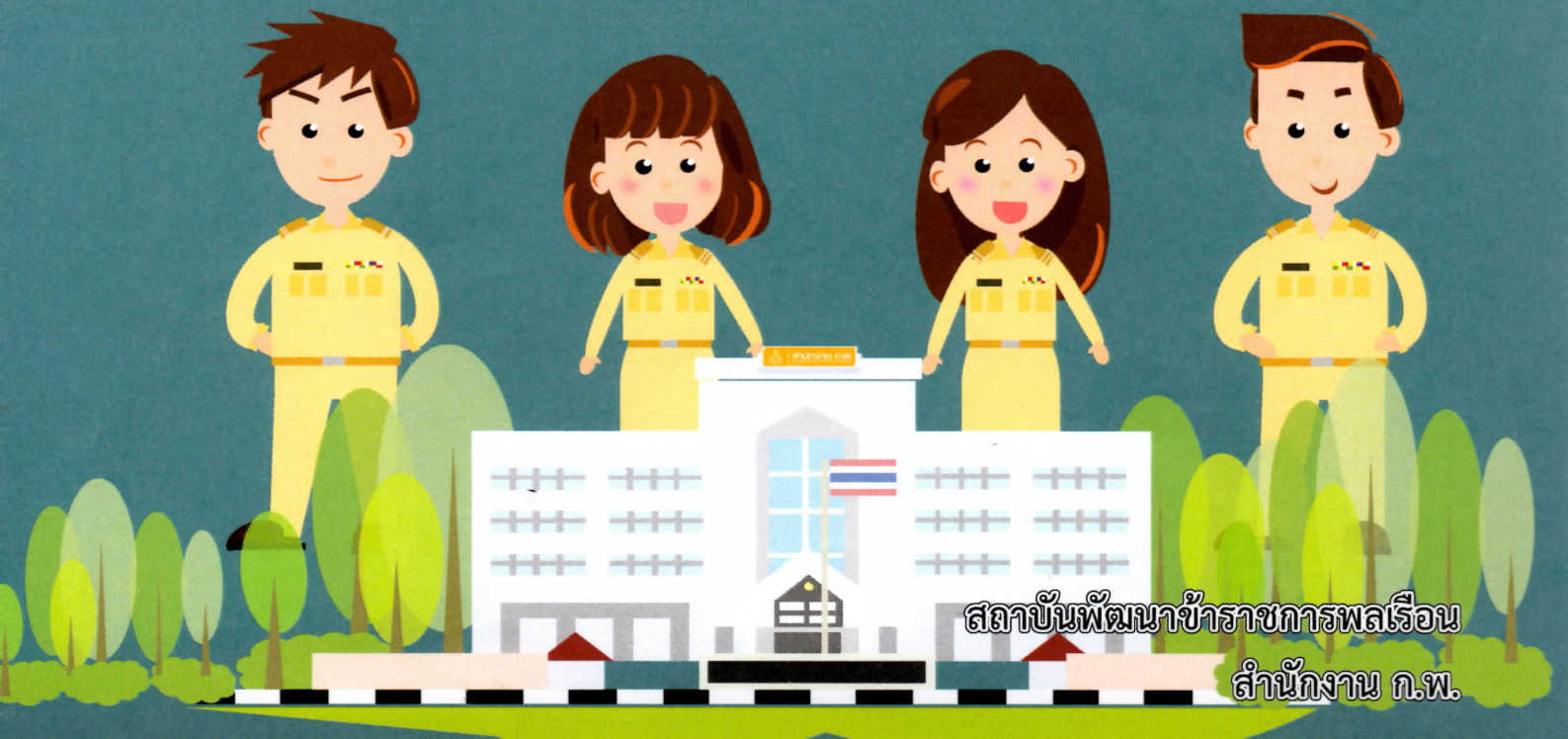
สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission



แนวทางการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผล การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ



สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ.

รายงานสรุปความคิดเห็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง “แนวทางการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ
ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ”
วันอังคารที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๕.๓๐ น.
ณ โรงแรม เดอะ เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ กรุงเทพมหานคร

****

<u>ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมิน</u>

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ปรับปรุงแนวทางการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของกระบวนการพัฒนาทั้ง ๓ กระบวนการ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐ โดยให้มีผลใช้บังคับสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่บรรจุเข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป นั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีนั้น

สพข. จึงเห็นควรให้มีการสอบถามความคิดเห็นของกระบวนการพัฒนาทั้ง ๓ กระบวนการ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน เพื่อมาประกอบการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ในส่วนที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

<u>วัตถุประสงค์ของการประเมิน</u>

เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำแนวทางการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>ขอบเขตของการประเมิน</u>

๑. การประเมินครั้งนี้ เป็นการประเมินกระบวนการพัฒนาทั้ง ๓ กระบวนการ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒. ศึกษาจากแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๔๘ คน ของจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๒

๓. แบบรายงานความคิดเห็น แบ่งเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ การปฐมนิเทศ ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และส่วนที่ ๓ การอบรมสัมมนาร่วมกัน
โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

[ส่วนที่ ๑] เรื่อง การปฐมนิเทศ

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ ได้รับทราบโอกาสในการพัฒนาตนเอง โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการทำงานรับราชการ

ประเด็นคำถาม

๑.๑ นอกเหนือจากการให้หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลาง และผู้บริหารระดับอำนวยการขึ้นไปในส่วนภูมิภาค เป็นผู้ถ่ายทอดถึงภารกิจความรับผิดชอบของส่วนราชการที่มีต่อราชการนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล โอกาสในการพัฒนา ฝึกอบรม ดูงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพในส่วนราชการแล้ว ส่วนราชการของท่านมีวิธีการปฐมนิเทศที่เพิ่มเติมจากแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดหรือไม่

พบว่า ส่วนราชการดำเนินการปฐมนิเทศ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ มีจำนวน ๗๘ แห่ง และส่วนราชการที่มีวิธีการปฐมนิเทศเพิ่มเติมจากแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ มีจำนวน ๒๒ แห่ง อาทิ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ กรมป่าไม้ กรมอนามัย กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ฯลฯ เป็นต้น ทั้งนี้ วิธีการที่ส่วนราชการดำเนินการเพิ่มเติมจากแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยสรุป ดังนี้

(๑) การกำหนดให้ข้าราชการบรรจุใหม่ไปเรียนรู้งานตามสำนัก/กองต่าง ๆ
(๒) การไปศึกษาดูงานหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค หรือพื้นที่จริง
(๓) มีการประเมินพฤติกรรมของข้าราชการบรรจุใหม่ก่อนการปฐมนิเทศ
(๔) การฝึกปฏิบัติงานตามสายงาน หรือสายงานหลักในหน่วยงานก่อนการปฐมนิเทศ
(๕) การมีกิจกรรมการเรียนรู้เป็นผู้ให้และผู้สร้างสิ่งที่ดีให้สังคม เพื่อสังเกตพฤติกรรม
(๖) การแยกกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ เช่น กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ อบรมสัมมนาร่วมกันเฉพาะ
(๗) ระบบพี่เลี้ยง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
(๘) การฝึกงานให้ครบทุกสายงานก่อนบรรจุลงปฏิบัติงานจริง
(๙) ให้บุคลากรของส่วนราชการที่เป็นต้นแบบมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์
(๑๐) เปิดวีดิทัศน์ เกี่ยวกับภารกิจและข้อมูลต่าง ๆ ให้ชม

๑.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลเพื่อวัดระดับความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจผู้บริหารและโครงสร้างขององค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการของท่านคืออะไร

พบว่า ส่วนราชการมีการใช้เครื่องมือวัดการประเมินผลในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วย แบบประเมิน สังเกตการณ์ สัมภาษณ์ และอื่น ๆ (รายงานรูปเล่ม รายงานการปฐมนิเทศ) ดังนี้

เครื่องมือวัดการประเมินผล	**จำนวนคำตอบ**
แบบประเมิน	๖๓
สังเกตการณ์	๒๐
สัมภาษณ์	๑
อื่น ๆ	๗
แบบประเมินและสังเกตการณ์	๓๒
แบบประเมินและสัมภาษณ์	๑
สังเกตการณ์และสัมภาษณ์	๕
แบบประเมิน สังเกตการณ์ และสัมภาษณ์	๗
แบบประเมิน และอื่น ๆ	๕
แบบประเมิน สังเกตการณ์ และอื่น ๆ	๓
สังเกตการณ์ และสัมภาษณ์	๔
รวม	**๑๔๘**

[ส่วนที่ ๒] เรื่อง การเรียนรู้ด้วยตนเอง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำเอกสารชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง “หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่” จำนวน ๔ หมวดวิชา ๑๓ ชุดวิชา และจัดทำเป็นบทเรียนหลักสูตร e-Learning “รหัส 001 M หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่” จำนวน ๑๓ วิชา

ประเด็นคำถาม

๒.๑ ส่วนราชการของท่านเลือกใช้วิธีการใดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเรียนรู้ด้วยตนเอง

พบว่า ส่วนราชการส่วนใหญ่ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตร e-Learning คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๖ และชุดเอกสารการเรียนรู้ด้วยตนเองคิดเป็น ร้อยละ ๑๒.๘๔ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ มีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเนื้อหาและรูปแบบของชุดการเรียนด้วยตนเอง และหลักสูตร e-Learning ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยสรุป ดังนี้

เอกสารชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	e-Learning
- มีรูปแบบความสวยงามมากกว่า e-Learning - เนื้อหาเน้นตัวอักษร ไม่มีสื่อการสอน และแบ่งเนื้อหาออกเป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจน	- เนื้อหาควรมีเฉพาะแบบทดสอบ แล้วให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่ไปศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ด้วยตนเองจากสื่อใดก็ได้ - website ของสำนักงาน ก.พ. บางครั้งเข้ายาก - รูปแบบของตัวอักษรควรเพิ่มขนาดตัวอักษร - เพิ่มช่องทางการเรียนรู้ผ่าน app มือถือ หรือ Smart Phone - การเก็บเวลาเรียนของผู้ที่เข้าเรียน ควรมีการปรับปรุงการเข้าทำข้อสอบ Pretest, Posttest ที่อาจมีการใช้วิธีการผิด ๆ ในการทำข้อสอบ เช่น อาจจะมีการ login เข้าไปทำข้อสอบเฉพาะบุคคล - ควรมีการปรับปรุงข้อมูล ข้อสอบให้ทันสมัย ควรปรับการถาม-ตอบ ให้มีผลกับการสอบ /ระบบมีการตอบสนองตลอดเวลา - มีรูปแบบการนำเสนอที่สามารถเรียนรู้ได้ง่ายแต่ควรปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัยมากขึ้น เช่น ระบบเสียงภาพประกอบ

[ส่วนที่ ๓] เรื่อง การอบรมสัมมนาร่วมกัน

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง

ประเด็นคำถาม

๓.๑ ส่วนราชการของท่านเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือได้รับมอบหมายให้จัดอบรมสัมมนาร่วมกันระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวง หรือไม่ อย่างไร

การดำเนินการจัดอบรมสัมมนาร่วมกัน	จำนวนคำตอบ
เป็นผู้จัดอบรมสัมมนา	๔๘ (๓๒.๔๓)
ไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการจัดอบรมสัมมนา	๑๐๐ (๖๗.๕๖)

๓.๒ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการสามารถส่งข้าราชการไปอบรมสัมมนาร่วมกันในกลุ่มกระทรวงเดียวกันนั้น หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะรับข้าราชการจากส่วนราชการอื่นหรือไม่ อย่างไร

พบว่า มีผู้ให้ความเห็นว่ามีความพร้อมที่จะรับข้าราชการจากส่วนราชการอื่นเข้าอบรมสัมมนาร่วมกัน จำนวน ๒๒ แห่ง และที่ไม่มีความพร้อม จำนวน ๙๓ แห่ง โดยมีเหตุผล โดยสรุปดังนี้

เหตุผลความพร้อมที่จะรับข้าราชการจากส่วนราชการอื่นเข้าอบรมสัมมนาร่วมกัน	เหตุผลความไม่พร้อมที่จะรับข้าราชการจากส่วนราชการอื่นเข้าอบรมสัมมนาร่วมกัน
- เป็นส่วนราชการที่ต้องดำเนินการในภาพกระทรวง (สำนักงานปลัดกระทรวง) ประกอบกับมีสำนักพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมอยู่แล้ว และมีความเชี่ยวชาญการจัดฝึกอบรม - มีคณะกรรมการพิจารณาหลักสูตรซึ่งคณะกรรมการมาจากหน่วยงานในสังกัด - มีศักยภาพ มีบุคลากรที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ที่มีทักษะพร้อมในการดำเนินงาน	- ขาดความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการโอนงบประมาณสำหรับการอบรมข้าราชการจากหน่วยงานอื่น - เป็นส่วนราชการขนาดเล็ก อัตรากำลังน้อย งบประมาณจำกัด - พันธกิจ วิสัยทัศน์ ทักษะ แนวคิด ฯลฯ แต่ละส่วนราชการที่แตกต่างกัน - บุคลากรไม่เพียงพอ - ข้อจำกัดเรื่องคน เงิน สถานที่ - มีภารกิจตามแผน และงานตามนโยบายอยู่แล้วที่จะต้องเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จ - ขาดประสบการณ์ในการจัดอบรมสัมมนา

เหตุผลความพร้อมที่จะรับข้าราชการจากส่วนราชการอื่นเข้าอบรมสัมมนาร่วมกัน	เหตุผลความไม่พร้อมที่จะรับข้าราชการจากส่วนราชการอื่นเข้าอบรมสัมมนาร่วมกัน
	- ระเบียบการเบิกจ่าย และการตั้งงบประมาณไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอื่นภายนอกส่วนราชการ - สะดวกที่จะส่งข้าราชการไปอบรม ฯ มากกว่า เพราะหน่วยงานมิได้จัดการอบรม ฯ ร่วมกันอยู่แล้ว - อัตราการบรรจุใหม่ จำนวนค่อนข้างมาก และเป็นลักษณะสายงานเฉพาะ จึงไม่สามารถรองรับจากส่วนราชการอื่น เพิ่มเติมได้ - เป็นส่วนราชการระดับกรม - หลักสูตรการอบรมเป็นองค์ความรู้เฉพาะหน่วยงาน

๓.๓ การจัดอบรมสัมมนาร่วมกันระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี มีข้อจำกัดเช่นไร

พบว่า มีความเห็นของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี จำนวน ๘ ส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี กรมประชาสัมพันธ์ สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค สำนักข่าวกรองแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ. เห็นว่ามีข้อจำกัด และไม่มีข้อจำกัดในการอบสัมมนาร่วมกัน โดยสรุปดังนี้

มีข้อจำกัดในการจัดอบรมสัมมนาร่วมกัน	ไม่มีข้อจำกัดการจัดอบรมสัมมนาร่วมกัน
- มีหลักสูตรการอบรมสัมมนาที่เป็นลักษณะเฉพาะของส่วนราชการ - จำนวนข้าราชการที่บรรจุในแต่ละครั้งมีจำนวนไม่มาก ทำให้ไม่คุ้มค่าในการจัดอบรม - ระยะเวลาการบรรจุข้าราชการไม่พร้อมกัน - ไม่มีตัวกลางในการประสานงาน - ลักษณะของภารกิจแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน	- มีแนวทางปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์ระเบียบที่ต้องปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน - เป็นส่วนราชการขนาดใหญ่

๓.๔ จากการที่กำหนดให้สำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลในการจัดอบรมสัมมนาร่วมกันของส่วนราชการต่าง ๆ ท่านคิดว่า สำนักงาน ก.พ. ควรดำเนินการในเรื่องนี้อย่างไร

ส่วนราชการมีความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยสรุป ดังนี้

๑) สำนักงาน ก.พ. ควรดำเนินการเป็นศูนย์กลางในการจัดอบรมสัมมนาร่วมกัน

๒) ควรดำเนินการเพื่อให้มีข้อมูลร่วมกันในเรื่องกำหนดการ งบประมาณจากส่วนราชการต่าง ๆ ทั้ง ๓ กระบวนการ

๓) กำหนดหลักสูตรกลางและเกณฑ์การประเมินของสำนักงาน ก.พ.

๔) ให้ออกแบบสอบถาม online ในการประเมินผลทั้ง ๓ กระบวนการ เพื่อเป็นมาตรฐานกลาง ทำให้สามารถสรุปภาพรวมข้อมูลข้าราชการบรรจุใหม่ของภาครัฐทั้งหมดได้

๕) ควรเป็นหน่วยงานที่จัดอบรมข้าราชการใหม่ หรือการปฐมนิเทศให้แก่ข้าราชการพลเรือนของทุกส่วนราชการ

๖) มีวิทยากรกลาง

๗) ควรจัดประชุมชี้แจงหัวหน้าส่วนราชการ

๘) สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานที่สามารถปลูกฝังการเป็นข้าราชการที่ดีและการเดินตามรอยพระยุคลบาทได้ดีมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ

๙) ควรจัดอบรมให้ส่วนราชการ ถ้าส่วนราชการระดับกรมร้องขอ เพราะบางครั้งบรรจุข้าราชการไม่กี่อัตรา เพื่อให้ครอบคลุมระยะเวลาทดลองงาน

๑๐) เป็นพี่เลี้ยงในการจัดอบรมสัมมนาร่วมกันให้แก่ส่วนราชการที่เป็นผู้ดำเนินการจัดอบรมสัมมนาร่วมกัน

๑๑) ให้ประกาศหน้า web-site ข้อมูลส่วนราชการที่จัดการอบรมสัมมนาร่วมกัน เพื่อให้ส่วนราชการสืบค้นข้อมูลได้ว่ามีส่วนราชการใดจัดการอบรมสัมมนาในช่วงเวลาใด

****