

บทบาทของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน



นางสาวจันทร์ เพ็ญ คันทรามาตย์

004201

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2524

หัวข้อวิทยานิพนธ์

บทบาทของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

ชื่อ นิสิต

นางสาว จันทร์เพ็ญ ตันตรามาศย์

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ เกกนิ์ หงสนันท์

ภาควิชา

การปกครอง

ปีการศึกษา

2524



บทคัดย่อ

การพัฒนาบุคคลเป็นขั้นก่อนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่นับว่าสำคัญและจำเป็นมาก เพราะจะทำให้บุคคลมีสมรรถภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่ประเทศชาติกำลังเร่งพัฒนาในด้านต่างๆ กล่าวคือ จะเป็นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อาทิ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ และวิธีการทำงาน ทั้งยังเป็นการเตรียมบุคคลให้พร้อมจะปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นอีกด้วย

ข้าราชการพลเรือนเป็นพลังสำคัญของรัฐบาลในการบริหารประเทศให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ข้าราชการพลเรือนจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถภาพสูงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งรัฐบาลก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการพลเรือนว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม จึงได้มอบให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาสมรรถภาพข้าราชการพลเรือน รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานพัฒนาข้าราชการพลเรือนด้วย ดังได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4
และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2517

ในการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพล-
เรือนในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงบทบาทอำนาจหน้าที่ของ
สำนักงาน ก.พ. ว่ามีส่วนช่วยพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
หรือไม่อย่างไร รวมทั้งมีอุปสรรค และข้อบกพร่องในการดำเนินงานประการใด
บ้าง ทั้งนี้โดยการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่รับผิดชอบงาน
พัฒนาข้าราชการและข้าราชการพลเรือนที่ผ่านการฝึกอบรม ตามโครงการพัฒนาข้าราชการ
พลเรือนจากสำนักงาน ก.พ. ในปี พ.ศ. 2519 - 2521

จากการศึกษาวิจัยพบว่า สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ในการดำเนินงานพัฒนา
ข้าราชการพลเรือนมานานแล้ว แต่เพิ่งจะมีบทบาทอย่างจริงจังเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา
และการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการไปแล้ว
นั้น มีส่วนช่วยพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม
ในการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. นี้ยังประสบปัญหา อุปสรรค
และมีข้อบกพร่องอีกมาก นับตั้งแต่นโยบายที่แน่นอนของรัฐบาล ความเข้าใจถึงประ-
โยชน์และความสำคัญของการพัฒนาบุคคลของข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไป จนกระทั่ง
ขั้นตอนในการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. เอง ซึ่งปัญหาอุปสรรค
และข้อบกพร่องทั้งหลายที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ควรจะได้รับความสนใจ และมี
การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ.
สามารถดำเนินไปโดยราบรื่นและพัฒนาขึ้นโดยลำดับ

Thesis Title	The Role of the Office of The Civil Service Commission in Public Personnel Development
Name	Miss Chanpen Tantramart
Thesis Advisor	Associate Prof. Kesinee Hongsanand
Department	Government
Academic Year	1981

ABSTRACT

Human resources development is one of the important steps in the personnel administration process because it will directly effect both personnel performance and work effeciency. Certain improvement, after having suitable programs, will effect employees' abilities in such aspects as knowledge, skill, attitude and work method. Furthermore, it is a systematic preparation for employees' promotion.

In order to fulfil the National Economic and Social Development Plan, the government has to rely heavily on civil servants. Their capacity and efficiency, then, are the indispensable factors. Therefore, the Office of the Civil Service Commission (C.S.C.) is assigned to be both the training organizer and co-ordinator among government departments. These tasks have

been definitely stated in the Civil Service Act AD 1975, the National Economic and Social Development Plan phase IV and the Cabinet decision dated 11 June 1974.

In this thesis, the author aims to present the duties and roles of the Office of the Civil Service Commission in human resources development in the Thai public service and its performance during past years. Moreover, the author tries to pinpoint problems and operational difficulties that have existed in the training programs. Questionnaires were distributed to both training officers and recipients of training programs organized by the Civil Service Commission during 1976-1979.

The study discloses that the Civil Service Commission has only recently played an active role in this area despite its long period of assignment. The study also reveals that the Office of the Civil Service Commission's training programs do help increase efficiency and productivity of the civil servants. However, the training area is encountering serious problems and difficulties. These result from the unpredictable government policy, the lack of realization of training value towards work performance among civil servants, and from the dysfunctions of the training institute itself. Problems and difficulties uncovered by this study should be addressed in order that the civil service training programs can be improved and thus make a better contribution in government.

กิติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของผู้พระคุณหลายท่าน ท่านแรกคือ รองศาสตราจารย์เกศินี หงสนันท์ ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว ให้ความกรุณาแนะนำการสร้างแบบสอบถาม ผู้อำนวยการ เขียว ชรรมาธิปัตย์ ที่กรุณาแนะนำและช่วยตรวจแก้ไข และ ดร.วิลาศ สิงห์วิสัย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ที่กรุณาให้เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคุณเสณี เจริญพจน์ คุณวิบูลย์ ชูเลิศศิษย์วงศ์ คุณอรุณา ประเสริฐสม และคุณจารุณี จันทร์จิระ แห่งสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ที่กรุณาให้ข้อมูลบางประการแก่ผู้เขียน และขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ 1-3 และกองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำนักงาน ก.พ. ทุก ๆ ท่านที่ช่วยเหลือในการส่งแบบสอบถาม และช่วยเก็บแบบสอบถามคืนแก่ข้าพเจ้า

ขอขอบพระคุณข้าราชการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม และให้การสัมภาษณ์ด้วยความเต็มใจ และขอขอบคุณคุณถาวร-คุณจินตนา ภักธิจิธรรม คุณวัชรินทร์-คุณวิภาภรณ์ ทิพยานนท์ คุณปรีชา-คุณกานดา วัชรากับ คุณสุภาภรณ์ เอื้อยะ คุณรมณี ชัยภรณ์กิจ คุณทักษิณี เปรมโยธิน คุณสุนีย์ หล่อปฎิมากร คุณทัศนีย์ คุณสิทธุทธิรักษ์ คุณวรรณวิภา มหาภิรมย์ คุณเกสียาพรรณ สุรเกียรติ์ คุณฐาปณี พงษ์มณฑุคุณ คุณนิภา รัชตบุญคุณ คุณตรีชา ปิยชโร คุณนิภาพร จันทนวงศ์วาน คุณศศิธร ยศตระกูล คุณสุภาภรณ์ วงษ์โกวิท และคุณมียนาธล สุกุมลจันทร์ ที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยไมตรีจิตอันดียิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จันทร์เพ็ญ คันทรามาศย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ซี
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
รายการตารางประกอบ.....	ช
รายการแผนภูมิประกอบ.....	ญ
บทนำ.....	1
บทที่	
1 ทฤษฎีและแนวความคิดของการฝึกอบรม.....	10
2 วิวัฒนาการของการฝึกอบรม.....	45
3 สำนักงาน ก.พ. กับโครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือน.....	70
4 วิเคราะห์การดำเนินงานพัฒนาข้าราชการพลเรือนของ สำนักงาน ก.พ.....	130
5 สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ.....	166
บรรณานุกรม.....	183
ภาคผนวก.....	190
ประวัติการศึกษา.....	245

รายการตารางประกอบ

ตารางที่

หน้า

1. แสดงโครงการฝึกอบรมที่สำนักงาน ก.พ. จัดขึ้นในปี พ.ศ.2519...	111
2. แสดงโครงการฝึกอบรมที่สำนักงาน ก.พ. จัดขึ้นในปี พ.ศ.2520...	13
3. แสดงโครงการฝึกอบรมที่สำนักงาน ก.พ. จัดขึ้นในปี พ.ศ.2521...	115
4. แสดงการเปรียบเทียบการฝึกอบรมของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์ กับ สำนักงาน ก.พ.....	118
5. แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	131
6. แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	131
7. แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	132
8. แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานะทางราชการ.....	132
9. แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ.....	133
10. แสดงความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม.....	134
11. แสดงทัศนคติต่อการฝึกอบรมในแง่ความสำคัญและความจำเป็นต่อ ข้าราชการ.....	135
12. แสดงความเข้าใจในหน้าที่ฝึกอบรมของสำนักงาน ก.พ.....	136
13. แสดงทัศนคติต่อการจัดฝึกอบรมของสำนักงาน ก.พ.....	136
14. แสดงทัศนคติต่อขนาดที่ควรจะเป็นของหน่วยงานฝึกอบรม.....	137
15. แสดงทัศนคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรมของสำนักงาน ก.พ.....	139
16. แสดงวิธีการคัดเลือกข้าราชการ เข้ารับการฝึกอบรม.....	140
17. แสดงทัศนคติต่อการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรม.....	141
18. แสดงทัศนคติต่อระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม.....	141

ตารางที่

หน้า

19. แสดงทัศนคติต่อสถานที่ในการฝึกอบรม.....142

20. แสดงทัศนคติต่อเอกสารประกอบการฝึกอบรม.....143

21. แสดงทัศนคติต่อวิทยากร.....144

22. แสดงทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม..... 46

23. แสดงความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการฝึกอบรม.....148

24. แสดงการติดตามผลผู้สำเร็จการฝึกอบรม.....149

25. แสดงความรู้สึกละหลังการฝึกอบรม.....150

26. แสดงการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรม.....151

27. แสดงการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการ
ปฏิบัติงาน.....153

28. แสดงปัญหาในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการ
ปฏิบัติงาน.....153

29. แสดงประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการภายหลังการ
ฝึกอบรม.....154

30. แสดงความคองการเข้ารับการฝึกอบรมที่สำนักงาน ก.พ.อ.อีก.....156

รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่

หน้า

1	แสดงการแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ..... ๗๑	
2	แสดงการแบ่งส่วนราชการของสถาบันพัฒนา ข้าราชการพลเรือน..... 10๖	