

แบบสอบถามความเห็นของส่วนราชการ
เรื่อง แนวทางการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ
ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คำชี้แจง

สำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การปรับปรุงแนวทางการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาทบทวนและ ปรับปรุงแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ให้มีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของส่วนราชการมากยิ่งขึ้น จึงขอความร่วมมือจากท่านมนตรีให้ข้อมูลและความคิดเห็นเพื่อประโยชน์สูงสุดในการดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ สามารถดาวโหลดแบบสอบถามฉบับนี้ หรือตอบแบบสำรวจด้วยระบบแบบสำรวจอิเล็กทรอนิกส์ผ่านเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ที่ www.ocsc.go.th หัวข้อ “ข่าว” หัวข้อย่อย “ข่าวประชาสัมพันธ์”

สำนักงาน ก.พ. ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ และหากมีข้อสงสัยประการใดสามารถสอบถามได้ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๕๔๗ ๑๐๑๔, ๑๘๐๒, ๑๗๖๗ และ ๑๗๙๖

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง.....

สังกัดกระทรวง สำนักงาน/กรม สำนัก/กอง.....

หมายเลขโทรศัพท์ อีเมลล์

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการพัฒนา อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลส่วนราชการ

๒.๑ กระทรวง..... กรมสำนัก/กอง.....

๒.๒ จำนวนอัตรากำลังของส่วนราชการ ณ ปัจจุบัน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรากำลัง ตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรากำลัง

ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรากำลัง ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตรากำลังขึ้นไป

๒.๓ ส่วนราชการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนประมาณกี่รายต่อปี

น้อยกว่า ๕๐ ราย ๕๑ - ๑๐๐ ราย ๑๐๑ - ๑๕๐ ราย

๑๕๑ - ๒๐๐ ราย ๒๐๑ รายขึ้นไป อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๒.๔ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการได้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

จำนวนราย แบ่งเป็น

ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค.-ธ.ค.) จำนวน.....ราย

ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค.-มี.ค.) จำนวน.....ราย

ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย.-มิ.ย.) จำนวน.....ราย

ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค.-ก.ย.) จำนวน.....ราย

๒.๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการของท่านมีแผนจะบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

จำนวน.....เท่าใด

๒.๖ ส่วนราชการของท่านมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพิ่มเติมจากที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดหรือไม่

- มี โปรตรระบุ.....
- ไม่มี

๒.๗ งบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อข้าราชการหนึ่งคนของส่วนราชการของท่านเป็นจำนวนเท่าใด

- ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท
- ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มากกว่า ๒๐,๐๐๑ บาท อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ ๓ ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สำนักงาน ก.พ. กำหนดแนวทางการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้ ๓ กระบวนการ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการผ่านกระบวนการพัฒนาทั้ง ๓ กระบวนการ ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี จึงขอความเห็นเกี่ยวกับหัวข้อหรือประเด็นการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

ประเด็น	ความเห็น		ข้อควรปรับปรุง/ เหตุผล
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
๑. การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เหมาะสมหรือไม่			
๑.๑ การกำหนดให้การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นส่วนหนึ่งของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ			
๑.๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้รับการพัฒนา ๓ กระบวนการ คือ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน			
๑.๓ ระยะเวลาในการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี			

ประเด็น	ความเห็น		ข้อควรปรับปรุง/ เหตุผล
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
๑.๔ การนำผลการพัฒนา ๓ กระบวนการไปประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย			
๑.๕. ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ย้าย หรือโอนไปสังกัดส่วนราชการใหม่ และเคยได้รับการพัฒนาครบทุกกระบวนการหรือบางกระบวนการแล้ว ให้ส่วนราชการใหม่ดำเนินการพัฒนาเฉพาะกระบวนการปฐมนิเทศ และกระบวนการอื่นที่ยังขาดอยู่			
กระบวนการที่ ๑ การปฐมนิเทศ			
๑. วัดดูประสงค์การปฐมนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ ได้รับทราบโอกาสในการพัฒนาตนเอง โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ			
๒. ให้ดำเนินการจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาในกระบวนการอื่น			
๓. การให้หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลาง และผู้บริหารระดับอำนวยการขึ้นไปในส่วนภูมิภาค เป็นผู้ถ่ายทอดให้ข้าราชการทราบถึงภารกิจความรับผิดชอบของส่วนราชการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณค่าของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ ตลอดจนความคาดหวังของส่วนราชการ			
๔. การพัฒนาด้วยกระบวนการปฐมนิเทศของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้าย หรือโอน หรือลาออกแล้วบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ต้องดำเนินการพัฒนาใหม่			
กระบวนการที่ ๒ การเรียนรู้ด้วยตนเอง			

ประเด็น	ความเห็น		ข้อควรปรับปรุง/ เหตุผล
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
๑. วัตถุประสงค์การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ			
๒ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกคน ผ่านการเรียนรู้จากเอกสารชุดการเรียนรู้ จำนวน ๔ หมวดวิชา ๑๓ ชุดวิชา หรือหลักสูตร e-Learning จำนวน ๑๓ ชุดวิชา ให้ครบทุกหมวดวิชา			
๓. ชุดเอกสาร จำนวน ๔ หมวดวิชา ๑๓ ชุดวิชา และหลักสูตร e-Learning รหัส “001M” “หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่” จำนวน ๑๓ วิชา ประกอบด้วย <u>หมวดที่ ๑</u> ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี มี ๒ ชุดวิชา ชุดวิชาที่ ๑ : การเพนขาราชการ ชุดวิชาที่ ๒ : การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท <u>หมวดที่ ๒</u> ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่ มี ๓ ชุดวิชา ชุดวิชาที่ ๑ : ระบบราชการไทย ชุดวิชาที่ ๒ : การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ชุดวิชาที่ ๓ : การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี <u>หมวดที่ ๓</u> ความรู้พื้นฐานสำหรับราชการ มี ๓ ชุดวิชา ชุดวิชาที่ ๑ : วินัยและจรรยาข้าราชการ ชุดวิชาที่ ๒ : ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ชุดวิชาที่ ๓ : กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ <u>หมวดที่ ๔</u> เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น มี ๕ ชุดวิชา ชุดวิชาที่ ๑ : ทักษะการคิด ชุดวิชาที่ ๒ : การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ชุดวิชาที่ ๓ : มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ชุดวิชาที่ ๔ : สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน ชุดวิชาที่ ๕ : การวางแผนปฏิบัติงานโครงการ และการดำเนินการตามแผน			

ประเด็น	ความเห็น		ข้อควรปรับปรุง/ เหตุผล
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
๔. กรณีเรียนด้วยเอกสารชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการให้ครบทุกหมวดวิชา โดยใช้ระยะเวลาในการเรียนประมาณ ๑-๓ เดือน			
๕. กรณีเรียนด้วยหลักสูตร e-Learning ให้ดำเนินการให้ครบทุกหมวดวิชา โดยใช้ระยะเวลาในการเรียนประมาณ ๖ เดือน			
๖. การพัฒนาด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้าย หรือโอน หรือลาออกแล้วบรรจุเข้ารับราชการใหม่ต้องดำเนินการพัฒนาใหม่			
กระบวนการที่ ๓ การอบรมสัมมนาร่วมกัน			
๑. วัตถุประสงค์การอบรมสัมมนาร่วมกัน เพื่อให้ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง			
๒. ให้ส่วนราชการระดับกระทรวงเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยอาจมอบหมายกรมใด กรมหนึ่งที่มีการบรรจุข้าราชการคราวละมาก ๆ ดำเนินการเอง หรือดำเนินการแทนกระทรวงก็ได้ หรือส่วนราชการต้นสังกัดอาจส่งข้าราชการเข้าอบรมสัมมนาร่วมกันในหลักสูตรของกระทรวงที่อยู่ในกลุ่มกระทรวง (Sector) เดียวกันได้ โดยส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย			
๓. ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ให้ส่วนราชการดังกล่าวเป็นผู้ดำเนินการอบรมสัมมนาร่วมกันเอง			

ประเด็น	ความเห็น		ข้อควรปรับปรุง/ เหตุผล
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
๔. ให้สำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลในการจัดอบรมสัมมนาร่วมกันของส่วนราชการต่าง ๆ			
๕. กิจกรรมการอบรมสัมมนาร่วม “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ประกอบด้วย ๓ ชุดกิจกรรม ดังนี้ <u>ชุดกิจกรรมที่ ๑</u> ปรัชญาของการเป็นข้าราชการที่ดี ประโยชน์ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่ จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม <u>ชุดกิจกรรมที่ ๒</u> ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ <u>ชุดกิจกรรมที่ ๓</u> ความรู้และทักษะเพื่อการดำรงตนอย่างสมดุลในศตวรรษที่ ๒๑			
๖. วิธีการอบรมสัมมนาที่กำหนดไว้ในแต่ละชุดกิจกรรม			
๗. กิจกรรมการอบรมสัมมนาร่วม “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” มีระยะเวลาดำเนินการประมาณ ๑-๒ สัปดาห์			
๘. การพัฒนาด้วยกระบวนการอบรมสัมมนาร่วมกันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้าย หรือโอน หรือลาออกแล้วบรรจุเข้ารับราชการใหม่ต้องดำเนินการพัฒนาใหม่			
๒. การประเมินผลพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เหมาะสมหรือไม่			
๒.๑ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการประเมินผลพัฒนาทุกกระบวนการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด			
๒.๒ การนำผลการประเมินผลการพัฒนาของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน			
มิติที่ ๑ การประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการพัฒนา (Reaction)			

ประเด็น	ความเห็น		ข้อควรปรับปรุง/ เหตุผล
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
๑. ควรประเมินว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด เช่น วิทยากร ผู้จัดหรือผู้ประสานงาน สถานที่ อาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น			
๒. ให้อำนาจหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นผู้ประเมิน			
๓. ให้ใช้แบบประเมินผลความพึงพอใจ รวมทั้งให้มีการเสนอข้อคิดเห็นอื่น			
มิติที่ ๒ การประเมินการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เข้ารับการพัฒนา (Learning)			
๑. ควรประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ และการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างขององค์กร รวมทั้งกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี สมรรถนะและทักษะที่จำเป็น คุณธรรม จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น			
๒. ให้อำนาจหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นผู้ประเมิน			
๓. ใช้แบบสอบถาม เพื่อประเมินความรู้ก่อนและหลังการพัฒนา การสัมภาษณ์ หรือการสังเกตพฤติกรรมกรณีมีส่วนร่วมระหว่างการพัฒนา			

ส่วนที่ ๔ ความเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

สำนักงาน ก.พ. ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้