



ที่ กษ ๑๑๐๒/ ๘๒๘๗

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เทเวศร์ กทม. ๑๐๒๐๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด


สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ด้วยกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ ได้มีความรู้ ความเข้าใจ และได้เรียนรู้ภารกิจงานของกลุ่ม / ฝ่ายอื่นในหน่วยงาน นอกเหนือจากการปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งตามที่ได้รับแต่งตั้ง เพื่อให้สามารถนำความรู้ และการเรียนรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างการเชื่อมโยงงานระหว่างกลุ่ม / ฝ่ายได้ ทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานบรรลุผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

กรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงขอให้จังหวัดได้แจ้งสำนักงานสหกรณ์จังหวัดทราบ เพื่อดำเนินการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามแนวทางที่กรมฯ กำหนดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายพิเศษ วิริยะกุล เทเวศร์)  
อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์

กองการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๑ ๘๒๕๐

โทรสาร ๐ ๒๖๒๘ ๕๕๑๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : cpd\_psd@cpd.go.th

## แนวทางการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังจากพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

### ที่มา

ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ พิจารณาเห็นว่า ปัจจุบันกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการใหม่เป็นจำนวนมาก (นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จนถึงปัจจุบัน จำนวนรวม ๙๗๒ ราย เมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการที่มีทั้งหมด ๒,๙๕๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๙) ข้าราชการบรรจุใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานเฉพาะภารกิจงานของกลุ่ม / ฝ่ายตามที่ได้รับ การแต่งตั้ง โดยยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจของกลุ่ม / ฝ่ายอื่นในหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานและการบรรลุผลสัมฤทธิ์ / เป้าหมายของหน่วยงาน ประกอบกับภารกิจงานของกรมส่งเสริม สหกรณ์เป็นภารกิจเฉพาะทาง ด้านการกำกับ ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ ที่ประชุมจึงมีมติเห็นสมควรกำหนด วิธีการหรือแนวทางการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังจากพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อการพัฒนาให้ ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจ และได้เรียนรู้ ภารกิจงานของกลุ่ม / ฝ่ายอื่นในหน่วยงาน นอกเหนือจากการปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งตามที่ได้รับแต่งตั้งและจากการอบรม และเมื่อได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้ และการเรียนรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างการเชื่อมโยงงานระหว่างกลุ่ม / ฝ่าย ได้ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานบรรลุผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังจากพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความรู้ ความเข้าใจ และได้ เรียนรู้ ภารกิจงานของกลุ่ม / ฝ่ายอื่นในหน่วยงาน นอกเหนือจากการปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งตามที่ได้รับ แต่งตั้ง เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานบรรลุผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

### แนวคิดและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF) เป็นเครื่องมือหนึ่ง ในการพัฒนาข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System - HIPPS) เป็นกลไกสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการ โดยจะช่วยให้เกิดความชัดเจนของเป้าหมายการพัฒนางาน ที่จะต้องการเรียนรู้ในงานต่าง ๆ และวิธีการในการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้ข้าราชการสามารถ พัฒนาไปสู่ความสามารถที่มุ่งหวังได้ รวมถึงการศึกษากรอบสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

๒. การสอนงาน (Coaching) หมายถึง การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ และให้ โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น การสอนงาน เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่พึงปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะให้เขาเกิดความเข้าใจงาน มีความชำนาญและสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง ชี้แจง ถึงวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน อย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน การสอนงานถือ เป็นกระบวนการเรียนรู้ และยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีประโยชน์มากมายทั้งต่อ ผู้ได้รับการสอน ผู้สอน และต่อองค์กร

๓. การหมุนเวียนงาน ( Job Rotation) เป็นเครื่องมือการจัดการความรู้อย่างหนึ่ง ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้สู่การปฏิบัติระหว่างกัน เน้นการเพิ่มมูลค่างานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ งานมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งส่วนใหญ่เน้นไปที่การเปลี่ยนงานมากกว่าการเปลี่ยน ตำแหน่ง และเป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เตรียมตัวในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองก่อนที่จะได้ รับผิดชอบงานใหม่ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๔. หน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่ม / ฝ่าย ตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมส่งเสริมสหกรณ์  
 ๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖ / ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ก.พ.ได้กำหนดความหมายของคำว่า ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการสำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยให้หมายถึง ๔ ลักษณะ คือ ๑. ต่างสายงาน ๒. ต่างหน่วยงาน ๓. ต่างพื้นที่ และ ๔. ต่างลักษณะงาน และใช้บังคับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการที่มีประสบการณ์ที่หลากหลาย โดยมีความต่าง ๒ อย่างๆ ละ ๑ ปีและตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ต้องมีความต่าง ๓ อย่างๆ ละ ๒ ปี

๖. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ ก.พ.กำหนดให้ในการประเมินเลื่อนระดับให้สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อขอเข้ารับการประเมิน จะต้องเป็นผลงานหรือผลสำเร็จของงานไม่เกิน ๓ ปี

### แนวทางปฏิบัติ

จากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ วัตถุประสงค์ และแนวคิดดังกล่าว กรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงได้กำหนดวิธีการหรือแนวทางพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

๑. กรมส่งเสริมสหกรณ์ กำหนดกรอบสิ่งสมประสบการณ์เพื่อการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ โดยกำหนดกลุ่ม / ฝ่ายเพื่อการหมุนเวียน กำหนดความรู้งานที่ต้องการเรียนรู้ กำหนดตัวบ่งชี้พฤติกรรมระยะเวลาการเรียนรู้ ผู้สอนงาน (Coaching) และกลไกการพัฒนา กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล รวมถึงการรายงานผล ภายใต้อัตลักษณ์

๑.๑ กำหนดให้มีการพัฒนาเฉพาะข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดและสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ และ พื้นที่ ๒ เป็นการนำร่องในช่วงแรกก่อน

๑.๒ กำหนดให้เริ่มการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

๑.๓ กำหนดให้เรียนรู้งานในกลุ่มงานวิชาการ/ฝ่ายบริหารทั่วไป/กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน ๑ กลุ่ม/นิคมหรือศูนย์สาขาฯ (ถ้ามี) ในสังกัดให้ครบ ยกเว้น ในกลุ่ม/ฝ่ายตามที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้ง โดยมีระยะเวลาการเรียนรู้งานในกลุ่ม/ฝ่าย ตามระยะเวลาที่หน่วยงานเห็นว่าเหมาะสม แต่รวมกันต้องไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

๑.๔ ในการหมุนเวียนงานข้าราชการให้สหกรณ์จังหวัด / ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ และ พื้นที่ ๒ มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงานในกลุ่ม / ฝ่ายอื่น ที่ไม่ใช่ตำแหน่งที่ได้รับบรรจุแต่งตั้ง

๑.๕ กำหนดให้ผู้สอนงานกลุ่ม / หัวหน้าฝ่าย / สหกรณ์จังหวัด / ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ และ ๒ เป็น ผู้สอนงาน (Coaching) โดยทำหน้าที่ชี้แนะให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ ฝึกปฏิบัติในงานที่ต้องเรียนรู้ ตลอดจนให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคในการทำงาน ทำหน้าที่ประเมินผลการเรียนรู้ของข้าราชการและรายงานผลไปยังกรมส่งเสริมสหกรณ์

๒. สำนักงานสหกรณ์จังหวัด / สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ และ พื้นที่ ๒  
ดำเนินการ

๒.๑ ศึกษา ทำความเข้าใจกรอบสังเขปประสบการณ์ฯ และกำหนดแผนการดำเนินการ ได้แก่ กำหนดหน่วยงานที่จะต้องเรียนรู้ตามลำดับก่อนหลัง กำหนดความรู้ในงานที่จะต้องเรียนรู้ในแต่ละกลุ่ม / ฝ่าย กำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ กำหนดผู้สอนงาน (Coaching) กำหนดวิธีการและการมอบหมายงานแก่ข้าราชการบรรจุใหม่ และกลไกการพัฒนา

๒.๒ ประชุมซักซ้อมสร้างความเข้าใจระหว่างผู้รับการสอน (ข้าราชการบรรจุใหม่) และผู้สอนงาน (Coaching) (ผู้อำนวยการกลุ่ม / หัวหน้าฝ่าย / สหกรณ์จังหวัด / ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร พื้นที่ ๑ และ พื้นที่ ๒) เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน และดำเนินการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ตามแผนที่กำหนด

๒.๓ ผู้สอนงาน (Coaching) ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ ถ่ายทอดให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคในการทำงาน ในการถ่ายทอดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Present the Operation) ผู้สอนงานจะต้องห้พูด อธิบาย สาธิต และชี้ให้เห็นถึงจุดสำคัญให้ผู้เรียนได้ทดลอง ปฏิบัติจนได้ผล และประเมินผลการเรียนรู้ของข้าราชการ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๔ สรุปผลการประเมินและรายงานผล ส่งไปยังกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามแบบที่กรม ฯ กำหนด

#### ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่ กรมกำหนด ร้อยละ ๑๐๐

๒. ข้าราชการบรรจุใหม่ ที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่กรมกำหนด มีผลการประเมินการเรียนรู้ ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ในทุกกลุ่ม/ฝ่ายที่ได้เรียนรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

.....

คำนิยาม : ข้าราชการบรรจุใหม่ ภายหลังพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายถึง ข้าราชการผู้มีผลการ ประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด และได้รับการพัฒนาครบทั้ง ๓ ส่วน (การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมสัมมนาร่วมกัน) ตามระยะเวลาที่กรมกำหนด (ครบ ๖ เดือน หรือกรณีได้รับการขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ)