั้งการพัฒนาทุนชุมชน (ทั้งทุนที่เป็นตัวเงินและทุนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ทุนทาง ทรัพยากรธรรมชาติ ทุนภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน) บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ของประชาชน และการปลูกฝังทัศนคติในการคิดพึ่งพาตนเองเป็นหลัก ไม่รอแต่เพียงการช่วยเหลือจากภายนอก เพื่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนและชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการบริหารจัดการชุมชนให้พร้อมรองรับการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ตามทิศทางการพัฒนาประเทศจากทุกภาคส่วน ประกอบกับมีโครงสร้างและกลไกเชื่อมโยงการทำงานตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงระดับปฏิบัติในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ครัวเรือน และระดับบุคคล จึงได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการภารกิจตามนโยบายสำคัญจากรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยซึ่งต้องดำเนินการ และขยายผลไปทั่วประเทศอย่างต่อเนื่องและเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ เช่น โครงการแก้ไขความยากจน (กข.คจ.) การดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) การติดตามสนับสนุนกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน เพื่อแก้ไขปัญหาเสพติด การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise : SE) การขยายผลหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงวิถีชีวิต (Way of Life) การขับเคลื่อนงานตลาดประชารัฐ การดำเนินโครงการชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี การดำเนินโครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา โมเดล” และการขับเคลื่อนการดำเนินงานขจัดความยากจนและ พัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น โดยมีพัฒนาการเป็นกลไกหลักในการ ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติระดับตำบล หมู่บ้าน

๑.๒ ลักษณะการทำงานของพัฒนากรมีความแตกต่างจากการทำงานของข้าราชการโดยทั่วไป ซึ่งทำงานประจำในสำนักงานเป็นหลัก ในขณะที่พัฒนากรต้องทำงานในพื้นที่ร่วมกับประชาชนเป็นหลัก ต้องสร้าง การยอมรับ เชื่อมถือและไว้วางใจจากประชาชน โดยการคลุกคลีใกล้ชิดเข้าถึงประชาชนในทุกพื้นที่ เพื่อดำเนินการ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการมีส่วนร่วม และการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพของประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่ม/ องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชนในพื้นที่ ให้มีความเข้มแข็ง สามารถร่วมกันบริหารจัดการชุมชนใน ด้านต่าง ๆ บนพื้นฐานการปลูกฝังทัศนคติในการคิดพึ่งพาตนเองเป็นหลักและรวมตัวรวมกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม ปรับความคิดและทัศนคติของประชาชนให้คิดพึ่งพาตนเองเป็นหลัก ไม่รอแต่เพียงความ ช่วยเหลือจากภายนอก นอกจากนี้พัฒนากรยังเป็นกลไกหลักในการเตรียมความพร้อมของประชาชนเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ โดยประสานบูรณาการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกับหน่วยงาน/ภาคีการ พัฒนาทุกภาคส่วนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในชุมชน กระตุ้นให้ชุมชนร่วมกันคิด ตัดสินใจ วางแผน และร่วมกัน ดำเนินการและตรวจสอบการบริหารจัดการชุมชนในการแก้ไขปัญหาความต้องการและพัฒนาชุมชนของตนเอง และมีความพร้อมรองรับการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐ และพร้อมรองรับการพัฒนาต่อยอดในทุก ๆ ด้านจากหน่วยงาน ทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนให้ดีขึ้นทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน อาชีพ รายได้ การบริหารจัดการเงินทุนชุมชน กองทุนชุมชน แหล่งทุน การพัฒนาทุนทางทรัพยากรของชุมชนและ ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดคุณค่าและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ การส่งเสริมและบูรณาการข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อการวางแผนพัฒนาระดับตำบล รวมทั้งการพัฒนาสวัสดิการชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น จึงต้องการ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และพื้นฐานทัศนคติที่ดีในการทำงานในพื้นที่

สามารถปรับตัวทำงานในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างหลากหลายทางภูมิสังคมร่วมกับประชาชนและหน่วยงาน/ภาคีการพัฒนาต่าง ๆ รวมทั้งมีแนวคิดมุมมองที่สามารถให้คำแนะนำปรึกษาและร่วมแสวงหาทางออกในการแก้ไขปัญหาความต้องการอย่างสร้างสรรค์แก่ประชาชน ชุมชน กลุ่ม/องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนในพื้นที่ได้

๑.๓ จากการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการด้านการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้อัตรากำลังข้าราชการของกรมการพัฒนารัฐบาลได้ลดลงจำนวนมาก จากที่เคยมีสูงสุด จำนวน ๙,๐๘๙ อัตรากำลังเหลือในปัจจุบัน จำนวน ๖,๗๖๐ อัตรากำลัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตรากำลังของพัฒนากร ซึ่งเป็นข้าราชการที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงานตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์/ภารกิจหลักของกรมการพัฒนารัฐบาล รวมทั้งงานสำคัญตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยที่มอบหมายให้กรมการพัฒนารัฐบาลรับผิดชอบ ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ที่ถือได้ว่าเป็นจุดตัดความสำเร็จของการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ในการพัฒนารัฐบาลและพัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชน ได้ลดลงไปเป็นจำนวนมาก โดยจากที่เคยมีอัตรากำลังพัฒนากรสูงสุด จำนวน ๕,๗๑๓ อัตรากำลังเหลือในปัจจุบัน จำนวน ๓,๗๒๓ อัตรากำลัง ลดลง ๑,๙๙๐ อัตรากำลัง หรือลดลงถึงร้อยละ ๓๕ ในขณะที่ภาระงานหรือปริมาณงานในความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งที่ผ่านมากรมการพัฒนารัฐบาลได้พยายามแก้ไขปัญหาเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ลดลงของพัฒนากรด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนสายงานข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ในสำนักงานพัฒนารัฐบาลอำเภอ จำนวน ๘๒๕ อัตรากำลัง เป็นตำแหน่งพัฒนากรในสายงานเจ้าพนักงานพัฒนารัฐบาลทั้งหมด (ปัจจุบันพัฒนากรมี ๒ สายงาน คือ สายงานนักวิชาการพัฒนารัฐบาล ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน ๓,๔๓๒ อัตรากำลัง และสายงานเจ้าพนักงานพัฒนารัฐบาล ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญการ จำนวน ๒๙๑ อัตรากำลัง) การทดแทนอัตรากำลังข้าราชการที่เกษียณอายุด้วยอัตรากำลังพนักงานราชการ โดยกำหนดเป็นตำแหน่งของพัฒนากรที่เป็นพนักงานราชการในสายงานนักวิชาการพัฒนารัฐบาล จำนวน ๒๔ อัตรากำลัง การขอรับการจัดสรรพนักงานราชการในตำแหน่งนักส่งเสริมการพัฒนารัฐบาล เพื่อเสริมการทำงานของพัฒนากรในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานราก จำนวน ๔๘ อัตรากำลัง การขอเพิ่มอัตรากำลังอาสาพัฒนา (อสพ.) ซึ่งจ้างด้วยเงินงบประมาณหมวดค่าตอบแทนเป็นรายปี ทำงานในสังกัดสำนักงานพัฒนารัฐบาลอำเภอโดยปฏิบัติงานระดับพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน เช่นเดียวกับพัฒนากร จำนวน ๒๐๐ อัตรากำลัง รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและสถาบันการศึกษาในการจัดทำโครงการและจ้างงานบัณฑิตอาสา เพื่อปฏิบัติงานพัฒนารัฐบาลในเขตพื้นที่เฉพาะหรือพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เป็นต้น

๑.๔ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกับพัฒนากรเหล่านี้โดยเฉพาะที่เป็นพนักงานราชการ อาสาพัฒนา (อสพ.) และบัณฑิตอาสา เมื่อทำงานไปเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้วไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่จะสร้างความมั่นคงหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการทำงาน ก็จะลาออกหรือไม่ต่อสัญญาจ้าง ทำให้งบประมาณ บุคลากร และปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ที่กรมการพัฒนารัฐบาลได้ลงทุนไปกับการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการทำงานพื้นที่ตำบล หมู่บ้านร่วมกับประชาชน เกิดความสูญเปล่า และต้องเริ่มต้นพัฒนาฝึกอบรมถ่ายทอดความรู้ให้กับคนใหม่ที่มาทำงานแทน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลานาน และกว่าจะเข้าใจในงานอย่างถ่องแท้ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล อาจต้องใช้เวลากว่า ๒ ปี หรือมากกว่านั้น ทำให้ไม่เกิดความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่ และไม่สามารถสร้างแรงจูงใจและดึงดูดรักษาบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพซึ่งสามารถทำงานเสริมหรือทดแทนพัฒนากรในพื้นที่ที่อัตรากำลังพัฒนากรมีไม่เพียงพอได้อย่างที่ควรจะเป็น เสมือนต้องเริ่มต้นพัฒนาคนใหม่มาโดยตลอด

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น กรมการพัฒนารัฐบาลจึงได้จัดทำข้อเสนอต่อ ก.พ. เพื่อให้ความเห็นชอบและกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกบรรจุบุคคลกลุ่มเป้าหมายเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนารัฐบาล ระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) ด้วยเหตุพิเศษตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามที่กรมการพัฒนารัฐบาลเสนอ เพื่อที่จะสามารถดูแลรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจให้อยู่กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว และเกิดความคุ้มค่าในการลงทุนที่ไม่สูญเปล่าในการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจหลักของกรมการพัฒนารัฐบาล

๒. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย เป็นบุคลากรที่กรมการพัฒนาชุมชนได้พัฒนาขึ้น หรือได้ร่วมกับหน่วยงานภายนอก จัดทำขึ้น ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นข้าราชการและไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งเป็นกำลังหลักที่สำคัญที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับพื้นที่ (จังหวัด/อำเภอ/ตำบล/หมู่บ้าน) และปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกับการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสายงานนักวิชาการพัฒนาชุมชน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจหลัก รวมถึงภารกิจสำคัญตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยที่มอบหมายให้กรมการพัฒนาชุมชนรับผิดชอบ ซึ่งได้ใช้งบประมาณในการพัฒนา/ฝึกอบรมเฉพาะ เสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องยาวนานสมควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าอย่างมั่นคงในอาชีพการงานโดยการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) ตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แก่ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑, อาสาพัฒนา (อสพ.) ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยอาสาพัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๐, พนักงานราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ เช่น นักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน นักวิชาการพัฒนาชุมชน, พนักงานจ้างเหมาบริการ เช่น บัณฑิตอาสา ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ เป็นต้น ดังนี้

๒.๑ พัฒนากรในสายงานเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน เช่นเดียวกับพัฒนากรในสายงานนักวิชาการพัฒนาชุมชน ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนเห็นควรที่จะพัฒนาระดับทักษะความสามารถในการทำงานเชิงวิชาการให้สูงขึ้น และเพิ่มโอกาสให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ทั้งระดับปฏิบัติงานและชำนาญงาน ได้เติบโตก้าวหน้าในอาชีพอีกช่องทางหนึ่งด้วย ปัจจุบันมี ๒๙๑ อัตรา ซึ่งส่วนใหญ่ของผู้ดำรงตำแหน่ง คือ ร้อยละ ๗๕ มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

๒.๒ อาสาพัฒนา (อสพ.) ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยอาสาพัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ลักษณะเดียวกันกับพัฒนากรในสายงานนักวิชาการพัฒนาชุมชน และเป็นกลไกหลักที่สำคัญด้านกำลังคนที่กรมการพัฒนาชุมชนใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ทดแทนพัฒนากรในพื้นที่ที่ขาดแคลนหรือมีอัตรากำลังพัฒนากรไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนและที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัจจุบันได้รับงบประมาณในการจ้างปีละ ๒๐๐ อัตรา (สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ) ใช้วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

๒.๓ นักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นพนักงานราชการที่ปฏิบัติภารกิจในแผนงาน/โครงการสำคัญตามยุทธศาสตร์ประเทศตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๖ ในส่วนที่กรมการพัฒนาชุมชนรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานราก เพื่อผลในการเสริมสร้างศักยภาพชุมชนให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรของชุมชนและทุนชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีอยู่ มาสร้างสรรคให้เกิดคุณค่าและมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างสมดุลและยั่งยืนในการพัฒนาส่งเสริมอาชีพและรายได้ของประชาชนในชุมชน ซึ่งต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ในลักษณะเดียวกับพัฒนากรในสายงานนักวิชาการพัฒนาชุมชน แต่จะดำเนินการในภาพรวมระดับจังหวัด โดยเน้นในด้านการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานราก เช่น การส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน/สินค้าชุมชนตามโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) สู่สากล การสืบสานสุดยอดภูมิปัญญาไทยสู่ภูมิปัญญาโลก (OTOP Thailand Brand) การพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้ผลิตชุมชนด้วยการควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ OTOP (QC) การพัฒนาหมู่บ้าน OTOP เพื่อการท่องเที่ยว เป็นต้น ปัจจุบันมีจำนวน ๔๘ อัตรา (๔๘ จังหวัด ๆ ละ ๑ อัตรา) สังกัดกลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด) ใช้วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

๒.๔ พัฒนาการที่เป็นพนักงานราชการในตำแหน่ง “นักวิชาการพัฒนาชุมชน” ซึ่งเป็นพนักงานราชการที่เกิดจากการยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการในแต่ละปี แล้วทดแทนด้วยอัตราพนักงานราชการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ โดยปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน ในลักษณะเดียวกับพัฒนาการที่เป็นข้าราชการในสายงานนักวิชาการพัฒนาชุมชน ทุกประการ ปัจจุบันมีจำนวน ๒๔ อัตรา (สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ) ใช้วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

๒.๕ พนักงานจ้างเหมาบริการ เช่น บัณฑิตอาสา ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ ในโครงการบัณฑิตอาสาต้นแบบ ซึ่งกรมการพัฒนาชุมชนได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยบูรพา ดำเนินการในพื้นที่ ๓ จังหวัด (ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง) ภายในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นต้น โดยปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ทำหน้าที่ในการศึกษาและสำรวจผลกระทบจากการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและการพัฒนาพื้นที่และชุมชน สำรวจข้อมูลเชิงลึกในทุกมิติในระดับอำเภอและชุมชนที่สำคัญ ร่วมพัฒนาและสร้างความร่วมมือกับคนในพื้นที่ กระจายความรู้และวิทยาการที่ทันสมัยเข้าสู่ชุมชนโดยผสมผสานกับวิถีดั้งเดิมเพื่อนำไปสู่โอกาสในการพัฒนาชุมชนที่ดี และยั่งยืน และเป็นผลดีต่อการพัฒนาอีอีซีในระยะยาว รวมทั้งปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ระดับตำบล หมู่บ้าน ภายใต้การกำกับดูแล แนะนำ ให้คำปรึกษา ของพัฒนาการจังหวัด พัฒนาการอำเภอและพัฒนาการผู้ประสานงานประจำตำบล และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ใช้วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่เสนอต่อ ก.พ.

เพื่อประโยชน์ระยะยาวในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้น กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้จัดทำข้อเสนอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้กรมการพัฒนาชุมชนสามารถดำเนินการคัดเลือกบรรจุบุคคลกลุ่มเป้าหมายตามข้อ ๒ เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนาการ) โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันเป็นการทั่วไปกับบุคคลภายนอก ดังนี้

๓.๑ หลักเกณฑ์ เป็นผู้มีความสมบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป หรือคุณวุฒิต่างอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด และ

๒) มีความสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และ

๓) เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ (จังหวัด/อำเภอ/ตำบล/หมู่บ้าน) ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรมการพัฒนาชุมชน หรือตามที่ได้รับพัฒนาโดยผ่านกระบวนการตามโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่กรมการพัฒนาชุมชนจัดทำขึ้นหรือร่วมกับหน่วยงานภายนอกจัดทำขึ้น ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑, อาสาพัฒนา (อสพ.) ตามกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยอาสาพัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๐, พนักงานราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ เช่น นักส่งเสริมการพัฒนาชุมชน นักวิชาการพัฒนาชุมชน หรือที่กำหนดชื่อตำแหน่งเป็นอย่างอื่น, พนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ เช่น บัณฑิตอาสา หรือที่กำหนดชื่อตำแหน่งเป็นอย่างอื่น และ

๔) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ตามข้อ ๓) รวมเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ทั้งนี้ กรณีที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามข้อ ๓) มากกว่า ๑ ตำแหน่ง สามารถนำระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าวมานับรวมกันได้

๓.๒ วิธีการ ใช้การสอบคัดเลือกเฉพาะภาค ข. (ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง) และภาค ค. (ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง : สอบสัมภาษณ์) เพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนาการ) โดยให้ยกเว้นการสอบ ภาค ก. (ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป)

๓.๓ เจ็อนไซ การสอบคัดเลือกแต่ละครั้ง ให้ขึ้นบัญชีผู้สอบได้ไม่เกิน ๒ ปี โดยในปีแรกให้บรรจุเข้ารับราชการได้ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของตำแหน่งว่างในสายงานนักวิชาการพัฒนาชุมชน (พัฒนากร) ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณที่ดำเนินการสอบคัดเลือก และในปีที่สองให้บรรจุเข้ารับราชการได้อีกไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของตำแหน่งว่างในสายงานนักวิชาการพัฒนาชุมชน (พัฒนากร) ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณที่บัญชีผู้สอบได้ยังมีผลใช้อยู่ ทั้งนี้ หากมีการประกาศสอบคัดเลือกครั้งใหม่ก่อนครบกำหนด ๒ ปี ให้ถือว่าบัญชีผู้สอบได้ในขณะนั้นเป็นอันยกเลิก

๔. ประโยชน์ที่จะได้รับ

๔.๑ กรมการพัฒนาชุมชนสามารถที่จะดูแลรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจให้อยู่กับองค์กรและพัฒนาให้เป็นระบบเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนในสายงานหลักที่ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจงานในความรับผิดชอบโดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนนโยบาย/ยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยที่มอบหมายให้กรมการพัฒนาชุมชนรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งแหล่งทุน อาชีพ รายได้ โครงการแก้ไขปัญหาความยากจน (กขคจ.) การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ ชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น ให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว

๔.๒ ทำให้การใช้งบประมาณและการลงทุนในปีจ่ายต่าง ๆ ที่ผ่านมาเพื่อการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ที่ไม่ใช่ข้าราชการ ไม่เกิดความสูญเปล่า ทั้งยังสามารถที่จะจัดวางระบบเพื่อพัฒนาต่อยอดให้เติบโตก้าวหน้าเข้าสู่การเป็นข้าราชการที่เก่ง ดี มีคุณภาพ มีศักยภาพพร้อมทำงานได้ต่อเนื่องทันทีเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) และสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ที่เป็นข้าราชการอยู่แล้ว คือผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ก็จะได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น อันเป็นการยกระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เช่น ยกระดับการทำงานเชิงวิชาการให้สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งย่อมส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานในภาพรวมและการทำงานร่วมกับภาคประชาชนและหน่วยงานภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๔.๓ เป็นการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในภารกิจหลักระดับพื้นที่ ให้มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและพัฒนาขีดสมรรถนะในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ ภารกิจในความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชนทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานราก พัฒนาอาชีพ รายได้ แหล่งทุน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการชุมชนและมีความพร้อมรองรับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามทิศทางการพัฒนาประเทศ เป็นต้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นตามไปด้วย

๔.๔ ไม่กระทบต่อการดำเนินการสอบแข่งขันคัดเลือกบุคคลภายนอกทั่วไปตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อบรรจุให้เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) ที่ยังสามารถดำเนินการได้ตามปกติเช่นเดิม

๔.๕ สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่ง ก.พ. สามารถยกเว้นหรือผ่อนปรนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการหรือวิธีปฏิบัติในเรื่องนั้น หรือกำหนดให้แตกต่างกันไปเป็นการเฉพาะรายตลอดระยะเวลาการทดสอบก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ และให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการแต่ละแห่งที่แตกต่างกัน ตามหลักการปฏิรูประบบประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ตามนัยมาตรา ๒๕๘ ข. (๓) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งภารกิจของพัฒนากรต้องลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ร่วมกับภาคประชาชนเป็นหลักและต้องรู้จักปรับใช้ให้เหมาะสมกับชุมชนและสภาพการณ์ในพื้นที่ที่มีความแตกต่างหลากหลาย อันต่างจากข้าราชการโดยทั่วไปที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในสำนักงานเป็นหลัก

๕. ข้อกำหนด

ดำเนินการตาม มาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๖. ข้อเสนอ

เพื่อให้กรมการพัฒนาชุมชนสามารถดำเนินการคัดเลือกบรรจุบุคคลกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันเป็นการทั่วไปกับบุคคลภายนอกตามแนวทางที่กฎหมายบัญญัติไว้ในมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในระยะยาวในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของกรมการพัฒนาชุมชน และภารกิจตามนโยบายสำคัญที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย ให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเรียนเสนอ ก.พ. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบและกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (พัฒนากร) ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนเสนอมานี้ต่อไป