****

**แบบสอบถามความเห็นของส่วนราชการ**

**เรื่อง แนวทางการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ**

**ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**คำชี้แจง**

สำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผล  
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การปรับปรุงแนวทาง  
การดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาทบทวนและ ปรับปรุงแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ให้มีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของส่วนราชการมากยิ่งขึ้น จึงขอความร่วมมือจากท่านมนการให้ข้อมูลและความเห็น  
เพื่อประโยชน์สูงสุดในการดำเนินการต่อไป

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

**หมายเหตุ โปรดส่งภายในวันศุกร์ที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔**

|  |
| --- |
| **ส่วนที่ ๑** **ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม** |

ชื่อ – นามสกุล ....................................................... ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง.........................................................สังกัดกระทรวง ......................................... สำนักงาน/กรม ................................... สำนัก/กอง......................................

หมายเลขโทรศัพท์ .......................................................... อีเมล์ ............................................................................

หน้าที่ความรับผิดชอบ

🖵 ด้านการพัฒนา 🖵 ด้านการประเมินผลการพัฒนา 🖵 อื่น ๆ (โปรดระบุ) ....................

|  |
| --- |
| **ส่วนที่ ๒ ข้อมูลส่วนราชการ** |

๒.๑ กระทรวง........................................... กรม .............................................สำนัก/กอง.............................................

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

🖵 ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา 🖵 ตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา

🖵 ตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา 🖵 ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป

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

จำนวน .....................ราย 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 โปรดระบุ............................

🖵 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 ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ**  **ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ** |

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

| **ประเด็น** | **ความเห็น** | | **ข้อควรปรับปรุง/เหตุผล** |
| --- | --- | --- | --- |
| **เหมาะสม** | **ไม่เหมาะสม** |
| **๑. การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เหมาะสมหรือไม่** | | | |
| ๑.๑ การกำหนดให้การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นส่วนหนึ่งของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ |  |  |  |
| ๑.๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้รับการพัฒนา ๓ กระบวนการ คือ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน |  |  |  |
| ๑.๓ ระยะเวลาในการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องไม่น้อยกว่า ๖ เดือน  แต่ไม่เกิน ๑ ปี |  |  |  |
| ๑.๔ การนำผลการพัฒนา ๓ กระบวนการไปประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย |  |  |  |
| ๑.๕. ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ย้าย หรือโอนไปสังกัด ส่วนราชการใหม่ และเคยได้รับการพัฒนาครบทุกกระบวนการหรือบางกระบวนการแล้ว ให้ส่วนราชการใหม่ดำเนินการพัฒนาเฉพาะกระบวนการปฐมนิเทศ และกระบวนการอื่นที่ยังขาดอยู่ |  |  |  |
| **กระบวนการที่ ๑ การปฐมนิเทศ** | | | |
| ๑. วัตถุประสงค์การปฐมนิเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ ได้รับทราบโอกาสในการพัฒนาตนเอง โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ |  |  |  |
| ๒. ให้ดำเนินการจัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาในกระบวนการอื่น |  |  |  |
| ๓. การให้หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลาง และผู้บริหารระดับอำนวยการขึ้นไปในส่วนภูมิภาค เป็นผู้ถ่ายทอดให้ข้าราชการทราบถึงภารกิจความรับผิดชอบของ ส่วนราชการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณค่าของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ ตลอดจนความคาดหวังชองส่วนราชการ |  |  |  |
| ๔. การพัฒนาด้วยกระบวนการปฐมนิเทศของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้าย หรือโอน หรือลาออกแล้วบรรจุเข้ารับราชการใหม่ต้องดำเนินการพัฒนาใหม่ |  |  |  |
| **กระบวนการที่ ๒ การเรียนรู้ด้วยตนเอง** | | | |
| 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  หมวดที่ ๑ ปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี มี ๒ ชุดวิชา ชุดวิชาที่ ๑ : การเปนขาราชการ ชุดวิชาที่ ๒ : การเรียนรูตามรอยพระยุคลบาท  หมวดที่ ๒ ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม มี ๓ ชุดวิชา  ชุดวิชาที่ ๑ : ระบบราชการไทย ชุดวิชาที่ ๒ : การบริหารงานภาครัฐแนวใหม  ชุดวิชาที่ ๓ : การบริหารกิจการ  บานเมืองที่ดี  หมวดที่ ๓ ความรูพื้นฐานสําหรับราชการ มี ๓ ชุดวิชา  ชุดวิชาที่ ๑ : วินัยและจรรยาขาราชการ  ชุดวิชาที่ ๒ : ระเบียบแบบแผนของทางราชการ  ชุดวิชาที่ ๓ : กฎหมายพื้นฐานสําหรับขาราชการ  หมวดที่ ๔ เสริมสรางสมรรถนะหลักและทักษะที่จําเปน  มี ๕ ชุดวิชา  ชุดวิชาที่ ๑ : ทักษะการคิด  ชุดวิชาที่ ๒ : การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ  ชุดวิชาที่ ๓ : มนุษยสัมพันธในการทํางาน  ชุดวิชาที่ ๔ : สมรรถนะหลักสําหรับขาราชการพลเรือน  ชุดวิชาที่ ๕ : การวางแผนปฏิบัติงานโครงการ และการดําเนินการตามแผน |  |  |  |
| ๔ กรณีเรียนด้วยเอกสารชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการให้ครบทุกหมวดวิชา โดยใช้ระยะเวลาในการเรียนประมาณ ๑-๓ เดือน |  |  |  |
| ๕. กรณีเรียนด้วยหลักสูตร e-Learning ให้ดำเนินการให้ครบทุกหมวดวิชา โดยใช้ระยะเวลาในการเรียนประมาณ ๖ เดือน |  |  |  |
| ๖. การพัฒนาด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้าย หรือโอน หรือลาออกแล้วบรรจุเข้ารับราชการใหม่ต้องดำเนินการพัฒนาใหม่ |  |  |  |
| **กระบวนการที่ ๓ การอบรมสัมมนาร่วมกัน** | | | |
| 1. วัตถุประสงค์การอบรมสัมมนาร่วมกัน เพื่อให้ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน รวมถึงเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติจริง |  |  |  |
| ๒. ให้ส่วนราชการระดับกระทรวงเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยอาจมอบหมายกรมใด กรมหนึ่งที่มีการบรรจุข้าราชการคราวละมาก ๆ ดำเนินการเอง หรือดำเนินการแทนกระทรวงก็ได้ หรือส่วนราชการต้นสังกัดอาจส่งข้าราชการเข้าอบรมสัมมนาร่วมกันในหลักสูตรของกระทรวงที่อยู่ในกลุ่มกระทรวง (Sector) เดียวกันได้ โดยสวนราชการต้นสังกัดเปนผูรับผิดชอบคาใชจาย |  |  |  |
| ๓. ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ให้ส่วนราชการดังกล่าวเป็นผู้ดำเนินการอบรมสัมมนาร่วมกันเอง |  |  |  |
| ๔. ให้สำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลในการจัดอบรมสัมมนาร่วมกันของส่วนราชการต่าง ๆ |  |  |  |
| ๕. กิจกรรมการอบรมสัมมนาร่วม “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” ประกอบด้วย ๓ ชุดกิจกรรม ดังนี้  ชุดกิจกรรมที่ ๑ ปรัชญาของการเป็นข้าราชการที่ดี ประโยชน์ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่ จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม  ชุดกิจกรรมที่ ๒ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ  ชุดกิจกรรมที่ ๓ ความรู้และทักษะเพื่อการดำรงตนอย่างสมดุลในศตวรรษที่ ๒๑ |  |  |  |
| ๖. วิธีการอบรมสัมมนาที่กำหนดไว้ในแต่ละชุดกิจกรรม |  |  |  |
| ๗. กิจกรรมการอบรมสัมมนาร่วม “หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” มีระยะเวลาดำเนินการประมาณ ๑-๒ สัปดาห์ |  |  |  |
| ๘. การพัฒนาด้วยกระบวนการอบรมสัมมนาร่วมกันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้าย หรือโอน หรือลาออกแล้วบรรจุเข้ารับราชการใหม่ต้องดำเนินการพัฒนาใหม่ |  |  |  |
| **๒. การประเมินผลพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เหมาะสมหรือไม่** | | | |
| ๒.๑ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการประเมินผล การพัฒนาทุกกระบวนการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด |  |  |  |
| ๒.๒ การนำผลการประเมินผลการพัฒนาของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน |  |  |  |
| **มิติที่ ๑ การประเมินปฎิกริยาของผู้เข้ารับการพัฒนา (Reaction)** |  |  |  |
| ๑. ควรประเมินว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจในเรื่องต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด เช่น วิทยากร ผู้จัดหรือผู้ประสานงาน สถานที่ อาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น |  |  |  |
| ๒. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็น ผู้ประเมิน |  |  |  |
| 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. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็น ผู้ประเมิน |  |  |  |
| ๓. ใช้แบบสอบถาม เพื่อประเมินความรู้ก่อนและหลัง การพัฒนา การสัมภาษณ์ หรือการสังเกตพฤติกรรมการมี ส่วนร่วมระหว่างการพัฒนา |  |  |  |

|  |
| --- |
| **ส่วนที่ ๔ ความเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ** |

.........................................................................................................................................................................................

.........................................................................................................................................................................................

.........................................................................................................................................................................................

.........................................................................................................................................................................................

สำนักงาน ก.พ. ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้