



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน โทร.02 – 6182323 ต่อ.1304 – 5.....

ที่ นร.0203.02/ว 2480 วันที่ 1 ตุลาคม 2551.....

เรื่อง การดำเนินงานตามแผนปรับปรุงองค์กร (PMQA) ปีงบประมาณ 2551.....

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก,ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าหน่วยงาน

ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมประชาสัมพันธ์ประจำปีงบประมาณ 2551 มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กรตัวชี้วัดที่ 12:ระดับความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กองการเจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เรื่องการพัฒนาระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ 2551 เป็นการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2550 ที่ได้จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของข้าราชการ 5 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของ กปส. ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์, ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนงานประชาสัมพันธ์และด้านการประชาสัมพันธ์, ตำแหน่งผู้จัดการ, ตำแหน่งเจ้าหน้าที่กระจายเสียงและตำแหน่งผู้สื่อข่าว โดยผลจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแนวคิดตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การสำรวจพฤติกรรมรายบุคคลและการแสดงความคิดเห็นของผู้บริหารในการดำเนินโครงการ สรุปได้ว่าควรกำหนดแนวทางความก้าวหน้าของ 5 ตำแหน่งข้างต้นให้เชื่อมต่อถึงตำแหน่งประเภทอำนวยการได้ทุกตำแหน่ง โดยสมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ(Public Relations Professional) ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) นำไปสู่การปฏิบัติและวางแผนสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญ ได้อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ที่มุ่งเน้นหลักสมรรถนะในการพัฒนาขีดความสามารถให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามลักษณะงาน

คณะทำงานดำเนินการตามแผนปรับปรุงระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์ (คำสั่งกรมประชาสัมพันธ์ที่ 927/2550 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2550) มี ผอ.สวท.เป็นประธาน ได้ดำเนินงานตามแผนปรับปรุงดังกล่าว โดยดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษาโครงการฯ สรุปผลการดำเนินงานมีดังนี้

1. กำหนดสมรรถนะร่วมเฉพาะกลุ่มตำแหน่งในสายงานหลักและสายงานรอง จำนวน 5 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์ นักประชาสัมพันธ์ ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่กระจายเสียงและผู้สื่อข่าว เพิ่มเติมจากสมรรถนะที่ ก.พ.กำหนด คือ สมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ (Public Relations Professional) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์รายบุคคล ตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ และสมรรถนะสภาวะผู้นำ (Leadership-LEAD) เพื่อเป็นเครื่องมือในการ

วางแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญร่วมกับสมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ (Public Relations Professional) ซึ่งจะทำให้การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญในสายงานหลักและสายงานรองเป็นไปอย่างเหมาะสม

2. จัดทำแบบประเมินสมรรถนะ 2 รูปแบบ คือ แบบประเมินตนเอง และแบบประเมินโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เป็นเครื่องมือประเมินวัดระดับสมรรถนะของข้าราชการในสายงานหลักและสายงานรอง ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งผู้จัดรายการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่กระจายเสียง และตำแหน่งผู้สื่อข่าว ตั้งแต่ระดับ 3 จนถึง ระดับ 9

3. จัดทำแนวทางการวางแผนพัฒนาข้าราชการที่ไม่ผ่านการประเมินสมรรถนะ โดยใช้การประเมินสมรรถนะตามโครงการพัฒนาระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญ ตามผลการทดลองใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการใน 5 ตำแหน่ง

4. จัดทำคู่มือวิธีการใช้แบบประเมินสมรรถนะที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติ และสร้างความเข้าใจร่วมกันในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพระหว่างกรมประชาสัมพันธ์ และข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์

บัดนี้ อปส. ได้เห็นชอบผลการดำเนินงานโครงการดังกล่าว โดยให้ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์ต่อไป และให้นำเสนอที่ประชุมผู้บริหารกรมประชาสัมพันธ์เพื่อทราบด้วย ซึ่ง กกจ. ได้นำเสนอในการประชุมผู้บริหารกรมประชาสัมพันธ์แล้ว เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2551 ดังรายละเอียดปรากฏตามบทสรุปการดำเนินงานแผนปรับปรุงระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(นางวนิดา ชัยประภา)

หัวหน้ากลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
แผนปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA)
เรื่อง ระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งใน
ตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์
ปีงบประมาณ พ.ศ.2551

สืบเนื่องจากโครงการข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ 2549 – 2550 กรมประชาสัมพันธ์ได้จัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) โดยการปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพ การให้บริการลูกค้า รวมทั้งการบริหารจัดการภายในองค์กรและการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความพร้อมในการสนับสนุน ผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ.2548-2550 บังเกิดผลในทางปฏิบัติ โดยกองการเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ ดังนี้

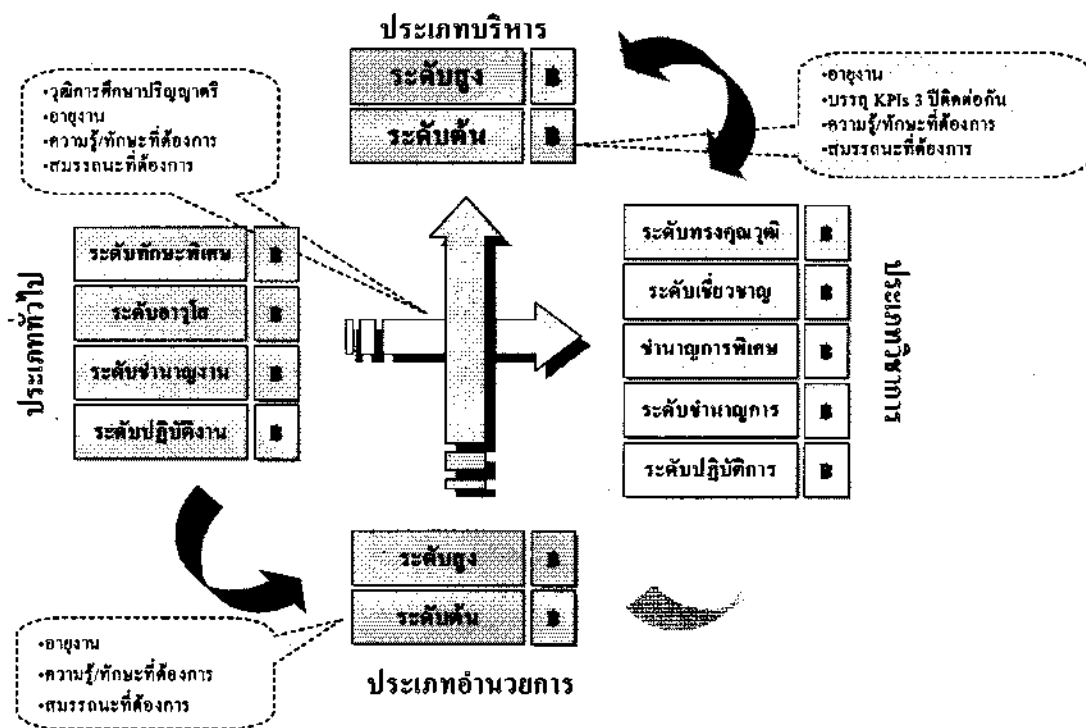
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 แผนปฏิบัติการดำเนินงานด้านบุคลากรเรื่อง การพัฒนาการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) เนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินการ จึงได้กำหนดกิจกรรมในการศึกษา รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับหลักการและแนวทางในการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) เพื่อให้ประโยชน์และเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนและระบบความก้าวหน้าในสายงานต่างๆ ของกรมประชาสัมพันธ์และสรุปนำเสนอผู้บริหารทราบ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 กองการเจ้าหน้าที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากโครงการข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงกรมประชาสัมพันธ์ ปี 2550 เป็นเงิน 400,000.-บาท เพื่อดำเนินงานโครงการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) เป็นการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2549 สรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ ดังนี้

เนื่องจาก กปส.อยู่ระหว่างดำเนินการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ตามการปรับบทบาท ภารกิจ และสำนักงาน ก.พ.มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใหม่ ในระยะแรกกองการเจ้าหน้าที่จึงได้จ้างที่ปรึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการโครงการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) สำหรับตำแหน่งในสายงานหลักและสายงานรองที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกปส.จำนวน 5 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการประชาสัมพันธ์, ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์, ตำแหน่งผู้จัดรายการ, ตำแหน่งเจ้าหน้าที่กระจายเสียงและตำแหน่งผู้สื่อข่าว ใน 3 กลุ่มลักษณะงาน คือ

1. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนงานประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ สำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์ สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์ สำนักการประชาสัมพันธ์ ต่างประเทศ และสำนักประชาสัมพันธ์เขต 1-8
2. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย และสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย
3. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการกระจายเสียง ได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดรายการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่กระจายเสียง และตำแหน่งผู้สื่อข่าว

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรมประชาสัมพันธ์มีแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารของกรมประชาสัมพันธ์และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพิจารณาวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งใน กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น ให้สอดคล้องและรองรับการจัดกลุ่มตำแหน่งตามแนวโน้มของระบบจำแนกตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดใหม่ ที่ต้องการจัดกลุ่มสายงานและตำแหน่งงานใหม่ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดคุณลักษณะเชิง พฤติกรรม (Competencies) ที่จำเป็นประจำตำแหน่งงานต่างๆ ที่ผู้ดำรงตำแหน่งอาจพัฒนาศักยภาพและเติบโต ก้าวหน้าไปในตำแหน่งงานต่างๆ ที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกันได้ เส้นทางก้าวหน้ามีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้สะสม ความรู้และเปิดโลกทัศน์ใหม่ได้กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม ซึ่งตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์ นักประชาสัมพันธ์ ผู้สื่อข่าว ผู้จัดการรายการ และเจ้าหน้าที่กระจายเสียง ได้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป



การดำเนินโครงการนี้ ได้ใช้ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ John L. Holland เป็นกรอบในการวิเคราะห์ ซึ่งทฤษฎีนี้เสนอว่าการเลือกอาชีพ คือ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถ ของบุคคล และคนที่เลือกอาชีพได้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนมากที่สุด จะมีความพึงพอใจในอาชีพและส่งผลให้ ประสบความสำเร็จในอาชีพนั้นๆ ได้ แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกหลายประการ ซึ่งหากผู้ใดสามารถ ประเมินตนเองและทราบถึงความต้องการของตนเอง ก็จะสามารถเลือกอาชีพได้ตรงกับความต้องการได้ดีกว่าผู้อื่น

จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจพฤติกรรมจากข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งใน 5 สายงาน ระดับ 3 – ระดับ 8 ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความคาดหวังของกรมประชาสัมพันธ์ (Role Model) จำนวน 67 ราย ข้อมูลจากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร นักวิชาการ และนักปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับ

ตำแหน่งทั้ง 5 สายงาน ที่อยู่ใน 3 กลุ่มลักษณะงานดังกล่าวข้างต้น จำนวน 33 ราย ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งศึกษาจากเอกสารแผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งของกรมประชาสัมพันธ์ และรายงานการศึกษาวิจัยของสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์การใช้กำลังคนและผลสัมฤทธิ์ของงาน สรุปได้ว่าทั้ง 5 ตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเชิงเทคนิคและเป็นลักษณะงานพื้นฐานของกรมฯ ที่ผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานการประชาสัมพันธ์ หากสร้างระบบให้สามารถย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้ภายในกลุ่มดังกล่าว โดยนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการเลือกสรรเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจะผลักดันให้เกิดความสำเร็จในการทำงานได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ที่จะมีการยุบรวมสายงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงไว้ด้วยกันและใช้หลักสมรรถนะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดังนั้นตำแหน่งเป้าหมายทั้ง 5 ตำแหน่งนอกจากจะต้องมีสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงานแล้ว จึงควรกำหนดสมรรถนะเฉพาะเพิ่มเติมอีก 1 สมรรถนะ คือ สมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ (Public Relations Professional) โดยกำหนดระดับสมรรถนะตามแนวทางมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ดังนี้

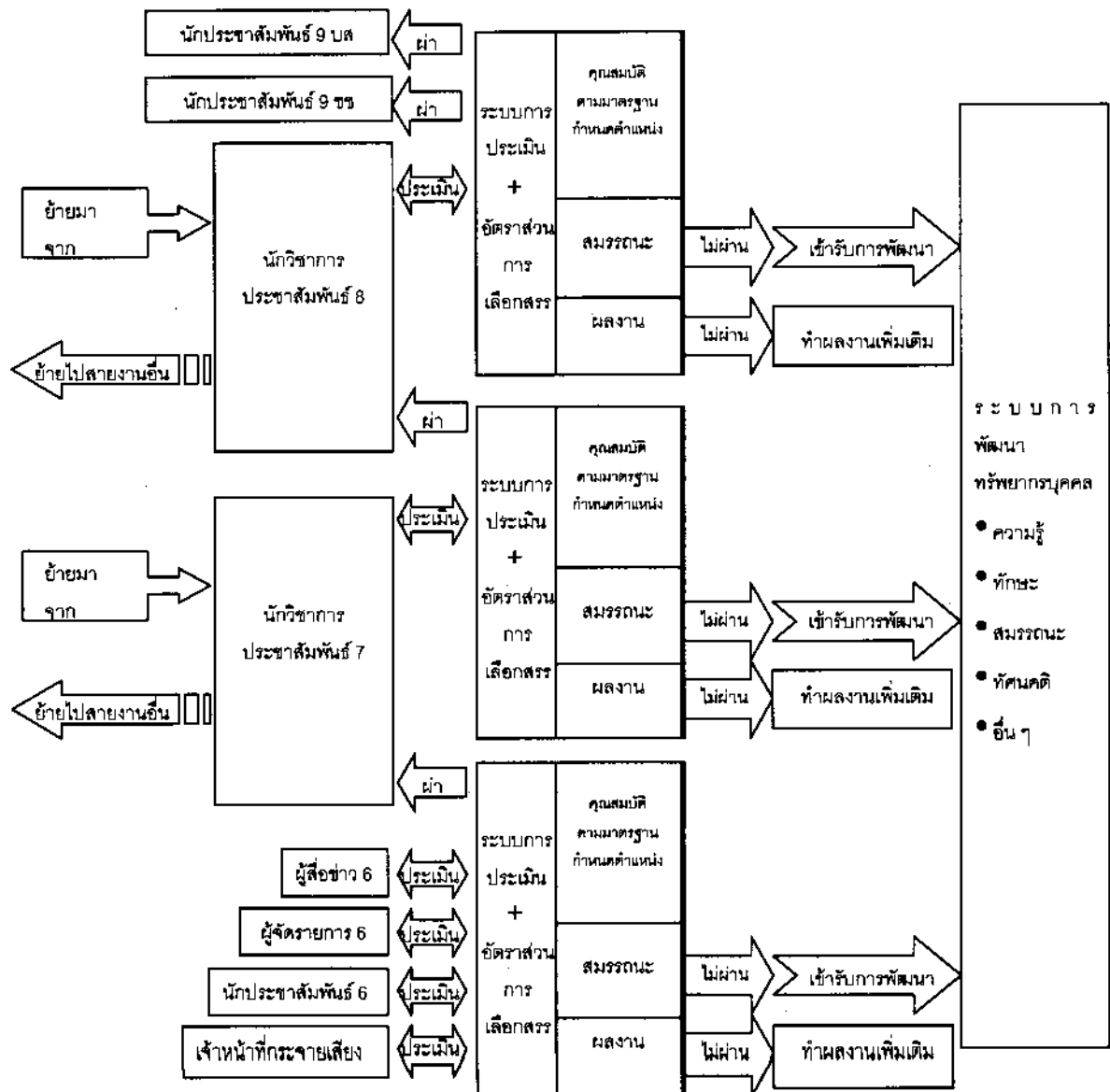
รายละเอียดระดับสมรรถนะที่จำเป็นในงานตามแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ระดับ ชั้นงาน	ระดับสมรรถนะหลัก (Core Competencies) (ก.พ. กำหนด)				ระดับสมรรถนะประจำกลุ่ม งาน (Functional Competencies) (ก.พ. กำหนด)			ระดับสมรรถนะ (Technical Competencies) (ก.พ. กำหนด)	ระดับสมรรถนะสำหรับ ผู้บริหารระดับสูง (Senior Executives Competencies) (ก.พ. กำหนด)	ระดับสมรรถนะ สำหรับ ผู้เชี่ยวชาญ ระดับสูง (K5) (ก.พ. กำหนด)	ระดับสมรรถนะ ทางการบริหาร สำหรับ M 1 & M2 (ก.พ. กำหนด)
	การมุ่ง ผล สัมฤทธิ์	บริการ ที่ดี	การส่งเสริม ความ เชี่ยวชาญ ในงาน อาชีพ	จริย ธรรม	ความ ร่วมแรง ร่วมใจ	ศิลปะการ สื่อสาร เชิงรุก	การ ดำเนิน การเชิงรุก	ความ มั่นใจ ใน ตนเอง	การ ประชาสัมพันธ์ มืออาชีพ (Public Relations Professional)	วิสัยทัศน์ ศักยภาพ เพื่อ นำการปรับเปลี่ยนการ ควบคุมตนเอง การให้ อำนาจแก่ผู้อื่น	วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ ภาครัฐศักยภาพ เพื่อนำการ
	5	6	5	5	5				4		นักบริหาร ระดับสูงสุด
C10-11	5	6	5	5	5	5	5	5	3	3	นักบริหาร ระดับสูงต้น
C9	4	5	4	4	4	4	4	4	2		2 (ผ.อ.สำนัก)
C8	3	4	3	3	3	3	3	3	1		1 (ผ.อ.กอง)
C6-7	2	3	2	2	2	2	2	2			
C3-5	1	2	1	1	1	1	1	1			

การวางแผนสายทางก้าวหน้าในอาชีพในองค์กรจะเชื่อมโยงกับสมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการตั้งแต่เข้าสู่องค์กรจนกระทั่งออกจากองค์กรไป ซึ่งควรกำหนดรูปแบบของแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์ นักประชาสัมพันธ์ ผู้สื่อข่าว ผู้จัดรายการ เจ้าหน้าที่กระจายเสียง ในรูปแบบผสมผสาน (Dual Career path) หรือ Y Model ให้เชื่อมต่อถึงตำแหน่งประเภทอำนาจการได้ทุกตำแหน่ง โดยมีแนวทางในการกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่งให้มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งตามสายงานและการโยกย้ายไปในสายงานเดิมและต่างสายงานได้ทั้งสายบริหารและสายเทคนิคเฉพาะด้าน ดังนี้

1. กำหนดแนวทางความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งให้มีความชัดเจนเพื่อจูงใจให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนั้นพัฒนาตนเอง
2. โอกาสก้าวหน้าของทุกตำแหน่งมีความเท่าเทียมกันบนพื้นฐานของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง สมรรถนะ ผลงาน และอัตราส่วนการเลือกสรร (Selection Ratio) โดยพิจารณาทั้งในภาพรวมและภายในกลุ่มตำแหน่ง
3. แนวทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่ง สามารถก้าวข้ามไปดำรงตำแหน่งอื่นๆ ได้ (Career Bridging)
4. ใช้รูปแบบการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบผสมผสาน (Dual Career Path) ซึ่งมีลักษณะเป็นการแสดงสายทางก้าวหน้าในอาชีพในแนวตั้ง (Vertical Path) ในลักษณะการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งตามสายงาน และการโยกย้ายทั้งในสายงานเดิมและต่างสายงานในแนวนอน (Horizontal Path) ทั้งสายบริหารและสายเทคนิคเฉพาะด้าน
5. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพนี้ ไม่นำปัจจัยทางการเมืองภายในองค์กร (Politics in Organization) เช่น ระบบอุปถัมภ์ ท้องถิ่นนิยม และกรณีมีเหตุพิเศษอื่น ๆ เข้ามาพิจารณาด้วย

สรุปแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์



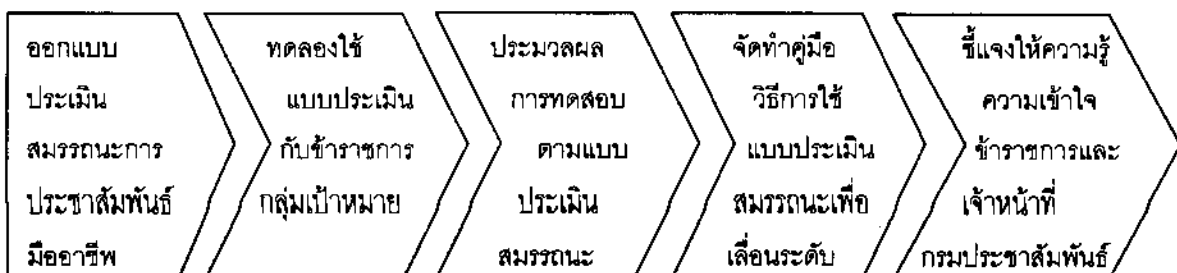
ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ดำเนินงานแผนปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เรื่อง การพัฒนาระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร(Career path) และการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ 2550-2552 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ (Public Relations Professional) ในรูปแบบการประเมินตนเองและการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาสำหรับ ตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งผู้จัดรายการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่กระจายเสียงและตำแหน่งผู้สื่อข่าว เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความก้าวหน้า (Career path) ของข้าราชการในสายงานหลักและสายงานรอง และทดลองใช้แบบประเมินสมรรถนะดังกล่าว ในรูปแบบการประเมินตนเองและการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาสำหรับข้าราชการกลุ่มเป้าหมายในตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งผู้จัดรายการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่กระจายเสียง และตำแหน่งผู้สื่อข่าวและเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมประชาสัมพันธ์ทั่วประเทศ เรื่องแบบประเมินสมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ เพื่อพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ตลอดจนเพื่อวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์

แผนการดำเนินงาน

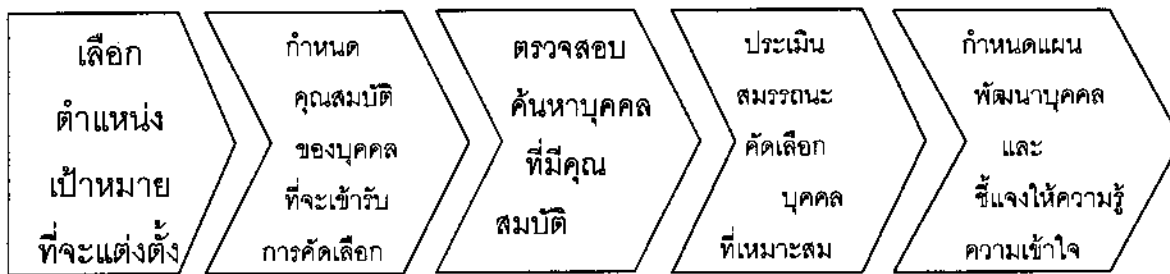
กรมประชาสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ 927/2550 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2550 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการตามแผนปรับปรุงระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์ โดยมีผ.สวท.เป็นประธาน ออกจ.เป็นรองประธาน คณะทำงานประกอบด้วย ผ.สปช.,ผ.สผค.,(สนผ.), น.กพร.กปส.,ผ.สวท.เชียงใหม่,นายสุริยงค์ หุณฑสาร (สทท.11),นางพิชญา เมืองเนาว์(สปช.5), ปชส.กาญจนบุรี,นางอุษณีย์ ศรีธีรรัตน์ (สปต.),น.ส.กันยรัตน์ เทียงน้อย (กกจ.) และนางวนิดา ชัยประภา (กกจ.) เป็นเลขานุการฯ เพื่อกำหนดแนวทาง ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการตามแผนปรับปรุงฯ เกี่ยวกับการออกแบบระบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์กร สรุปผลการดำเนินงานนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบและนำผลงานไปทดลองปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม

กกจ.ได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์ และได้รับงบประมาณเป็นเงิน 2,000,000.-บาท โดยจ้างที่ปรึกษาดำเนินงานโครงการร่วมกับคณะทำงานฯ ซึ่งกำหนดปฏิทินโครงการฯ เป็นกรอบแนวทางและระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม 3 ส่วน คือ 1) จัดทำแผนพัฒนาระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ 2)จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์ และ3)การชี้แจงให้ความรู้สร้างความเข้าใจสาระสำคัญของระบบการบริหารงานบุคคลตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ตั้งแต่เดือนมกราคม – กันยายน 2551 ดังนี้

ส่วนที่ 1. แผนพัฒนาระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ



ส่วนที่ 2 การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญ



ส่วนที่ 3 การชี้แจงสาระสำคัญในการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารบุคคล

ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551



การดำเนินการตามแผน

แผนพัฒนาระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

1. ออกแบบประเมินสมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพของตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งผู้จัดรายการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่กระจายเสียงและตำแหน่งผู้สื่อข่าว ระดับ 3 – ระดับ 9 จำนวน 2 รูปแบบ เพื่อให้การประเมินมีมาตรฐาน เชื่อถือและตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ ดังนี้

1.1 การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ดำเนินการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาตามแบบสังเกตและบันทึกพฤติกรรม และแบบบันทึกเหตุการณ์และพฤติกรรม โดยวิธีการสังเกต บันทึกพฤติกรรมและเหตุการณ์ตามกรอบพฤติกรรมหลักที่กำหนดไว้ล่วงหน้าตามพจนานุกรมสมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ (Public Relations Professional)

1.2 การประเมินตนเอง (Self Reports) เป็นการสร้างแบบสอบถามให้ผู้ถูกประเมินประเมินตนเองโดยตอบข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ ในองค์ประกอบคุณลักษณะ 10 ประการตามแนวคิด Personal Entrepreneurial Characteristics (PECs) เพื่อให้ผู้ถูกประเมินยอมรับผลการประเมินที่ตนเองเป็นผู้ประเมิน

2. ทดลองใช้แบบประเมินสมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ 5 ตำแหน่ง เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแบบประเมินให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการนำไปใช้วัดระดับสมรรถนะของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ว่าอยู่ในระดับใด และควรพัฒนาสมรรถนะด้านใดตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างข้าราชการเข้ารับการทดสอบแบบประเมินสมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ (Public Relations Professional) ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผสมผสานกับการใช้เกณฑ์จำนวนประชากร กรณีหลักร้อยละ 20% โดยพิจารณาจาก ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์/

นักประชาสัมพันธ์/ผู้จัดรายการ/เจ้าหน้าที่กระจายเสียง/ผู้สื่อข่าว ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก ระดับ 9, ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าหน่วยงาน ระดับ 8, หัวหน้าส่วนงาน / กลุ่มงาน ระดับ 8 และหัวหน้าฝ่าย ระดับ 7 ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารของสำนัก, กองและหน่วยงานในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ จับคู่กับผู้ได้บังคับบัญชาในระดับ 3-5 และระดับ 6-7 ของตำแหน่งที่คัดเลือก จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการเข้ารับการทดสอบแบบประเมินโดยผู้บังคับบัญชา จำนวน 47 ราย และผู้ได้บังคับบัญชาเข้ารับการทดสอบแบบประเมินตนเอง จำนวน 47 ราย

3. ผลการทดสอบแบบประเมิน รวม 84 ราย ประเมินโดยนำผลการประเมินตนเอง จากระดับตามเกณฑ์ที่คาดหวัง สมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ (Public Relations Professional) และผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา มีผู้ผ่านการประเมินตนเอง จำนวน 5 คน และมีผู้ผ่านการประเมินจากผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา จำนวน 32 คน สรุปรวมได้ว่า มีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับปัจจุบันที่ตนเองต้องมีทั้ง 2 วิธีการจำนวน 4 คน และมีอยู่ 1 คน ที่ผลการประเมินตนเองสูงกว่าระดับที่องค์กรต้องการในปัจจุบัน และตอบสนองต่อระดับที่องค์กรต้องการในอนาคต

3.1 ข้อสังเกตจากผู้เข้ารับการประเมินจากแบบประเมินตนเอง

- การไม่เข้าใจคำถาม เมื่อตรวจสอบแล้วพบว่าข้อคำถามที่ผู้เข้ารับการประเมินไม่เข้าใจ เป็นข้อคำถามที่สร้างขึ้นเพื่อการตรวจสอบว่าลักษณะการตอบของผู้ตอบแต่ละคนเป็นไปตามแนวทางตามลักษณะการตอบปกติในแบบประเมินทั้งชุดหรือไม่ (Profile Check) เช่น เรื่องที่มีแนวโน้มไปในลักษณะที่ดี ก็จะตอบอยู่ในสเกลที่สูง เรื่องที่มีแนวโน้มเป็นลักษณะที่สวนทางกับเรื่องที่ตอบไปในลักษณะที่ดี ก็จะตอบอยู่ในสเกลที่ต่ำ หัวข้อที่เสนอให้แก้ไข เช่น ฉันไม่เสียเวลามากคิดถึงอิทธิพลเหนือคนอื่น , ฉันไม่หาทางเร่งรัดให้งานทั้งที่ทำงานและที่บ้านเสร็จเร็วขึ้น ซึ่งทั้ง 2 ข้อเป็นข้อคำถามสำหรับการตรวจสอบ ไม่ได้นำมาคำนวณเป็นค่าระดับในการประเมินครั้งนี้

- ระดับมาตรฐานที่สูงเกินไป ไม่จำเป็นในการทำงาน เช่น ฉันออกแบบการทำงานโดยยึดมาตรฐานระดับโลกเป็นหลัก ซึ่งข้อคำถามนี้เป็นไปตามพจนานุกรมสมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ จึงเปลี่ยนแปลงมิได้ เว้นแต่ปรับระดับพฤติกรรมหลักตามพจนานุกรมเสียใหม่

ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการทดสอบสามารถใช้เวลาเฉลี่ยในการทำแบบประเมินได้แล้วเสร็จในเวลาประมาณ 20 นาที อาจสรุปได้ว่าผู้เข้ารับการประเมินสามารถเข้าใจข้อคำถามและประเมินตนเองตามข้อคำถามในแบบประเมินได้ และจากการตรวจสอบลักษณะการตอบรายบุคคล (Profile Check) พบว่าลักษณะการตอบเป็นไปในแนวทางปกติ

3.2 ข้อสังเกตจากผู้เข้ารับการทดสอบแบบประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นว่า "พจนานุกรมละเอียดเกินไป" กรณีเช่นนี้หากพจนานุกรมสมรรถนะ ละเอียดเกินไปตามความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาน่าจะเป็น "แนวโน้มที่ดี" สำหรับการนำพจนานุกรมไปใช้ในทางปฏิบัติ เนื่องจากความเห็นนี้สะท้อนถึงความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้แบบประเมินนี้เป็นแนวทางในการสังเกตพฤติกรรม ของผู้ได้บังคับบัญชาได้ครบถ้วน ซึ่งโดยทั่วไปเมื่อนำพจนานุกรมไปใช้ ผู้ใช้มักเสนอว่า ให้นิยามหรือเพิ่มเติมพฤติกรรมต่าง ๆ นอกเหนือจากพฤติกรรมที่กำหนดไว้แล้วในพจนานุกรม ดังนั้น ความเห็นนี้เป็นความเห็นในเชิงบวกต่อการนำพจนานุกรมไปใช้

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชา สามารถสรุปผลการประเมินได้โดยไม่ทำเครื่องหมาย (Check) ลงไปในแบบฟอร์มการบันทึกเหตุการณ์และพฤติกรรม และสามารถระบุพฤติกรรมที่เป็นพฤติกรรมหลักในแบบสังเกตและบันทึกได้

นอกจากนี้ผลการประเมินสรุปได้ว่าไม่มีผู้บังคับบัญชารายใด ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาว่า “ไม่ผ่านการประเมิน” ตามระดับที่กำหนดไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะ จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีพฤติกรรมหลักที่แสดงในงานตามระดับที่กำหนดตามพจนานุกรมสมรรถนะแล้ว หรือแนวโน้มของการประเมินโดยใช้แบบฟอร์มที่เป็นการสังเกตโดยผู้บังคับบัญชา อาจไม่ใช่เครื่องมือที่เหมาะสมที่จะใช้เพียงเครื่องมือเดียว เนื่องจากไม่อาจจำแนกคนที่มีพฤติกรรมที่ต่างกันออกจากกันได้

4. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากรตามระบบการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ ใช้หลักการและวิธีจัดลำดับความสำคัญตามอัตราส่วนการคำนวณคิดเป็นร้อยละจากจำนวนผู้ไม่ผ่านการประเมิน โดยคัดเลือกความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเรียงลำดับตามระดับสมรรถนะที่มีผู้ไม่ผ่านมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด นำมาจัดทำแผนการพัฒนาตามระดับการเรียนรู้ จำนวน 3 กลุ่มประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการผู้ไม่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 และระดับ 4 ดังนี้

การประเมินตนเองใน สมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ (Public Relations Professional)

ระดับ ตำแหน่ง	ผู้ไม่ผ่านระดับ 1		ผู้ไม่ผ่านระดับ 2		ผู้ไม่ผ่านระดับ 3		ผู้ไม่ผ่านระดับ 4		จำนวนผู้ผ่าน ระดับ 5
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
8	2	4	3	7	4	9	-	-	-
6-7	19	42	9	20	3	7	2	4	-
3-5	3	7	-	-	-	-	-	-	-

5. จัดทำคู่มือและวิธีการนำแบบประเมินสมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพไปใช้ตามระบบการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญ รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ประกอบด้วยสาระสำคัญเกี่ยวกับที่มา, กรอบแนวคิด, ประโยชน์การนำไปใช้, แนวคิดพื้นฐานการออกแบบประเมินสมรรถนะ, เครื่องมือประเมินสมรรถนะ, ผลการประเมิน, การนำผลการประเมินไปใช้กำหนดแนวทาง, ตัวอย่างการประเมินและวิธีการใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะ ซึ่งข้อมูลรายละเอียดแบบประเมินสมรรถนะที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ เนื่องจากจะมีผลต่อการทดสอบแบบประเมิน ที่ปรึกษา จะชี้แจงและให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติกับกองการเจ้าหน้าที่ต่อไป

แผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์

1. คัดเลือกตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงและระดับกลาง รวม 89 ตำแหน่ง คือ 1) ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ 9 บส. (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน 14 อัตรา 2) ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ 8 บก. (ประชาสัมพันธ์จังหวัดใน ส่วนภูมิภาค) จำนวน 75 อัตรา เพื่อจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญ เนื่องจากเป็นกลุ่มตำแหน่งผู้บริหารที่มีจำนวนตำแหน่งมาก มีความถี่ในการดำเนินการตามกระบวนการสรรหาค่อนข้างสูง หากใช้ระยะเวลาตามกระบวนการสรรหาจะทำให้ขาดความต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเป็นตำแหน่งหลักของกรมฯ ตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของข้าราชการ 5 ตำแหน่ง ที่ใช้สมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ (Public Relations Professional)

2. กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินสมรรถนะตามการแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์ โดยเพิ่มเติมในส่วนของประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนางาน และความอาวุโส อิงตามหลักเกณฑ์ของสปน. ซึ่งนอกเหนือจากเกณฑ์คุณสมบัติที่ ก.พ. กำหนด

**หลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินสมรรถนะ
ตามการแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของ กปส.**

1. ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ 9 บส. (ผู้อำนวยการสำนัก)

- 1.1 ดำรงตำแหน่งในระดับ 9 และมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้
- 1.2 มีประสบการณ์ด้านการบริหาร หรืออภิปติพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้มีศักยภาพทางการบริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักพัฒนางาน
- 1.3 ดำรงตำแหน่งในระดับ 8 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
- 1.4 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ 3 หรือนักประชาสัมพันธ์ 4 ข้อ 2 โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- 1.5 เป็นผู้สมัครใจเข้ารับการประเมินตนเองตามแบบที่กรมประชาสัมพันธ์กำหนด

2. ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ 8 บก. (ประชาสัมพันธ์จังหวัด)

- 2.1 ดำรงตำแหน่งในระดับ 8 และมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้
- 2.2 มีประสบการณ์ด้านการบริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนางาน
- 2.3 ดำรงตำแหน่งในระดับ 7 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
- 2.4 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ 3 หรือนักประชาสัมพันธ์ 4 ข้อ 2 โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- 2.5 เป็นผู้สมัครใจเข้ารับการประเมินตนเองตามแบบที่กรมประชาสัมพันธ์กำหนด

3. การตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครเข้ารับการทดสอบแบบประเมินสมรรถนะ ตามการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญ มีผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 43 ราย แยกเป็นระดับ 8 เพื่อประเมินในระดับ 9 จำนวน 29 ราย และระดับ 7 เพื่อประเมินในระดับ 8 จำนวน 14 ราย

4. ผลการประเมินสมรรถนะตามแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญ นำผลจากการประเมินตนเอง จากระดับตามเกณฑ์ที่คาดหวัง สมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ (Public Relations Professional) และสมรรถนะสภาวะผู้นำ (Leadership) จากจำนวน 43 ราย มีผู้ผ่านการประเมินตนเองในระดับปัจจุบันที่ตนเองต้องมีในสมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ จำนวน 2 คน และสมรรถนะสภาวะผู้นำ จำนวน 11 คน มีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับปัจจุบันที่ตนเองต้องมีทั้ง 2 สมรรถนะ จำนวน 1 คน

5. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมประชาสัมพันธ์ ใช้หลักการและวิธีจัดลำดับความสำคัญตามอัตราส่วนการคำนวณคิดเป็นร้อยละจากจำนวนผู้ไม่ผ่านการประเมิน โดยคัดเลือกความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเรียงลำดับตามระดับสมรรถนะที่มีผู้ไม่ผ่านมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด นำมาจัดทำแผนการพัฒนาตามระดับการเรียนรู้ จำนวน 3 กลุ่มประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการผู้ไม่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 และระดับ 4 ดังนี้

1. การประเมินตนเองในสมรรถนะสถานะผู้นำ (Leadership-LEAD)

ระดับ ตำแหน่ง	ผู้ไม่ผ่านระดับ 1		ผู้ไม่ผ่านระดับ 2		ผู้ไม่ผ่านระดับ 3		ผู้ไม่ผ่านระดับ 4		จำนวนผู้ผ่าน ระดับ 5
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
8	12	29	5	12	5	12	1	2	4
7	6	15	3	7	2	4	1	2	2

2. การประเมินตนเองใน สมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ (Public Relations Professional)

ระดับ ตำแหน่ง	ผู้ไม่ผ่านระดับ 1		ผู้ไม่ผ่านระดับ 2		ผู้ไม่ผ่านระดับ 3		ผู้ไม่ผ่านระดับ 4		จำนวนผู้ผ่าน ระดับ 5
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
8	14	34	7	17	6	15	-	-	-
7	7	17	5	12	1	2	1	2	-

สมรรถนะสถานะผู้นำ (Leadership)

สมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ
(Public Relations Professional)

ภาพรวมการพัฒนา

สำหรับผู้ไม่ผ่าน 1.4

- ธรรมชาติของงานสำหรับผู้บริหาร
- การสร้างความร่วมแรงร่วมใจสำหรับผู้บริหาร
- การมอบหมายงานโครงการเฉพาะบุคคล

- การพัฒนาคุณภาพงานการประชาสัมพันธ์ตามมาตรฐานสากล^๑
- การมอบหมายให้ทำงานเฉพาะที่ท้าทาย^๒

สำหรับผู้ไม่ผ่าน 1.3

- การบริหารงานสำหรับนักบริหารระดับกลาง
- การมอบหมายงานโครงการเฉพาะบุคคล

การโน้มน้าวใจบุคคลหรือกลุ่มให้เปลี่ยนใจ^๓

- เทคนิคการเจรจาต่อรอง* - การสร้างสรรค์สิ่งใหม่และแตกต่างไปจากเดิม^๔

สำหรับผู้ไม่ผ่าน 1.2

- การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
- การสร้างความสัมพันธ์เพื่อผลสำเร็จของงาน

การบริหารการเปลี่ยนแปลง^๕

- เทคนิคการให้คำปรึกษายะนะนา* - การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย^๖
- การวางแผนเชิงกลยุทธ์^๗

สำหรับผู้ไม่ผ่าน 1.1

- การบริหารการประชุม
- การบริหารเวลา
- เทคนิคการประสานงาน

- พลวัตในงานการประชาสัมพันธ์^๘

- การบริหารทฤษฎีการประชาสัมพันธ์แบบ
มุ่งผลสัมฤทธิ์^๙

- การพัฒนาคุณภาพการบริการ^{๑๐}

ฝึกอบรมในห้องเรียน และ/หรือ เรียนรู้ด้วยตนเอง

หมายเหตุ * กรณี ขรก. ส่วนกลาง & กรณี ขรก. ส่วนภูมิภาค ^๑กรณี ขรก. ส่วนกลางและภูมิภาค

แผนการชี้แจงสาระสำคัญในการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารบุคคล ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

1. การจัดประชุมชี้แจงทางระบบ Videoconference เรื่อง กรเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2551 สรุปประเด็นการชี้แจงดังนี้

-การเปลี่ยนแปลงในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปรับเปลี่ยน, วัตถุประสงค์ในการปรับเปลี่ยน, ระบบการกำหนดตำแหน่ง, ขั้นตอนในการจัดตำแหน่งและการจัดคนลงในตำแหน่งใหม่, มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่, ค่าตอบแทนสมรรถนะ, การจัดตั้งศูนย์บริหารการปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล 19 กระทรวง

2. จัดสัมมนาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ เรื่อง ความคืบหน้าและการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ พ.ร.บ. ใหม่ เมื่อวันที่ 25 – 26 กรกฎาคม 2551 สรุปประเด็นการสัมมนา ดังนี้

-ข้อควรคำนึงและสิ่งท้าทาย ในการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ,ภารกิจด้านการปรับใช้ระบบ HR ใหม่ ,กฎหมายลูกบทที่ต้องดำเนินการ 10 มาตรา, ข้อเสนอการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนตาม พ.ร.บ. ใหม่ ,การดำเนินงานตามมาตราต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน, การแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็นในการทบทวนลักษณะสำคัญขององค์กร, การศึกษาดูงานด้านบริหารงานบุคคลของบริษัท ไทยออยล์ จ.ชลบุรี

3. จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์ทางอินทราเน็ตกรมประชาสัมพันธ์ เว็บเพจข่าวประชาสัมพันธ์ และเวปเพจกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 30 ครั้ง ,ทางวารสารกรมประชาสัมพันธ์ จำนวน 4 ครั้ง, เผยแพร่ทางรายการเสียงตามสายภายในอาคารกรมประชาสัมพันธ์, ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เดินทางไปบรรยายให้ความรู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ข้าราชการหน่วยงานในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ จำนวน 4 ครั้ง ได้แก่ สำนักส่งเสริมและพัฒนางาน 2 ครั้ง, สถาบันการประชาสัมพันธ์ 1 ครั้ง และสำนักประชาสัมพันธ์เขต 4 จังหวัดพิษณุโลก 1 ครั้ง

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะรับผิดชอบประสานแนวทางดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับผู้ไม่ผ่านการประเมินทั้ง 2 แผน คือ การพัฒนาบุคลากรตามแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญและแผนความก้าวหน้าในอาชีพ บรรจุในแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกรมประชาสัมพันธ์ในปีงบประมาณต่อไป

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1.ข้าราชการในกรมประชาสัมพันธ์ตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งผู้จัดรายการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่กระจายเสียง และตำแหน่งผู้สื่อข่าวระดับสมรรถนะที่ตนเองเป็นอยู่ในสมรรถนะการประชาสัมพันธ์มืออาชีพ(Public Relations Professional)

2.กรมประชาสัมพันธ์มีแนวทาง คู่มือการนำสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งผู้จัดรายการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่กระจายเสียง และตำแหน่งผู้สื่อข่าว อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งส่วนราชการ

3.ข้าราชการทุกระดับของกรมประชาสัมพันธ์มีความรู้ความเข้าใจและเตรียมความพร้อมในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามแนวทางระบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

4.กรมประชาสัมพันธ์ สามารถพัฒนาบุคลากรตามแผนการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ ตรงตามเป้าหมายเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร และเกิดความคุ้มค่าในการลงทุนในทรัพยากรบุคคลตามวัตถุประสงค์การใช้กำลังคนในตำแหน่งสำคัญอย่างเป็นระบบ