

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การดำเนินงานฝึกอบรมข้าราชการใหม่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔
ของกระทรวงแรงงาน (การอบรมสัมมนาร่วมกัน) รุ่นที่ ๑ – ๒

และ

ข้อเสนอแนะความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง แนวทางการสร้างเครือข่ายและประสานงานการฝึกอบรม

โดย

นายนนทกันต์ จันทร์จุลเจิม
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๘๘ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

ส่วนที่ ๑

ผลงานทางวิชาการจากการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การดำเนินงานฝึกอบรมข้าราชการใหม่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ของกระทรวงแรงงาน (การอบรมสัมมนาร่วมกัน) รุ่นที่ ๑ – ๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงที่มา ความสำคัญ ขั้นตอน และแนวทางปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการผ่านมาแล้ว โดยที่มาจะต้องดำเนินการจัดฝึกอบรมข้าราชการใหม่ คือ พระราชนูญตรีระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ ที่กำหนดให้ข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนจากข้าราชการประเภทอื่นที่มิใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญในระหว่างที่ยังไม่พ้นการทดลองราชการ ต้องได้รับการพัฒนา ๓ กระบวนการ คือ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี และนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นเกณฑ์ประกอบการพิจารณาผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งในผลงานฉบับนี้ จะเน้นไปในส่วนของการสัมมนาร่วมกัน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการสรุปพอสังเขป ดังนี้

๑. ขั้นดำเนินการก่อนการอบรม ประกอบด้วยการตรวจสอบจำนวนผู้เข้าอบรม, วิเคราะห์และออกแบบหลักสูตร, เสนอผู้บริหารพิจารณาหลักสูตรและงบประมาณ, ร่างกำหนดการ ติดต่อประสานวิทยากร สถานที่ดำเนินการ, เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบในการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม, แจ้งรายละเอียดและกำหนดการอบรมให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ, จัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสาร และดำเนินการด้านอื่น ๆ เพื่อให้การอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ขั้นดำเนินการระหว่างการอบรม ประกอบด้วยงานลงทะเบียน/แจกเอกสาร, ประสานการรับ – ส่งวิทยากร, ดูแล/อำนวยความสะดวกวิทยากรประชานพิธีเปิด ผู้มีเกียรติ ผู้สังเกตการณ์ ผู้ติดตามและผู้เข้ารับการฝึกอบรม, บันทึกเสียง/ภาพ เพื่อประโยชน์, บริหารงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด, ประเมินการเรียนรู้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๓. ขั้นดำเนินการหลังการอบรม ประกอบด้วยการดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม, สรุปผลการอบรม, แจ้งผลการฝึกอบรมให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบ เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการพิจารณาผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

จากการดำเนินงานการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ของกระทรวงแรงงาน (การอบรมสัมมนาร่วมกัน) รุ่นที่ ๑ – ๒ ที่ผ่านมา มีข้าราชการจากทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น ๑๙๘ คน และผ่านการฝึกอบรมทั้งจำนวน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และสามารถนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นเกณฑ์ประกอบการพิจารณาผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินงานฝึกอบรมข้าราชการใหม่ฯ ก็ยังพบอุปสรรคทางด้านระยะเวลาในการบรรจุเข้ารับราชการที่ไม่ตรงกันของแต่ละคน จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการและงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมที่ต้องโอนในลักษณะเบิกจ่ายงบประมาณแทนกันล่าช้าเนื่องจากมีขั้นตอนดำเนินงานที่ยุ่งยาก ทำให้ค่อนข้างเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานให้ราบรื่นไปด้วยดี

ด้วยเหตุนี้ ผู้ขอรับการจึงได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขอุปสรรคในการดำเนินงานการฝึกอบรมฯ โดยอุปสรรคทางด้านเวลาในการบรรจุเข้ารับราชการที่ไม่ตรงกันของแต่ละคน ก็ให้ดำเนินการจัดฝึกอบรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้ง อุปสรรคทางด้านจำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการ หากมีจำนวนน้อยก็ให้ดำเนินการฝึกอบรมในรูปแบบที่ใกล้เคียงอื่น ๆ แทน หากมีข้าราชการที่เข้ารับการบรรจุเป็นจำนวนมาก ก็อาจต้องใช้วิธีการจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และอุปสรรคที่เกิดจากบประมาณเบิกแทนกันล่าช้า ก็ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมติดตามอย่างใกล้ชิดขึ้นกว่าเดิม

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอการพัฒนางาน เรื่อง แนวทางการสร้างเครือข่ายและประสานงานการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานฝึกอบรม จากประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน ข้อจำกัดบางประการที่ทำให้งานการฝึกอบรมมีความเสียหายที่จะไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ ในโครงการ หรือความเสียหายอันอาจจะเกิดแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ภาพลักษณ์องค์กร และมุ่งหวังว่า วิธีการที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอแนะเรื่องแนวทางการสร้างเครือข่ายและประสานงานการฝึกอบรม จะเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา ลดปัญหา หรือบรรเทาปัญหา ที่พบจากการดำเนินงานฝึกอบรมได้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานสรุปได้ ดังนี้

การสัมมนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานการฝึกอบรม ของภาครัฐ และเอกชนโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ ของการเชิญประชุม เพื่อต้องการสร้างเครือข่ายและประสานงานการฝึกอบรมของหน่วยงาน ประโยชน์ที่จะได้รับหากเข้าร่วมการเป็นเครือข่าย โอกาสทางข้อมูล ความสะดวกในการติดต่อประสานงาน สิทธิในการเจรจาต่อรอง และการให้คำปรบองต่องกัน โดยจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งบันทึกข้อตกลงร่วมกันด้านการจัดงานการฝึกอบรม/สัมมนา และทabeiyenเครือข่าย การฝึกอบรม

โดยผู้ขอรับการประเมินหวังว่า ภายหลังจากดำเนินการตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ในการดำเนินงานการฝึกอบรมจะมีเครื่องมือในการติดต่อประสานงาน ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องในงานการฝึกอบรม และภาคีภายนอกองค์กร ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการบรรเทาปัญหาที่พบในงานการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้การดำเนินงานการฝึกอบรมในลำดับต่อไป จะมีผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในโครงการ อย่างมีประสิทธิภาพ

คำนำ

การจัดทำผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลงานสำหรับการขอรับการประเมิน ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๔ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล

การนำเสนอผลงานแบ่งเป็น ๒ ส่วน ส่วนที่ ๑ นำเสนอผลงานที่ผ่านมาก เรื่อง “การดำเนินงานฝึกอบรมข้าราชการใหม่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ของกระทรวงแรงงาน (การอบรมสัมมนา ร่วมกัน) รุ่นที่ ๑ – ๒” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงที่มา ความสำคัญ ขั้นตอน และแนวทางปฏิบัติงาน ที่ได้ดำเนินการผ่านมาแล้ว รวมถึงความรู้ทางวิชาการ หลักเกณฑ์ และข้อระเบียบท่าง ๆ ตลอดจนนำเสนอปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น สำหรับในส่วนที่ ๒ นำเสนอแนวทางการพัฒนางานในตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน โดยนำเสนอเรื่อง “แนวทางการสร้างเครือข่ายและประสานงานการฝึกอบรม” ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้รวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานฝึกอบรม จากประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน ข้อจำกัดบางประการที่ทำให้งานการฝึกอบรมมีความเสี่ยงที่จะไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในโครงการ หรือความเสียหาย อันอาจจะเกิดแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ภาพลักษณ์องค์กร โดยได้เสนอแนวทางการพัฒนาด้วยการจัดประชุม บุคลากรผู้รับผิดชอบงานการฝึกอบรม จัดทำทะเบียนเครือข่ายการฝึกอบรม และบันทึกข้อตกลงร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งบันทึกข้อตกลงร่วมกันด้านการจัดงานการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้ผู้รับผิดชอบงานการฝึกอบรมได้มีไว้บรรเทาปัญหาที่พบในการดำเนินงานการฝึกอบรม และทำให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ขอรับการประเมิน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ผู้รับผิดชอบงานการฝึกอบรมของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้ที่สนใจ จะได้นำไปเป็นแนวทางหรือ ประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

นายนนทกันต์ จันทร์จุลเจิม

ผู้ขอรับการประเมิน

กรกฎาคม ๒๕๕๕

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	๑ - ๗
คำนำ	๘
สารบัญ	๙ - ๑
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน	
เรื่อง การดำเนินงานฝึกอบรมข้าราชการใหม่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔	
ของกระทรวงแรงงาน (การอบรมสัมมนาร่วมกัน) รุ่นที่ ๑ - ๒	
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	
๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑
๓.๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓	๔
๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๓	๕
เรื่องการดำเนินการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	
๔. สรุปสาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินการ	
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอปฏิบัติ	๑๕
๗. ผลสำเร็จของงาน	๑๙
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๒๐
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๒๐
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๒๑

สารบัญ (ต่อ)

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนะคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	หน้า
เรื่อง แนวทางการสร้างเครือข่ายและประสานงานการฝึกอบรม	๒๗
๑. หลักการและเหตุผล	๒๗
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	
แนวความคิด	๒๓
- แนวคิดการสร้างเครือข่าย (Networking)	๒๓
- แนวคิดการประสานงาน (Cooperation)	๒๔
- แนวคิดการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	๒๗
บทวิเคราะห์	๒๙
ข้อเสนอ	๓๒
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓๓
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๓๔
บรรณานุกรม	๓๕
ภาคผนวก	