



Dadd

ปั่นเพื่อพ่อ

BIKE FOR DAD

Dadd
ปั่นเพื่อพ่อ
BIKE FOR DAD

“ร่วมทดแทนพระคุณพ่อ... เป็นมงคลชีวิต”

ส่วนกิจกรรมปั่นจักรยานบนเส้นทางสีม่วงฯ เดิมพระเกี้ยวพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
ที่องไปตากมาทางกาดเดิมพระชนมพรรษา 88 พรรษา 5 ธันวาคม 2558
11 ธันวาคม 2558 เวลา 15.00 น. พร้อมกันทั่วประเทศ
มีอนุทินที่ 122 | www.dad2015.com

บทสัมภาษณ์พิเศษ

เรื่องเด่นในฉบับ

นางเบญจวรรณ สร้างนิทร
สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
กรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
และอดีตเลขาธิการ ก.พ.

การไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและ
เกิดประสิทธิผลอาจถูกสั่งให้ออกจากราชการได้
โดย นายนิวัฒน์ งามวิสัย



พระบรมราโชวาท
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๕๐

งานของแผ่นดิน เป็นงานส่วนรวม มีผลเกี่ยวเนื่องถึงความเจริญขึ้น
หรือเสื่อมลงของบ้านเมืองและทุกข์สุขของประชาชนทุกคน. ข้าราชการผู้ปฏิบัติ
บริหารงานของแผ่นดิน จึงต้องสำนึกตระหนักในความรับผิดชอบที่มีอยู่ และตั้งใจ
พยายามปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเข้มแข็งสุจริต และด้วย
ปัญญา รู้คิดพิจารณา ว่าสิ่งใดเป็นความเจริญ สิ่งใดเป็นความเสื่อมอะไรเป็นสิ่งที่
ต้องทำ อะไรเป็นสิ่งที่ต้องละเว้นและกำจัด อย่างชัดเจน ถูก ตรง.

พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๐





ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์

(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

นางสาวกัลยรัตน์ ชาวสำอางค์

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายมานิช อินทนิม

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.

นางสาวทวยวรรณ ศุภดิษฐ์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

นายณัฐฤกษ์ วงศ์เจริญ

ผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์

ประจักษ์รัฐสภา

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

กองบรรณาธิการ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธ์ุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิ้มพยอม

นายวิรัตน์ ภูมาลัย

นางเพทาย เรือนเรือง

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายจักรพรรดิ อัครมะหะเวทน์

นายนิธิทัศน์ องค์กรศิวิชัย

นายวินัย แยมวงษ์

นายพิชพร นาควัชรชัย

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๑,๓๑๘๘๘

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๒

สำนักบริหารงานกลาง

โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓

สำนักพัฒนาบุคลากร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๑๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นางสายทิพย์ เซาวลิตถวิล

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ

อดีตรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกฎระเบียบใหม่ ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
- เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารความเคลื่อนไหวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- เพื่อเป็นสื่อกลางให้บุคลากรเกิดการสื่อสารร่วมกันและสร้างทัศนคติที่ดี
- เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ
- เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สารบัญ

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๔ เดือนตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

Vol. 2 No. 4 October - December 2015

ข่าวเด่นประเด็น HR

๖

โต๊ะรับแขก

๑๐

กฎ กติกาที่ควรรู้

๑๖

หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิด

๒๐

ข้อคิด ข้อแนะ

๒๒

นานาสาระ

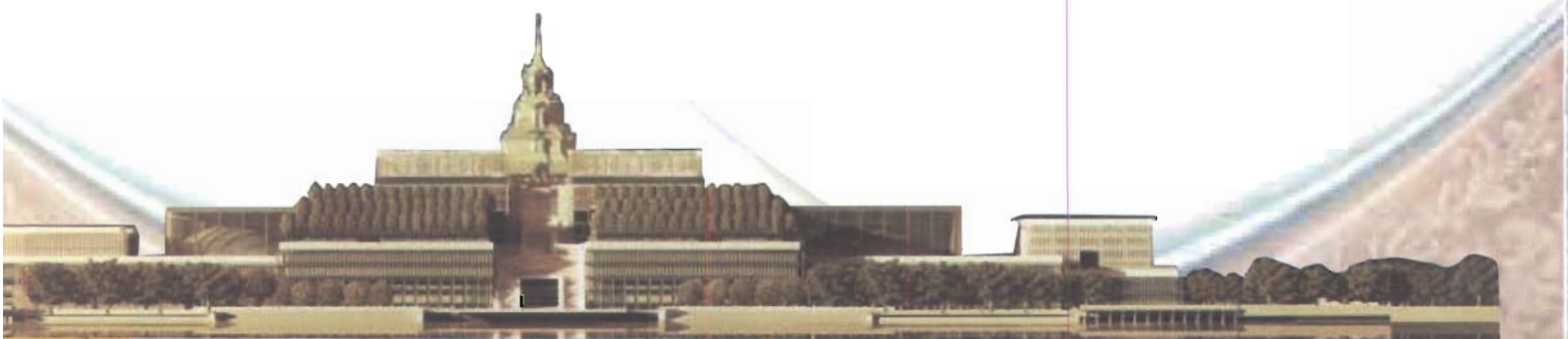
๒๔

ถามมา ตอบไป

๒๗

ประมวลภาพ HR

๓๐



วารสาร HR ขออัญเชิญพระบรมราโชวาท เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๕๐ เพื่อให้ทุกท่านได้น้อมรับพระบรมราโชวาท ในฐานะข้าราชการที่ต้องสำนึกและตระหนักในความรับผิดชอบ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถด้วยความสุจริต และด้วยปัญญาที่พิจารณาว่าสิ่งใดเป็นความจริง สิ่งใดเป็นความเลื่อมที่ต้องละเว้นและกำจัด

กิจกรรมสำคัญ “ปั่นเพื่อพ่อ BIKE FOR DAD” เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ที่ผ่านมา เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เนื่องในโอกาสสมทวงเฉลิมพระชนมพรรษา ๘๘ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ซึ่งมีสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ผู้บริหาร ข้าราชการและบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อถวายความจงรักภักดีในครั้งนี้โดยพร้อมเพรียงกัน

สำหรับเนื้อหาสาระของวารสาร HR ฉบับส่งท้ายปีเก่านี้ มีเรื่องที่น่าสนใจมาฝาก เริ่มจาก “ข่าวเด่นประเด็น HR” นำเสนอผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสประจำปี ๒๕๕๘ ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ และปรับปรุงการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแสดงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใสในทุกระดับ ต่อด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกันในบทสัมภาษณ์ นางเบญจวรรณ สร้างนิทร อดีตเลขาธิการ ก.พ. ปัจจุบันท่านเป็นสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ และกรรมการในคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้ให้แนวคิดและมุมมอง เรื่อง “ธรรมาภิบาลกับระบบราชการ” ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสังคมไทยในขณะนี้ ติดตามได้จากคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก”

ส่วนคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” เรื่อง การไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อาจถูกสั่งให้ออกจากราชการได้” เชื่อว่าหลายท่านอาจจะยังไม่ทราบว่ามีการให้ออกจากราชการด้วยเหตุ ดังกล่าว และ “หากรู้สึกรู้สึก ความผิดไม่เกิด” บอกเล่าถึงการกระทำที่เป็นความผิดวินัยซึ่งเป็นเรื่องใกล้ตัวของพวกเรา คือ กรณีทุจริตในการสอบและการลอกผลงานเพื่อประเมินเลื่อนระดับสูงขึ้น ที่อาจทำให้ถูกออกจากราชการได้เช่นเดียวกัน ผู้อ่านที่สนใจจึงไม่ควรพลาดทั้ง ๒ เรื่อง

ต่อด้วยคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” ให้ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการหัวเราะซึ่งมีมากมายจนหลายคนคาดไม่ถึง และเมื่ออ่านจบแล้ว คงทำให้สำนักงานของเรามีรอยยิ้มและเสียงหัวเราะเพิ่มขึ้นอีกจำนวนมาก คอลัมน์ “นานาสาระ” ว่าด้วยเรื่องความสำคัญของข้อมูลทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้เห็นว่าสามารถนำข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องและทันสมัยมาใช้ประโยชน์ทั้งในงานราชการและส่วนตัว ปิดท้ายด้วยเรื่อง intrend ของระบบข้าราชการที่ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญ คือ การเตรียมกำลังคนคุณภาพ ทั้งเพื่อทดแทนผู้เกษียณอายุและพัฒนาศักยภาพข้าราชการรุ่นใหม่ ท่านใดที่ไม่อยากตกกระแส ติดตามอ่านได้ในคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป”

วารสาร HR ฉบับนี้ คงถึงมือผู้อ่านในช่วงปีใหม่นี้ คณะผู้จัดทำวารสารจึงขอถือโอกาสนี้ “สวัสดีปีใหม่ ขอให้สิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ท่านนับถือ ดลบันดาลให้ท่านและครอบครัวมีความสุขความเจริญ ตลอดปี.ศ. ๒๕๕๙

บรรณาธิการ
ธันวาคม ๒๕๕๘

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จนถึงปัจจุบัน และได้มีการปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานดังกล่าวให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจุบันมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

มิติหลัก	ตัวชี้วัดย่อย
มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่มของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการสร้างความโปร่งใส	๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส ๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการสร้างความโปร่งใส
มิติที่ ๒ ด้านการเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม	๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ ๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงินและบัญชี ๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ ๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ ๒.๖ การจัดให้มีกลไกการติดตามและตรวจสอบแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ
มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ	๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส
มิติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน	๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน ๔.๒ การมีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลาย ๔.๓ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสดังกล่าวประเมินผลโดย คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนจาก ก.ร. บุคคลภายนอก รวมทั้งผู้บริหารของส่วนราชการ

สังกัดรัฐสภาทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาาร่วมเป็นกรรมการ การดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสดังกล่าวได้รับความร่วมมือร่วมใจ จากข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นอย่างดี โดยมีผลการดำเนินการในแต่ละปี ดังนี้

ปีงบประมาณ	ผลคะแนน	
	สนง.สผ.	สนง.สว.
พ.ศ. ๒๕๕๖	๔.๑๓	๔.๒๙
พ.ศ. ๒๕๕๗	๔.๘๙	๔.๘๙
พ.ศ. ๒๕๕๘	๔.๙๖	๔.๙๖

ทั้งนี้ การที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้คะแนนอยู่ในระดับดีมากดังที่เสนอ เกิดจากความร่วมมือของข้าราชการทุกคนในองค์กรในการส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินกิจกรรม แผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่สนับสนุนการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนั้น จึงขอให้ข้าราชการทุกคนเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ได้ดำเนินการ นอกจากนี้ ในปลายปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) การดำเนินการดังกล่าวจึงเป็นการสะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์ที่ดีเกี่ยวกับความโปร่งใสในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐด้านนิติบัญญัติให้ปรากฏแก่สายตาของกลุ่มประเทศอาเซียน เช่น การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดการข้อร้องเรียน เป็นต้น จึงจำเป็นที่ข้าราชการภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องตระหนักรู้และดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสดังกล่าว โดยกำหนดให้มีการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง โดยจะมีการบูรณาการการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และการดำเนินการตามระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (เกณฑ์การประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ) ในการนี้ ได้กำหนดตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร ภาพลักษณ์ของข้าราชการภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งนี้ จะได้กำหนดแนวทาง





ในการดำเนินการเป็นแนวทางเดียวเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่าง
เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณข้าราชการทุกคนที่ให้ความ
ร่วมมือในการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสใน
ปีงบประมาณที่ผ่านมา จนได้คะแนนผลการประเมินใน
ระดับดีมาก และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือ
อย่างเช่นเดิมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙



STOP

CORRUPTION



โต๊ะรับแขก

นายวินัย แยมวงษ์
นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง



วารสาร HR ต้องขอขอบคุณท่านเบญจวรรณ สร้างนิทร สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ กรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และอดีตเลขาธิการ ก.พ. ที่ได้ให้โอกาสคณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าสัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “ธรรมาภิบาลกับระบบราชการ”

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คืออะไร และมีความสำคัญกับสังคมไทย อย่างไร

คำว่า “ธรรมาภิบาล” มาจากคำว่า ธรรม บวกกับคำว่า อภิบาล ซึ่งคำว่า ธรรม ความหมายก็คือคุณงามความดีหรือความเป็นธรรม อภิบาล หมายถึงการดูแล การบริหารงานทั้งหลาย เพราะฉะนั้นธรรมาภิบาลก็คือการบริหารงานหรือการดูแลด้วยความดี การใช้อำนาจโดยการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดีที่เหมาะสม หรือการใช้อำนาจในทางที่ถูกต้อง ไม่ใช่ใช้ในทางที่ไม่ถูกไม่ควร เป้าหมายของธรรมาภิบาลถือเป็นหลักการที่ทำให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม และในระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า ดังนั้นในการสร้างธรรมาภิบาลที่มีองค์ประกอบหลัก ๖ ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ

และหลักความคุ้มค่าที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่คาดหวัง และเกิดประโยชน์สุข ธรรมาภิบาลจึงเป็นพื้นฐานที่จะช่วยพัฒนาสังคมทั้งระบบให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

กระบวนการสร้างธรรมาภิบาลในระบบราชการ ควรจะต้องมีกลไกอย่างไร

การจะสร้างกระบวนการธรรมาภิบาลในระบบราชการ ต้องยึดหลักของระบบบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมี ๖ องค์ประกอบ กล่าวคือ

๑. **หลักนิติธรรม** คือ การออกกฎ ระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับ ไม่เลือกปฏิบัติ

๒. **หลักความโปร่งใส** คือ สร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน โดยมีการให้และรับข้อมูลที่สะดวก เป็นจริง ทันการณ์ ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้

๓. **หลักความร่วมมือ** คือ เปิดโอกาส ถ้าเป็นสังคมโดยทั่วไปก็คือให้ประชาชนมีส่วนร่วม แต่ถ้าเป็นองค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้คนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการรับรู้และร่วมคิดร่วมเสนอความเห็น ซึ่งจุดนี้เป็นเรื่องที่สำคัญมาก ถ้าสิ่งใดที่เกิดจากคนในองค์กรร่วมกันแล้วความร่วมมือร่วมใจในการที่จะผลักดันหรือทำให้เกิดผลสำเร็จมีค่อนข้างสูง

๔. **หลักความรับผิดชอบ** คือ สร้างกลไกที่จะต้องมีการรับผิดชอบและตระหนักในหน้าที่ สำคัญในความรับผิดชอบใส่ใจกับปัญหา กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา เคารพในความเห็นที่แตกต่างกัน

๕. **หลักความคุ้มค่า** การบริหารจัดการโดยเฉพาะเรื่องการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดต้องเกิดประโยชน์และคุ้มค่า ทรัพยากรหมายรวมทุกอย่าง บางคนอาจจะคิดถึงแต่กระดาษ ปากกา จริ่ง ๆ มากยิ่งกว่านั้น ทรัพยากรหมายถึงคนที่อยู่ในองค์กรด้วย ทุกวันนี้ถ้าองค์กรหรือผู้บริหารองค์กรรวมทั้งตัวคนในองค์กรตระหนักถึงความคุ้มค่า ทุกคนก็จะทุ่มเททำงานให้กับหน่วยงาน ถ้าพูดถึงคนในองค์กรก็ต้องย้อนกลับไปที่ว่าในองค์กรขณะนี้มีการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจริงแค่ไหน เพียงใด ต้องมองถึงความคุ้มค่าในเรื่องการใช้ทรัพยากรทุกอย่าง

๖. **หลักคุณธรรม** คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม สำคัญในหน้าที่ และที่สำคัญต้องมีความ

ซื่อสัตย์สุจริต ชยัน อุดทน

กลไกในการสร้างธรรมาภิบาลที่จะให้เกิดขึ้นจะต้องมีการรณรงค์และสร้างกระบวนการเรียนรู้ปลูกฝังจิตสำนึกตามค่านิยม ตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย ต้องสนับสนุนทั้งการจัดทำแผนพัฒนาผู้นำ ส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วน ส่งเสริมสถาบันการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ สร้างองค์ความรู้ให้ประชาชนและเยาวชนให้เข้าใจสิทธิหน้าที่ในระบบประชาธิปไตย ทำหลักสูตรว่าด้วยวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย ทำคู่มือคุณธรรมจริยธรรม และที่สำคัญต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทและส่วนร่วมในการตัดสินใจพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ปรับบทบาทภารกิจที่เหมาะสมกับภาครัฐให้คุ้มค่า รวมทั้งการตรวจสอบติดตามการทำงานของทุกภาคส่วน ที่สำคัญต้องพัฒนาศักยภาพข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่เข้ามาที่ต้องปฐมนิเทศและในแต่ละช่วงเวลาของการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ โดยคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องใส่เข้าไปในทุกหลักสูตร และขอให้อยู่ในจิตสำนึกของทุกคนจะทำให้องค์กรของเรามีความร่วมมือร่วมใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ก็จะทำให้สิ่งดีงามเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ

ทั้งนี้ กลไกในการสร้างธรรมาภิบาลต้องอาศัยความร่วมมือจาก ๓ ฝ่าย คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน





และภาคประชาสังคม โดยในส่วนที่เป็นบทบาทที่สำคัญของภาครัฐที่จะทำให้เกิดระบบธรรมาภิบาล มีดังนี้

๑. รมรณรงค์สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลุกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและจิตสำนึกธรรมาภิบาลให้แก่ประชาชน ทุกระดับ ทุกภาคส่วน และทุกสถาบัน/หน่วยงาน องค์กรอย่างต่อเนื่องจริงจัง

๒. สนับสนุนสถาบันการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิชาการ ต่างๆ สร้างองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนและเยาวชน ให้เข้าใจสิทธิ หน้าที่ในระบอบประชาธิปไตย และยึดถือปฏิบัติในวิถีชีวิต

๓. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการเข้าถึงอำนาจการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศในรูปของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการร่วมกับภาครัฐ พร้อมทั้งให้มีสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาผู้นำทางสังคมในทุกๆระดับ เพื่อให้เป็นต้นแบบให้เยาวชน ประชาชนได้ยึด เป็นต้นแบบที่ดีงามสืบต่อไป

๔. พัฒนาระบบราชการ ให้มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใสมากขึ้น

๕. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ภาค กลุ่มจังหวัด จังหวัด ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ และตอบสนองความต้องการของพื้นที่ในระดับท้องถิ่น ชุมชน

๖. ปรับระบบการจัดสรรงบประมาณให้ตอบสนองและสนับสนุนภารกิจของกลุ่มจังหวัด/จังหวัด

๗. ปฏิรูปกฎหมาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอน กระบวนการเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๘. จัดทำการวิเคราะห์ที่โครงการและผลกระทบ ก่อนเริ่มโครงการ/มาตรการของรัฐที่มีลักษณะของการให้การส่งเสริมหรืออุดหนุนแก่ธุรกิจเอกชน

๙. กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพิ่มขึ้น

ธรรมาภิบาลในระบบราชการส่งผลอย่างไรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารราชการที่ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสมัยใหม่ได้เน้นถึงการพัฒนาคนที่มีความรู้ความสามารถ และ

“ทุกคนก็ต้องทำตัวให้เข้ากับหลักเกณฑ์ อย่างน้อยต้องทำตัวให้เป็นไปตามกฎกติกา ก่อน”

จะต้องมีการจัดวางระบบทางก้าวหน้าของตำแหน่ง ซึ่งต้องยึดหลักคุณธรรม ความรู้ความสามารถ เวลา พิจารณาเลือกคนต้องเลือกคนที่องค์กรมุ่งหวังว่าสามารถที่จะมาทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงที่สุดในการทำงานให้กับองค์กร จะต้องเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมถือว่าเป็นการจูงใจให้คนทุ่มเท เพราะเขาตระหนักว่า ทำดีได้ดี ดังนั้นเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ และเป็นหลักของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ที่ต้องยึดหลักผลงาน ขณะที่ข้อมูลมากมายจากหลายหน่วยงานแจ้งว่าเวลาประเมินของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ได้ดูจากผลการปฏิบัติงานจริง สมมุติว่านั่งอยู่ด้วยกัน ๓ คน ผู้บังคับบัญชาต้องแยกให้ได้ว่า ๓ คนนี้ คนไหน A คนไหน B คนไหน C แต่สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาประเมินออกมาคือให้ A ทุกคน มีบางหน่วยงานประเมินผู้ปฏิบัติงานดีเด่นหมดเลย แต่ปรากฏว่าผลการดำเนินงานของสำนักงานนั้นค้างเยอะมาก แสดงว่าสำนึกความรับผิดชอบของผู้ประเมินหรือผู้บังคับบัญชาไม่ได้คิดอะไร อยากเอาใจลูกน้อง การมองผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องมองให้ทะลุ ไม่ใช่อยากจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักอย่างเดียว ทำให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบิดเบือนไม่สอดคล้องและตรงตามข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่ควรจะเป็น

รัฐบาลปัจจุบันจึงมีนโยบายให้รื้อระบบประเมินผลใหม่ พุดถึง Merit based และ Performance based แน่นนอนเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความโปร่งใส การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องดูว่าการจัดการเรื่องคนมีอะไรบ้าง เริ่มตั้งแต่การสรรหาก็ต้องโปร่งใส พอเข้ามาแล้วก็ต้องพัฒนาทุกช่วงจังหวะการก้าวอยู่ตลอดเวลา ในด้านการให้ความดีความชอบก็ต้องดูจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ทั้งหมดต้องอยู่บนระบบคุณธรรม การเลื่อนตำแหน่งก็ต้องมีหลักเกณฑ์ กติกา กฎ ที่วางไว้

ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับรับรู้ของบุคลากรในองค์กร ถ้าไม่อย่างนั้นวันหนึ่งผู้บังคับบัญชาอยากจะเลือกคนนี้ก็เลือกไป อีกวันหนึ่งไม่เอาไม่ชอบหน้าคนนี้ก็เลือกเอาคนนั้น แบบนี้ไม่ใช่ แต่ถ้ามีกฎกติกาผู้ใต้บังคับบัญชาก็รู้ว่าหลักเกณฑ์ เป็นอย่างไร ทุกคนก็ต้องทำตัวให้เข้ากับหลักเกณฑ์ อย่างน้อยต้องทำตัวให้เป็นไปตามกฎกติกา ก่อน แต่สุดท้ายแน่นอนผู้บังคับบัญชาก็ต้องเลือกคนที่เหมาะสมที่จะไปนั่งเก้าอี้ตรงนั้น แต่ถ้าแค่หลักเกณฑ์ตัวเรายังไม่ผ่านเลย แต่อยากให้ผู้บังคับบัญชาเลือก พอไม่ถูกเลือกก็มีการร้องเรียนต่างๆ นานา แบบนี้ก็มีเยอะมาก เพราะฉะนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องโปร่งใสให้รู้ว่ากฎกติกาเป็นอย่างไร ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรคนที่มีอยู่ให้คุ้มค่า เคารพในสิทธิเสรีภาพของส่วนบุคคล ในการปฏิบัติงาน และใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

ในฐานะที่ท่านเป็นกรรมการจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา ท่านคิดว่าระบบธรรมาภิบาลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเป็นอย่างไร

ในฐานะที่เป็นกรรมการจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา ถ้ามว่ระบบธรรมาภิบาลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเป็นอย่างไรบ้าง ขอเล่าให้ฟังว่า ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่ตัวพี่เองดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ. และตัวพี่เองเป็นผู้ลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมของทุกส่วนราชการและทุกจังหวัด สำหรับรัฐสภามีลักษณะการทำงานอีกแบบหนึ่งที่แตกต่างจากส่วนราชการอื่นทั่วไป เพราะว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรัฐสภาจะไม่เหมือนกับที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่น ๆ รัฐสภาจึงต้องมีข้อกำหนดที่ชัดเจนว่าต้องการคนที่มีคุณลักษณะแบบไหน อย่างไร ในครั้งแรก เมื่อตอนเข้ามาเป็นสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติมีความมุ่งมั่นจะสร้างความเข้มแข็งให้กับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

“หน่วยงานที่ก้าวหน้าเขาให้ความสำคัญ กับกำลังคนก็จะมีแผนกำลังคน”

ส่วนราชการและจังหวัดต่าง ๆ เป็นอย่างมาก สิ่งที่พูดตรงนี้ก็เพื่อจะบอกว่าขอชื่นชมกลุ่มงานส่งเสริมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษารายละเอียดและนำเรื่องเสนอคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน โดยคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาได้ท่านไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล เป็นประธาน ซึ่งท่านเป็นคนที่มีเรื่องเกี่ยวกับข้าราชการรัฐสภามาโดยตลอด ท่านเป็นคนที่ทำให้ความใส่ใจและให้ความสำคัญในเรื่องนี้ เพราะฉะนั้นงานของคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาจึงมีการประชุมทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่หน่วยงานอื่นทราบว่ามีประชุมครั้งเดียวหรือไม่ก็ครั้ง แต่ที่รัฐสภาประชุมทุกเดือน จึงขอให้ข้าราชการรัฐสภามีความภูมิใจในเรื่องนี้ว่าคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาในการทำงานกับความร่วมมือของกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมมีการประสานกันด้วยดี มีการให้คำแนะนำ และมีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่คิดว่าคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาช่วยหรือเป็นกำลังอันหนึ่งก็คือช่วยจัดระบบมาตรฐานทั้งสองสำนักงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่ใช่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแบบหนึ่ง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นอีกแบบหนึ่ง คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาช่วยวางระบบในการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดูแลหรือว่าการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของทั้งสองสำนักงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น ทั้งสองสำนักงานก็จะใช้หลักเดียวกันในการให้รางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติดีเด่นตามประมวลจริยธรรม หรือทำกิจกรรมที่ทั้งสองสำนักงานสามารถร่วมกันทำได้ ในนามข้าราชการรัฐสภาก็ควรจะมีส่วนร่วมกัน ส่วนที่แต่ละสำนักงานจำเป็นต้องดำเนินการเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยก็ว่าไป

ถามว่าระบบธรรมาภิบาลของข้าราชการสังกัดรัฐสภาเป็นอย่างไรบ้าง ต้องบอกว่าสองสำนักงานค่อนข้างให้ความสนใจและมุ่งมั่นในการที่จะจัดทำหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ หรือข้อกำหนดในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม โดยที่ข้าราชการรัฐสภามีลักษณะงานพิเศษอย่างที่เรารู้กัน เพราะฉะนั้นการให้บริการสมาชิกรัฐสภา ผู้ทรงเกียรติอย่างสูง ตัวแทนของประเทศ การให้บริการทุกอย่างจะต้องสุภาพ นอบน้อม ผิดพลาดไม่ได้ เป็นไปได้ที่บางครั้งจะมีปัญหาเหมือนกับว่าข้าราชการรัฐสภาไม่ค่อยให้บริการเท่าที่ควร ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม อีกส่วนหนึ่งอาจจะเป็นลักษณะอีกแบบหนึ่งของบุคลากรที่เห็นว่าประมวลจริยธรรมเป็นที่ฟังอีกทางหนึ่ง แล้วสามารถที่จะร้องเรียนไปที่กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมได้ เพราะฉะนั้นอะไรก็ตามที่มองเห็นว่าไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมก็มีการร้องเรียน จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามีงานต่อเนื่องตลอด แต่ก็มองว่าเป็นเรื่องที่ดี ที่มีช่องทางให้มีการร้องเรียนการใช้อำนาจไม่เหมาะสมหรือการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง เพราะฉะนั้นตรงนี้ทั้งสองสำนักงานค่อนข้างร่วมมือกันทำได้ดีมาก ซึ่งทั้งสอง





สำนักงานมีคณะกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และปัจจุบันมีการ สร้างเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาอีกด้วย

ท่านมีสิ่งใดที่จะฝากหรือแนะนำกับส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาในการที่จะสร้างเสริมระบบธรรมาภิบาลให้ ดี ยิ่ง ๆ ขึ้น

สิ่งที่อยากจะฝากหรือแนะนำส่วนราชการในการ สร้างระบบธรรมาภิบาลให้ดียิ่งขึ้น ตอนนี้อย่าได้มีการ วางระบบไปแล้วทั้งสองสำนักงาน โดยทั้งสองสำนักงาน ได้มีการนำหลักเกณฑ์ กติกา หรือแนวทางที่กรรมการ จริยธรรมข้าราชการรัฐสภากำหนดนำไปสู่การปฏิบัติ จริงแล้วมีการกระตุ้นและรณรงค์ให้ข้าราชการทั้งสอง สำนักงาน ได้เข้าใจและตระหนักถึงความรับผิดชอบ ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้และเห็น ความสำคัญในการนำไปใช้อย่างไรกับการปฏิบัติงาน และควรที่จะมีการส่งเสริมให้ข้าราชการได้เข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ทั้งนี้ ต้องบอกว่า

ที่นี้รัฐสภาก้าวหน้ากว่าที่อื่น ขอให้ข้าราชการรัฐสภาภาค ภูมิภาคไม่ว่าผู้บริหารของทั้งสองสำนักงานให้การสนับสนุนให้ ข้าราชการรัฐสภาประพฤติปฏิบัติและยึดมั่นตามประมวล จริยธรรม ซึ่งส่งผลให้บรรยากาศของกลุ่มงานส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมของทั้งสองสำนักงาน มีความ กระตือรือร้นที่จะกำหนดโครงการ/กิจกรรมให้เกิดการร่วม มือในการดำเนินการร่วมกัน เมื่อคณะกรรมการจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภามีข้อเสนอประการใดก็รีบไปดำเนินการ และนำเสนอต่อคณะกรรมการฯ อย่างรวดเร็ว รวมทั้ง ผู้บริหารให้ความสำคัญมีการให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่หน่วย งานและผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมซึ่งถือว่าเป็น การบริหารงานและการดูแลที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล



กฎ กติกาที่ควรรู้

นายนิวัฒน์ งามวิสัย
นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



การไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อาจถูกสั่งให้ออกจากราชการได้

6 เราอาจจะเคยได้ยินว่าการเป็นข้าราชการนั้นยาก คือ เป็นก็ยาก ออกก็ยาก แต่ท่านทราบหรือไม่ว่า นอกจากการออกจากราชการในกรณีปกติแล้ว ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดการออกจากราชการที่สำคัญไว้อีกหนึ่งกรณีหนึ่ง ได้แก่ การสั่งให้ออกจากราชการซึ่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดกรณีที่อาจถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้หลายกรณี

ในวันนี้ ผู้เขียนจะขอแนะนำการสั่งให้ออกจากราชการที่สำคัญกรณีหนึ่งมาอธิบายให้เพื่อนข้าราชการได้ทราบ นั่นคือ กรณีการสั่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับที่พอใจของทางราชการ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๘๓ (๕) และ กฎ ก.ร. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๕

หลักการ

การสั่งให้ออกจากราชการนี้ เป็นการพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นสำคัญว่า ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติราชการได้เป็นที่น่าพอใจของทางราชการหรือไม่ โดยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการนั้น ก.ร. ได้กำหนดไว้แล้วตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๕๕/๒๕๕๕ (ว ๒๔) ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ ผู้สนใจศึกษารายละเอียดได้ที่ระบบ Intranet ของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

หลักเกณฑ์และวิธีการ

การดำเนินการจะใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการหรือที่เราเข้าใจกันดีว่าการประเมินเลื่อนเงินเดือนรอบ ๖ เดือน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีความสำคัญมาก นอกจากจะนำไปใช้เพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือนแล้ว ผู้บังคับบัญชายังสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาการแต่งตั้งและการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ อีกด้วย

โดยการประเมินดังกล่าวผู้บังคับบัญชากลุ่มงานและผู้อำนวยการสำนักจะเป็นผู้ประเมินในระดับสำนัก โดยต้องประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ในที่นี้ผู้เขียนจะไม่ขอกล่าวถึงรายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้ใดสนใจรายละเอียดโปรดดูหนังสือ ก.ร. ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และหนังสือ ก.ร. ที่ ๑๖/๒๕๕๗ (ว ๕) ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗ ได้ที่ระบบ Intranet ของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.)

ผลการประเมินของผู้อำนวยการสำนักในทางปฏิบัติจะเสนอตามลำดับขั้นขึ้นไปยังเลขาธิการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทั้งสำนักงาน โดยผลการประเมินจะแบ่งกลุ่มคะแนนออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี

“
ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติ
ราชการได้เป็นที่น่าพอใจ
ของทางราชการหรือไม่
”

พอใช้ ต้องปรับปรุง หากผลการประเมินผู้ใดอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งนอกจากไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนแล้ว ผู้อำนวยการสำนักจะต้องดำเนินการเพื่อให้เข้าสู่กระบวนการตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๕ ด้วย

โดยผู้อำนวยการสำนักจะต้องแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นทราบผลการประเมินพร้อมกำหนดให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดให้ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ขณะเดียวกันก็จะต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นในรอบต่อไปด้วย

ในระหว่างที่ข้าราชการผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเอง ผู้อำนวยการสำนักก็ต้องพิจารณาผลการปฏิบัติราชการตามรอบปกติ ประกอบกับพิจารณาว่าข้าราชการผู้ทำคำมั่นนั้นปฏิบัติราชการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในคำมั่นหรือไม่ด้วย ถ้าหากข้าราชการผู้นั้นยังไม่ผ่าน ผู้อำนวยการสำนักจะต้องรายงานผลการประเมินนั้นให้เลขาธิการเพื่อพิจารณาดำเนิน

การ โดยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้อำนวยการสำนักและการทำคำมั่นนี้ หากข้าราชการผู้นั้นยังไม่ผ่านการประเมินตามเป้าหมายที่กำหนด และผู้อำนวยการสำนักพิจารณาเห็นถึงแนวโน้มที่ผู้นั้น จะปฏิบัติราชการตามเป้าหมายได้ก็อาจจะให้โอกาสให้ ข้าราชการผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเองได้อีก แต่เมื่อรวม ระยะเวลาแล้วต้องไม่เกิน ๓ รอบการประเมิน

ทั้งนี้ กระบวนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการดังกล่าวในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินและ ผู้รับการประเมินจะต้องกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน และการ ประเมินจะต้องประเมินตามที่ตกลงร่วมกันไว้ โดยระหว่าง รอบการประเมิน ผู้ประเมินต้องให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานหรือพฤติกรรมการทำงาน และเมื่อผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละรอบ ผู้ประเมินจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล (ผลการประเมินนี้ ไม่ใช่เปอร์เซ็นต์การเลื่อนเงินเดือน แต่เป็นผลการทำงาน ตามที่ตกลงกันไว้เท่านั้น) ซึ่งในกระบวนการนี้เอง หากผู้ถูก ประเมินเห็นว่าการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของผู้บังคับบัญชากลุ่มงานและผู้อำนวยการ สำนักไม่เป็นธรรม ก็อาจทำคำคัดค้านยื่นรวมไว้กับผลการ ประเมินได้

เมื่อเลขาธิการได้รับรายงานแล้ว เลขาธิการ อาจพิจารณาดำเนินการได้ใน ๓ ระดับ ดังนี้

๑. กรณีที่ข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะ

ออกจากราชการเอง ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการได้เลย

๒. กรณีที่เลขาธิการเห็นสมควรให้โอกาสเข้ารับ การพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง ก็ให้สั่งให้ข้าราชการ ผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งเพื่อที่ เลขาธิการจะได้พิจารณาผลการปฏิบัติราชการอีกครั้งว่า จะให้ผ่านการประเมินหรือสั่งให้ออกจากราชการ

๓. กรณีที่เลขาธิการเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นไม่อาจ จะพัฒนาได้อีกแล้ว ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการได้ทันที

นอกจากนั้น เพื่อประกันความเป็นธรรม เมื่อเลขาธิการสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการแล้ว เลขาธิการจะต้องรายงานต่อ ก.ร. เพื่อพิจารณาตรวจสอบ อีกชั้นหนึ่งด้วย

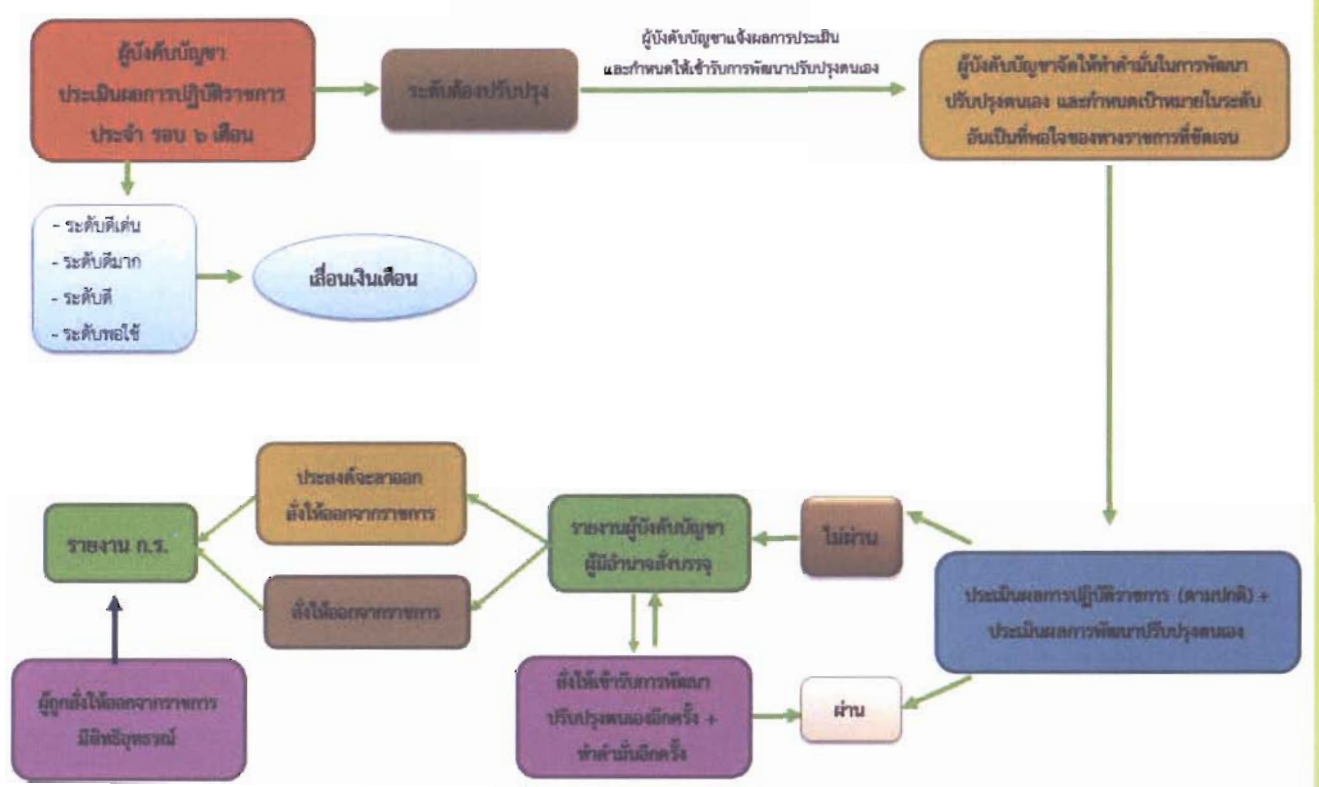
บทส่งท้าย

ในปัจจุบัน การปฏิบัติหน้าที่ราชการจำเป็นจะต้อง มีการวัดผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน และต้องมีการ ประเมินพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ บทความนี้ ผู้เขียนเพียงต้องการสื่อให้เพื่อนข้าราชการเห็นความ สำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งจำเป็น ต้องพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการ ปฏิบัติราชการให้มากยิ่งขึ้น

นอกจากนั้น กระบวนการดังกล่าวยังถือเป็นการ รักษาคุณภาพของการปฏิบัติราชการอันเป็นหลักประกัน สำหรับประชาชนผู้เสียภาษีว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินภาษีของพวกเขาจะปฏิบัติ หน้าที่เพื่อสนองงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศ ชาติและประชาชน ทั้งนี้ เจื่อนไขสำคัญอย่างหนึ่ง ในการดำเนินการนี้ คือ ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องจะต้องให้



ขั้นตอนการดำเนินการ

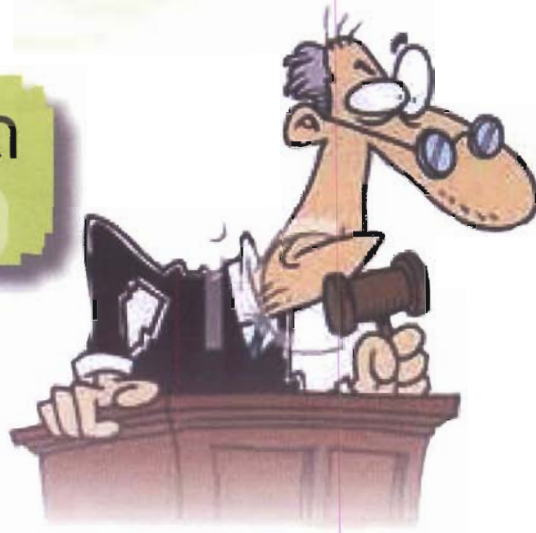


ความสำคัญแล้วดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
อย่างจริงจังเพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและ
เกิดประสิทธิผลเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและ
ประชาชนอย่างแท้จริง



หากรู้สึกนิด ความปิดไม่เกิด

นายอำพล ไทรสังขเฉลาพร
นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารงานกลาง



ทุจริตในการสอบ อาจหมดอนาคตได้

6 เพื่อน ๆ ข้าราชการรู้หรือไม่ว่า การเลื่อนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป จะต้องผ่านขั้นตอน กระบวนการตามกฎหมาย ระเบียบที่ ก.ร. กำหนด เช่น การสอบ การสัมภาษณ์ และการทำผลงาน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ซึ่งผู้เข้ารับการประเมินจะต้องสะสมประสบการณ์ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และมีความประพฤติที่ดี จึงจะมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เพื่อเป็นอุทาหรณ์เตือนใจซึ่งเคยเกิดขึ้น กรณีข้าราชการกระทำการทุจริตในการสอบเพื่อประเมินเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ถูกลงโทษทางวินัยตามแนวทางการลงโทษของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

นาย ก. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลปฏิบัติงาน ดำเนินการสอบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ปรากฏว่าในระหว่างที่ทำข้อสอบ นาย ก. ได้นำเอกสารเกี่ยวกับงานสารบรรณที่กำลังสอบในวิชาความรู้ความสามารถที่ระบุไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลชำนาญงาน ขึ้นมาดูและลอกคำตอบเพื่อใช้ตอบข้อสอบวิชานี้ ซึ่งผู้คุมสอบสามารถจับได้และรายงานพฤติการณ์ให้กรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นทราบ พฤติการณ์ดังกล่าวถือว่าการทุจริตในการสอบ มีความผิดวินัย

ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖ (๔) ซึ่งกำหนดว่า “การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง คือการกระทำผิดได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง” ได้รับโทษปลดออกจากราชการ

สำหรับประเภทวิชาการ การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญจะต้องเสนอผลงาน โดยผลงานต้องเป็นผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ หากผู้เข้ารับการประเมินคัดลอกผลงานของผู้อื่นหรือเอาผลงานของผู้อื่น หรือจ้างวานให้ผู้อื่นทำผลงานเพื่อใช้ในการเสนอขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอาจผิดวินัยฐานกระทำการอันได้

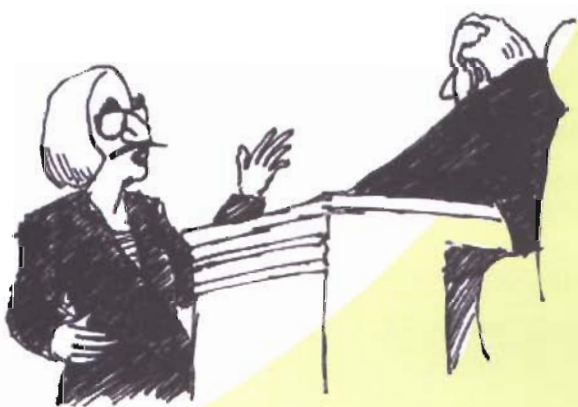


“
จ้างวานให้ผู้อื่นทำผลงาน
เพื่อใช้ในการเสนอขอเลื่อน
ตำแหน่งให้สูงขึ้นอาจผิดวินัย
”

ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างไม่มีร้ายแรงและหรือร้ายแรงได้ ตามข้อ ๒ (๑๒) หรือ ข้อ ๖ (๔) ของกฎ ก.ร. ว่าด้วย วินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งข้อเท็จจริง อาจต้องพิจารณาเป็นกรณีไป นอกจากนี้อาจถูกยกเลิก เพิกถอนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้นั้นได้รับไปแล้วคืนได้ เนื่องจากเป็นสิทธิประโยชน์ที่มีควรได้รับโดยชอบด้วย กฎหมาย

ดังนั้น จากอุทธรณ์ดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า ในการสอบประเมินเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้นในประเภททั่วไป ผู้ประเมินฯ จะต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริตในการสอบ และ สำหรับประเภทวิชาการ การเสนอผลงานวิชาการจะต้อง

อ้างอิงหลักวิชาการให้ถูกต้องไม่ควรคัดลอกผลงานของ ผู้อื่น หรืออ้างผลงานของตนเองไม่ถูกต้อง ซึ่งผู้เข้ารับการ ประเมินต้องหมั่นศึกษา หาความรู้ เพิ่มเติมเสมอ และ ต้องเตรียมความพร้อมเสมอที่จะเข้ารับการประเมินในระดับ ที่สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในงานราชการ หากผู้ใดได้ กระทำการทุจริตในการสอบหรือลอกผลงานดังกล่าวข้างต้น อาจหมดอนาคตในงานราชการได้



ข้อคิดข้อแนะนำ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร



วันนี้คุณหัวเราะหรือยัง ?

สังคมส่วนใหญ่ทุกวันนี้มีการแข่งขันกันสูง ต่างคนต่างต้องเอาตัวรอด มีความเครียดกันมากขึ้น ซึ่งความเครียดจะทำให้เราไม่มีความสุข เป็นต้นเหตุของการเกิดโรคต่าง ๆ แต่ก็มีหลายคนที่สามารถปล่อยวาง สามารถรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้ แล้วเราจะมีวิธีการอย่างไรที่จะไม่ให้เครียดกันมาก สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งหลาย ๆ คนอาจจะใช้วิธีการออกกำลังกาย เลือกทานอาหารที่เป็นประโยชน์ สวดมนต์ นั่งสมาธิ ท่องเที่ยว และวิธีอื่น ๆ แล้วแต่ความชอบของแต่ละคน ซึ่งในที่นี้ จะขอแนะนำวิธีการอย่างหนึ่ง เพื่อลดความเครียด และไม่ต้องเสียเงินด้วย นั่นก็คือ การหัวเราะ โดยการหัวเราะเป็นการออกกำลังกาย อย่างหนึ่งที่ดีที่สุดของหัวใจ เพราะเป็นวิธีคลายเครียดแบบธรรมชาติ และการหัวเราะก็มีประโยชน์มากมาย ดังนี้*

๑. การหัวเราะช่วยให้ผิวสวย การหัวเราะคือการคลายกรรมความงามที่ผู้หญิงไม่ต้องเสียเงิน เพราะทุกครั้ง หัวเราะ กล้ามเนื้อบริเวณใบหน้าจะได้ออกกำลังกายทำให้รูปร่างกระชับได้สัดส่วน และช่วยเรื่องการไหลเวียนของโลหิตในร่างกายมีผลทำให้ผิวพรรณเปล่งปลั่งขึ้น

๒. การหัวเราะช่วยเติมเต็มให้ชีวิตคู่ ชีวิตคู่ที่ไม่มีรอยยิ้มไม่เคยเล่าเรื่องตลกให้กันฟัง ไม่เคยหัวเราะด้วยกัน ทำให้ขาดรสชาติแห่งความสุข การหัวเราะจึงเปรียบเสมือนการเปิดเผยความรู้สึก โดยที่อีกฝ่ายหนึ่งสามารถรับรู้และร่วมสัมผัสได้ สามารถช่วยเติมเต็มความสุข ความผูกพันซึ่งกันและกัน

๓. การหัวเราะช่วยให้หัวใจแข็งแรง เวลาหัวเราะ หลอดเลือดจะขยายตัวและทำให้เลือดไหลเวียนไปเลี้ยงส่วนต่างๆ ของร่างกายได้ดีขึ้น ถ้าหัวเราะนาน ๑๐ นาที จะช่วยลดความดันของเลือด ป้องกันการเกิดโรคหัวใจ ร่างกายได้รับออกซิเจนที่จะไปหล่อเลี้ยงกล้ามเนื้อหัวใจมากขึ้น ลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเส้นเลือดหัวใจอุดตัน สำหรับผู้ที่เคยมีอาการโรคหัวใจมาก่อน ขอแนะนำให้หัวเราะวันละ ๓๐ นาที รับรองว่าโรคหัวใจจะไม่กำเริบซ้ำสอง

๔. การหัวเราะช่วยบริหารปอด การหัวเราะจะทำให้ปอดแข็งแรงและเป็นผลดีสำหรับผู้ที่ปอดเป็นโรคภูมิแพ้หรือหอบหืด เวลาที่หัวเราะจะช่วยนำพาออกซิเจนเข้าสู่ร่างกายมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ปอดและกระดุนให้อวัยวะภายในร่างกายทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การหัวเราะช่วยลดความเจ็บปวด สารเอ็นดอร์ฟินที่หลั่งออกมาในเวลาหัวเราะเปรียบเสมือนยาแก้ปวดที่ร่างกายผลิตได้เองตามธรรมชาติ การหัวเราะจะทำให้เรารู้สึกถึงความเจ็บปวด คนไข้ที่ได้ฟังเรื่องตลกหลังจากการผ่าตัดจะรู้สึกเจ็บแผลน้อยกว่าคนที่ไม่ได้ฟัง

๖. การหัวเราะช่วยฟิตร่างกาย การหัวเราะเปรียบได้กับการบริหารร่างกายประเภทแอโรบิก เพราะเมื่อเวลาหัวเราะจะสูดออกซิเจนเข้าไปมากกว่าปกติ ช่วยกระตุ้นการเต้นของหัวใจและการไหลเวียนของเลือด บางคนเรียกการหัวเราะว่าเป็น internal aerobics คือ การบริหารอวัยวะภายในถ้าหัวเราะนานตลอดหนึ่งชั่วโมงจะเผาผลาญพลังงานได้ถึง ๕๐๐ แคลอรี

การหัวเราะทำให้เรารู้สึกดีกับการมีชีวิตอยู่ คนที่สามารถสร้างอารมณ์ขันและหัวเราะได้ในยามที่ต้องเผชิญ



สถานการณ์ที่เลวร้าย นับว่าเป็นความกล้าหาญ และจะทำให้ผู้นั้นรู้สึกถึงพลังในตัวเอง คลายความเศร้าหมอง และช่วยเปิดทัศนคติในการมองโลกด้วยแง่มุมที่กว้างขึ้น และเป็นไปในทางบวก การหัวเราะไม่ใช่เรื่องไร้สาระ ทุกคนควรรหาโอกาสที่จะได้หัวเราะ อัยารอให้คนอื่นเป็นฝ่ายสร้างเสียงหัวเราะให้เรา เพราะไม่อย่างนั้นเราอาจจะไม่ได้หัวเราะทุกวัน ถ้าใครเป็นคนหัวเราะยาก ลองดูสิ่งกระตุ้นที่ทำให้หัวเราะได้ เช่น คุยกับคนที่มีอารมณ์ขัน หัวเราะง่าย ดูหนังตลกในที่นั่งแบบสบาย ๆ อ่านหนังสือเรื่องตลกขบขัน เล่นกับเด็ก ๆ เล่นกับสัตว์เลี้ยงที่บ้าน เป็นต้น

วันนี้คุณหัวเราะหรือยัง แม้จะอยู่ในที่ทำงานเราก็สามารถสร้างเสียงหัวเราะได้ เพราะนอกจากรอยยิ้มที่มีให้เพื่อนร่วมงานแล้ว เสียงหัวเราะที่เกิดขึ้นยังจะช่วยสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างกันให้แน่นแฟ้นได้เป็นอย่างดีอีกด้วย คนเราเมื่ออารมณ์ดีทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ในทางกลับกันถ้าเคร่งเครียดหรือมุ่มมั่นสิ่งใดมากเกินไปจะทำให้สมองไม่แล่น จึงขอเชิญชวนเพื่อน ๆ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกท่านมาหัวเราะกันบ่อย ๆ ทุก ๆ วัน เพื่อสร้างอารมณ์ดีกันดีกว่า แล้วจะพบว่าตัวเรามีศักยภาพเพิ่มขึ้นอย่างคาดไม่ถึง ทำให้เราไม่เครียด รู้สึกปลอดวาง มีกำลัง มีความสนุกสนานในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง



เอกสารอ้างอิง

*การหัวเราะ...เสียงที่ตั้งพร้อมความสุขและประโยชน์.(ข้อมูลออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://www.dict2u.com/index.php?option>
(๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘)

นานาสาระ

นางบุญพา เผ่าสำราญ

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักงานบริหารงานกลาง



ข้อมูลด้าน HR สำคัญกับส่วนราชการและ บุคลากรอย่างไร

สวัสดีค่ะ พบกันเป็นฉบับที่ ๔ แล้วนะคะ สำหรับฉบับนี้ ผู้เขียนขออนุญาตใช้คำว่า “ขอเล่า” แทนที่จะใช้คำว่า “อยากเล่า” เหมือนกับทุกฉบับ ๆ ที่ผ่านมา เนื่องจากเรื่องที่มีผู้เขียนขอบอกเล่าให้เพื่อน ๆ ฟังนี้เป็นเรื่องที่มีผู้เขียนคิดว่ามีความสำคัญทั้งต่อส่วนราชการและตัวเพื่อน ๆ เองไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันลองติดตามดูนะคะ

คงจะไม่มีใครปฏิเสธว่าในโลกยุคปัจจุบันข้อมูลข่าวสารเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กรในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจหรือส่วนราชการ ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยข้อมูลในด้านต่าง ๆ เช่น ข้อมูลด้านบุคลากร ข้อมูลด้านสวัสดิการ ข้อมูลด้านการเงิน การบัญชี ข้อมูลด้านการตลาด มาบริหารจัดการองค์กรและประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องนำมาใช้ในการรองรับกับการบริหารจัดการข้อมูลไม่เว้นแม้แต่สำนักงานฯ ของเรา ที่ต้องพยายามสรรหาเครื่องมือเครื่องมือและระบบงานต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลด้านบุคลากร ด้านสวัสดิการ ด้านการเงินการคลัง และด้านนิติบัญญัติ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร และสื่อสารข้อมูลระหว่างกันภายในสำนักงานฯ รวมถึงให้บริการข้อมูลแก่ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งหนึ่งในระบบที่สำนักงานฯ สรรหามารองรับเพื่อให้เกิด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็คือระบบบริหารจัดการข้อมูลด้าน HR ทั้งนี้ นอกเหนือจากระบบบริหารจัดการข้อมูลด้าน HR ของสำนักงานฯ แล้ว ภาครัฐเองก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลดังกล่าว จึงได้มีระบบให้ส่วนราชการบริหารจัดการด้านกำลังคนและสวัสดิการให้กับภาครัฐในภาพรวมอีกด้วย

เกริ่นมาเสียยืดยาว เพื่อน ๆ อาจจะเริ่มสงสัยแล้วว่า แล้วข้อมูลด้าน HR มันมีความสำคัญกับส่วนราชการแล้วก็ตัวฉันอย่างไรล่ะ แล้วข้อมูลด้าน HR มันมีอะไรบ้างอย่างที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในข้างต้นแล้วว่า ระบบบริหารจัดการข้อมูลด้าน HR มีทั้งที่เป็นของสำนักงานฯ เอง และของภาครัฐที่ให้ส่วนราชการบริหารจัดการข้อมูลให้ในภาพรวม ซึ่งเพื่อน ๆ หลายคนอาจจะยังไม่ทราบ ดังนั้นผู้เขียนจึงขออธิบายให้เห็นภาพรวมเสียก่อน

สำหรับระบบบริหารจัดการข้อมูลด้าน HR ของสำนักงานฯ ได้แก่ ระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS) ซึ่งเป็นความร่วมมือในการบริหาร

จัดการข้อมูลของหน่วยงานด้าน HR ๓ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาบุคลากร ซึ่งข้อมูลในฐานข้อมูลนี้ จะประกอบไปด้วยข้อมูลด้านโครงสร้าง อัตรากำลัง ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล ด้านทะเบียนประวัติ ทั้งประวัติส่วนบุคคล และประวัติการรับราชการ ตลอดจนด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ซึ่งข้อมูลจากฐานข้อมูลนี้ สำนักงานฯ ใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์วางแผนด้านกำลังคน การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ส่วนราชการ การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนระดับ เลื่อนขั้น เงินเดือน การจัดเก็บข้อมูลด้านทะเบียนประวัติการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการพัฒนาฝึกอบรม เป็นต้น นอกเหนือจากสำนักงานฯ จะได้รับประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าวแล้ว สำหรับตัวเพื่อน ๆ เองก็จะได้ประโยชน์จากฐานข้อมูลดังกล่าวในการตรวจสอบสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น จะครบตามหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนระดับ หรือได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เมื่อใด ตลอดจนตรวจสอบข้อมูลประวัติต่าง ๆ เช่น ประวัติการดำรงตำแหน่ง ประวัติการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประวัติการศึกษาฝึกอบรม ฐาน ประวัติการได้รับพระราชทานและส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันเพื่อน ๆ สามารถตรวจสอบข้อมูลของตนเองได้จากระบบ Profile Service โดยผ่าน Username Password ของเพื่อน ๆ เอง

สำหรับระบบของภาครัฐซึ่งเป็นระบบที่กรมบัญชีกลางพัฒนาขึ้นเพื่อให้ส่วนราชการบริหารจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการในภาพรวมให้กับกรมบัญชีกลาง ได้แก่ ระบบจ่ายตรงเงินเดือน/ค่าจ้างประจำระบบสวัสดิการข้าราชการพยาบาล และระบบบำเหน็จบำนาญ ซึ่งข้อมูลในฐานข้อมูลดังกล่าวจะประกอบด้วยข้อมูลประวัติการรับราชการ ประวัติส่วนบุคคลทั้งของตัวเองเพื่อน ๆ เอง และบุคคลในครอบครัว ซึ่งผู้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการข้อมูล ได้แก่ สำนักบริหารงานกลาง และสำนักการคลังและงบประมาณ จะเกิดอะไรขึ้นหากข้อมูลทั้งสองระบบไม่ถูกต้อง ไม่เป็นปัจจุบัน อย่างที่ผู้เขียนได้กล่าวในตอนต้นแล้วว่า ไม่ว่าจะระบบงานของสำนักงานฯ เอง หรือระบบงานของกรมบัญชีกลาง

จะมีข้อมูล ๒ ส่วน คือ ข้อมูลการรับราชการ และข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งข้อมูลการรับราชการเป็นเรื่องของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้าน HR ทั้ง ๓ หน่วยงานจะต้องติดตามและบันทึกความเคลื่อนไหวของข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ตามที่กล่าว แต่ข้อมูลที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าข้อมูลการรับราชการ เพื่อน ๆ ทราบหรือไม่ว่าก็คือข้อมูลส่วนบุคคลของเพื่อนเองที่เพื่อน ๆ ต้องแจ้งให้ส่วนราชการทราบ เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบบันทึกข้อมูลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และมีข้อมูลที่ตรงกันทั้ง ๒ ระบบ แล้วข้อมูลส่วนบุคคลคืออะไรบ้างล่ะ ข้อมูลส่วนบุคคลก็ได้แก่ ชื่อตัว ชื่อสกุล สถานภาพการสมรส ที่อยู่ วุฒิกการศึกษา ข้อมูลของบิดามารดา คู่สมรส และบุตร เป็นต้น หากข้อมูลเหล่านี้ไม่ถูกต้องหรือไม่ตรงกันระหว่างฐานข้อมูลใดฐานข้อมูลหนึ่ง ก็ส่งผลกระทบต่อตัวเพื่อน ๆ เอง

เพื่อให้เพื่อน ๆ เข้าใจมากขึ้น ผู้เขียนอยากเล่าให้เพื่อน ๆ ฟังจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อเป็นอุทาหรณ์ว่าถ้าข้อมูลส่วนบุคคลไม่ถูกต้องไม่เป็นปัจจุบัน จะเกิดปัญหาอะไรขึ้นบ้าง เช่น

กรณีข้าราชการผู้หนึ่ง สมมุติชื่อนาย ก แจ้งสถานภาพกับสำนักงานฯ ว่าจดทะเบียนสมรสกับนาง ข ต่อมาหย่าขาดจากกัน แต่ไม่แจ้งให้สำนักงานฯ ทราบว่าได้จดทะเบียนหย่าแล้ว สำนักงานฯ จึงไม่ทราบเรื่อง และไม่ได้ไปปรับปรุงข้อมูลในฐานข้อมูลของสำนักงานฯ และของกรมบัญชีกลาง ต่อมา นาง ข ได้ไปใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของกรมบัญชีกลาง ภายหลังเมื่อกรมบัญชีกลางตรวจสอบพบ นาย ก จึงถูกเรียกค่ารักษาพยาบาลที่นาง ข ได้เบิกไปโดยมิชอบคืน



“

ถ้าข้อมูลส่วนบุคคลไม่ถูกต้อง
ไม่เป็นปัจจุบัน
จะเกิดปัญหา

”

หรือกรณี นาง เอ แจ้งสถานภาพกับสำนักงานฯ ว่ามีสถานภาพโสด ต่อมาได้จดทะเบียนสมรสกับ นาย บี และประสงค์ใช้สิทธิหักลดหย่อนภาษีและเบิกค่ารักษาพยาบาลของคู่สมรส จึงไปแจ้งดำเนินการที่สำนักงานคลังและงบประมาณ แต่สำนักงานคลังฯ ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขข้อมูลให้ได้ เนื่องจาก นาง เอ ยังไม่ได้แจ้งเปลี่ยนแปลงสถานภาพการสมรสและแจ้งเพิ่มข้อมูลของคู่สมรสกับสำนักงานฯ ดังนั้น สำนักงานฯ จึงไม่สามารถดำเนินการใด ๆ ให้กับนางเอได้ ทำให้นางเอเสียสิทธิทั้งในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและหักลดหย่อนภาษีให้กับคู่สมรส

หรือกรณี นาย ค ข้าราชการ เกิดเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลฉุกเฉินที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง แต่ปรากฏว่าไม่สามารถใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ เมื่อตรวจสอบแล้ว พบว่า นาย ค ไม่เคยดำเนินการแจ้งข้อมูลใด ๆ ไว้กับสำนักงานฯ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลระบบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของกรมบัญชีกลางเลย ทำให้ข้าราชการผู้นี้ต้องเสียเวลาในการจัดทำฐานข้อมูล และเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ล่าช้า ต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน จนกว่ากรมบัญชีกลางจะตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและอนุมัติให้เบิกจ่ายได้ เป็นต้น

จากตัวอย่างที่ผู้เขียนยกเป็นอุทาหรณ์ เห็นไหมว่าข้อมูลด้าน HR สำคัญกับส่วนราชการและบุคลากรอย่างไร ดังนั้น หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้าน HR จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการข้อมูลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน รวมถึงตัวเพื่อน ๆ เองก็จะต้องแจ้ง



ข้อมูลส่วนบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมให้สำนักงานฯ ทราบ และต้องหมั่นตรวจสอบข้อมูลของตนเองเป็นระยะ ๆ หากพบข้อมูล ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นปัจจุบัน ก็จะต้องแจ้งให้สำนักงานฯ ทราบ เพื่อจะได้แก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของตัวเพื่อน ๆ เอง รวมถึงสำนักงานฯ ก็จะได้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ถามมา ตอบไป

นางสาวทศพาณี ทศิธร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

คอลัมน์ “ถามมาตอบไป” ฉบับนี้มีเพื่อนข้าราชการถามว่าการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพมีความสำคัญและจำเป็นอย่างไรกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ประชากรในวัยแรงงานลดลง และความหลากหลายของบุคลากรในทุกช่วงวัย (Generation Baby Boomers, Generation X, Generation Z) หากพิจารณาเฉพาะส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะพบว่า ในปัจจุบันสัดส่วนระหว่างข้าราชการใน Generation Baby Boomers (ปัจจุบันคือข้าราชการที่มีอายุระหว่าง ๔๙-๕๙ ปี) : Generation X (ปัจจุบันคือข้าราชการที่มีอายุระหว่าง ๓๓-๔๘ ปี) : Generation Y (ปัจจุบันคือข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า ๓๓ ปี) คือ ๒:๖:๒ ข้าราชการกลุ่ม Generation Baby Boomers จะเกษียณอายุทั้งหมด โดยมีสัดส่วนร้อยละของข้าราชการรัฐสภาที่เกษียณอายุ อันดับแรก คือผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ร้อยละ ๔๖.๐๐ รองลงมาอันดับสองคือ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ร้อยละ ๔๕.๗๕ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร ร้อยละ ๘.๒๕

ถึงแม้ว่าการเกษียณอายุข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งอำนวยการและประเภทบริหารจะมีสัดส่วนการเกษียณอายุเพียงร้อยละ ๘.๒๕ แต่เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารงาน เงิน คนในองค์กร อีกทั้งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ดังนั้น การจะสรรหาบุคคลเข้ามาทดแทนจึงทำได้ยาก โดยเฉพาะเมื่อผ่านยุคข้าราชการ Generation X ไปแล้ว ซึ่งความยากประการแรก คือ จำนวนข้าราชการ Generation Y มีเพียงร้อยละ ๑๘.๘๙ ซึ่งไม่เพียงพอที่

จะนำมาทดแทนข้าราชการที่จะเกษียณอายุในอนาคตได้ และประการที่สอง คือ หากส่วนราชการเลือกใช้วิธีการบรรจุข้าราชการใหม่เข้ามาทดแทนก็จะมีปัญหาในเรื่องของความเชี่ยวชาญ การสั่งสมประสบการณ์ และความเต็มใจอาชีพในการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการสั่งสมความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

บริหารจัดการกำลังคนคุณภาพจึงเป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อเตรียมรับมือกับความท้าทายในประเด็นดังกล่าว ซึ่งคำว่า “กำลังคนคุณภาพ” ในที่นี้หมายถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถเต็มใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจสร้างสรรค์ผลงานและเป็นที่ต้องการขององค์กร ซึ่งอาจเป็น ๑) บุคคลที่อยู่ในหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน เช่น นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ข้าราชการผู้นำคลื่นลูกใหม่ ข้าราชการตามโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สูง และพนักงานราชการ หรือ ๒) บุคคลภายนอกที่ยังไม่เคยรับราชการมาก่อน ได้แก่ ผู้ที่กำลัง/เพิ่งสำเร็จการศึกษา ผู้ที่ทำงานในภาคเอกชน หรือ ๓) บุคคลที่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเคลื่อนย้ายไปอยู่ภาคเอกชน และได้สั่งสมประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์และเป็นที่ต้องการของราชการ”

สำหรับแนวทางการบริหารจัดการคนเก่ง สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (๒๕๕๔: ๓๐) ได้เสนอแนวทางในการบริหาร Talent ไว้ ๔ ขั้นตอนหลัก ประกอบด้วย ๑) การค้นหาผู้ที่เป็น Talent ที่องค์กรต้องการพัฒนา (Identify Talent) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการค้นหา

“เขवालักษณ์ กุลพานิช และ มัชฌิวิญญ์ ตัมพงษ์, “Talent Mobility : ประเด็นท้าทายในการจัดการกำลังคนภาครัฐในอนาคต” ในวารสารข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๖), ๑๖,

Talent ด้วยการประเมินศักยภาพของพนักงานตาม Competency Model ขององค์กร ๒) การพัฒนา Talent (Developing Talent) ขั้นตอนนี้มุ่งไปที่การพัฒนา Competency และการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) ร่วมกับการจัดทำ “แผนสืบทอดตำแหน่ง” (Succession Planning) ของตำแหน่งที่สำคัญ ๓) การประเมินผล Talent (Evaluation Talent) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลงานและ Competency ของ Talent ตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด และ ๔) การให้รางวัล (Rewarding Talent) ขั้นตอนนี้เป็นการรักษาและสร้างแรงจูงใจให้ Talent สร้างผลงานชั้นเลิศให้องค์กรอย่างต่อเนื่อง^๒

ขั้นตอนที่ ๔: Rewarding Talent

ขั้นตอนที่ ๓: Evaluation Talent

ขั้นตอนที่ ๒: Developing Talent

ขั้นตอนที่ ๑: Identify Talent

ภาพประกอบ ๑ แผนภาพแสดงขั้นตอนการบริหาร Talent Management (สุภัฏญา รัศมีธรรมโชติ, ๒๕๕๔)

ส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๕๕) ได้กำหนดขั้นตอนและกลไกของการบริหารกำลังคนคุณภาพ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่หนึ่ง การให้คำจำกัดความของกำลังคนคุณภาพ โดยกำหนดคุณลักษณะสมรรถนะที่พึงประสงค์ของกำลังคนคุณภาพ (Competency modeling) เพื่อลดปัญหาอคติและระบบอุปถัมภ์

ขั้นที่สอง การประเมินและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ เป็นการออกแบบรูปแบบการประเมิน (Assessment model) ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ที่ได้กำหนดไว้เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในกระบวนการประเมินและคัดเลือก

ขั้นที่สาม การวางแผนกำลังคนคุณภาพเพื่อทดแทนการสูญเสียผู้บริหารระดับต่างๆ เป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรสำหรับตำแหน่งสำคัญ (Succession plan) เพื่อเตรียมการในเรื่องการทดแทนกำลังคนที่จะเกษียณอายุราชการ

ขั้นที่สี่ การพัฒนากำลังคนคุณภาพเพื่อทดแทนการสูญเสียผู้บริหารระดับต่างๆ เป็นการพัฒนาระบบการสอนงานและให้คำแนะนำ (Coaching and mentoring) ตลอดจนการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Action based learning) โดยเน้นที่การมอบหมายงานบางอย่างที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบหรือต้องตัดสินใจ หรือการทดสอบให้ปฏิบัติหน้าที่หรือทำหน้าที่รักษาการตำแหน่งผู้บริหารเมื่อผู้บริหารไม่อยู่ เป็นต้น

และขั้นที่ห้า การรักษาและใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Retenting and rewarding) เป็นการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนหรือการจัดสรรสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้มอบหมายให้กับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ นอกจากนี้หากกำลังจะสูญเสียกำลังคนคุณภาพ องค์กร ควรต้องมีการสัมภาษณ์และสอบถามถึงเหตุผลเพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาระบบต่อไป

ผู้เขียนจึงขอแนะนำเสนอวิธีการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการพลเรือน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการมาเป็นตัวอย่างประกอบ ซึ่งมี ๔ แนวทางด้วยกัน (ดังแผนภาพในหน้าที่ ๒๙)

ดังนั้นส่วนราชการจึงต้องมาพิจารณากันว่าเราจะสามารถนำกระบวนการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพมาปฏิบัติและใช้ประโยชน์ในองค์กรเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างไรบ้าง ซึ่งปัจจุบันส่วนราชการของเราได้เริ่มดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพและการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรทุนการศึกษาให้กับบุคคลทั่วไป ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการสรรหาและ

^๒ รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง และ อาจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สภา. รายงานการศึกษา การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนคุณภาพ เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ, (กรุงเทพฯ: , ม.ป.พ., ๒๕๕๖), ๒๐.

๑. ผู้นำคลื่นลูกใหม่ ในราชการไทย (New wave)

เป้าหมาย	การสรรหา	การคัดเลือก	การพัฒนา	แรงจูงใจ
<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นการพัฒนาความพร้อมของทรัพยากรผู้นำรุ่นใหม่ของภาคราชการไทยให้เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูประบบราชการให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไป - เพื่อเพิ่มทุนสมรรถนะในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องของระบบราชการ - เพื่อเป็นการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในหมู่ผู้เข้ารับการพัฒนา 	ข้าราชการระดับชำนาญการ	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการปฏิบัติงาน - แบบประเมินสมรรถนะ (Assessment center) 	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรมระยะเวลา ๖ สัปดาห์ เน้นภาวะผู้นำ 	<ul style="list-style-type: none"> - เครือข่ายระหว่างส่วนราชการต่างๆ

๒. ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)

<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อดึงดูด ักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะให้อยู่ในราชการ - เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ - เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ มาก ประสบการณ์ในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการเป็นนักบริหารระดับสูง และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ 	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และ นักบริหาร การเปลี่ยนแปลง	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการปฏิบัติงาน - ความสามารถเชิงวิชาการ และภาษาอังกฤษ 	<ul style="list-style-type: none"> - กรอบการสั่งสมประสบการณ์ ผู้ดำรงเป้าหมาย - กรอบการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ความก้าวหน้าในอาชีพ การเงินเดือนกรณีพิเศษ - เครือข่าย
--	--	--	--	--

๓. นักบริหาร การเปลี่ยนแปลง (นปร.)

<p>เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในโครงการฯ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานภาครัฐที่มีความสามารถ เป็นทั้งนักคิดที่มีวิสัยทัศน์ นักพัฒนาและวางแผน และนักปฏิบัติ ได้อย่างสมดุล</p> <p>มีความสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านความคิด ด้านวิชาการ และการบริหารจัดการองค์การ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการ - ภาคเอกชน - พึ่งสำเร็จ การศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถเชิงวิชาการ - ศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรมและ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประมาณ ๒๒ เดือน - การฝึกปฏิบัติจริงในท้องถิ่นต่างประเทศและภาคเอกชน 	<ul style="list-style-type: none"> - โอกาสได้รับ ประสบการณ์ที่หลากหลาย
---	--	--	---	---

๔. นักเรียน ทุนรัฐบาล (นทร.)

<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเตรียมและพัฒนาศักยภาพกำลังคนของภาคราชการในสาขาวิชาใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับภารกิจของภาคราชการที่เปลี่ยนแปลงไปและเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต - เพื่อเตรียมและพัฒนาศักยภาพกำลังคนของภาคราชการให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานและทดแทนการสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถสูง - เพื่อโน้มน้าวคนเก่ง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงให้เข้ารับราชการ 	บุคคลทั่วไป	<ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถเชิงวิชาการ และการศึกษาต่อและภาษาอังกฤษ 	<ul style="list-style-type: none"> - การศึกษาในระดับต่อออก 	<ul style="list-style-type: none"> - ทุนการศึกษา - การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
--	-------------	---	---	--

คัดเลือก รวมถึงการติดตามดูแลผู้รับทุน ระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง (Talent Management) รวมถึงการจัดทำหลักสูตรร่วมกันระหว่างสองส่วนราชการ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสองส่วนราชการเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้พัฒนาบุคลากรเกิดความคุ้มค่า และตรงตามภารกิจของส่วนราชการและความต้องการของผู้ได้รับการพัฒนา

ผู้เขียนหวังว่าเมื่อองค์กรมีระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพแล้ว เพื่อนๆ ของเราก็จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบเพื่อช่วยกันส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันพัฒนาองค์กรของเราให้ไปสู่ความเป็นเลิศ และพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

สุดท้ายนี้ เพื่อนๆ เห็นแล้วใช่ไหมคะว่าบุคลากรเป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่เพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะในการแข่งขันจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสร้างศักยภาพให้แก่ตนเองซึ่งส่งผลให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืนตลอดไป



ประมวลภาพ HR



นางสายทิพย์ เซาวลิตถวิล รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
รักษาราชการแทนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยข้าราชการ
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมบันทึกเทปถวาย
พระพรชัยมงคลพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๘
เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ณ สถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ ทีวี



นางสายทิพย์ เชาวลิตถวิล รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
รักษาราชการแทนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยข้าราชการ
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมบันทึกเทปถวายพระพร
ชัยมงคลพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เมื่อ
วันศุกร์ที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ณ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง ๗



นางสายทิพย์ เชาวลิตถวิล รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รักษาการแทนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี และพลังของแผ่นดิน เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ในวันพฤหัสบดีที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ บริเวณห้องโถง ชั้นล่าง อาคารรัฐสภา ๑



ศาสตราจารย์พิเศษ พรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นประธานในพิธี
รับเสด็จพระราชทาน เข็มกลัดที่ระลึกพระราชทาน และสายรัดข้อมือพระราชทานกิจกรรมจักรยานเฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๘๘ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๘
“ปั่นเพื่อพ่อ Bike for Dad ในวันพฤหัสบดีที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ บริเวณห้องโถง อาคารรัฐสภา ๑



สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูป
ประเทศและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมกิจกรรม
จักรยานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ
พระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิม
พระชนมพรรษา ๘๘ พรรษา ๕ ธันวาคม
๒๕๕๘ “ปั่นเพื่อพ่อ Bike for Dad” ใน
วันศุกร์ที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘



นางสาวสมล สุตะวิริยะวัฒน์ ประธาน
กรรมการโครงการปลูกพืชให้ช้าง สร้างอาหารให้สัตว์ป่า
เฉลิมพระเกียรติ และข้าราชการเข้าร่วมโครงการ
ปลูกพืชให้ช้าง สร้างอาหารให้สัตว์ป่าเฉลิมพระเกียรติ
(ระยะที่ ๔) ระหว่างวันที่ ๒๕ - วันเสาร์ที่ ๒๘
พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ณ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัว
จังหวัดบึงกาฬ และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูหลวง
จังหวัดเลย



ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน
ราษฎรเข้าร่วมโครงการปล่อยเต่าเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เนื่องใน
โอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ
๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ ระหว่างวันที่ ๑๓ -
วันจันทร์ที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ เกาะทะลุ อำเภอบาง
สะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์





นางสายทิพย์ เขาวลิตถวิล รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รักษาการแทนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีถวายผ้ากฐินพระราชทาน ประจำปี ๒๕๕๘ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมทั้งถวายพวงมาลัย พระราชานุสาวรีย์พระนางจามเทวี พระวิหารจักรมุข สมเด็จพระพุฒาจารย์ (โต พรหมรังสี) และพระบรมธาตุเจดีย์ ในวันศุกร์ที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ณ วัดคฤหบดี แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร



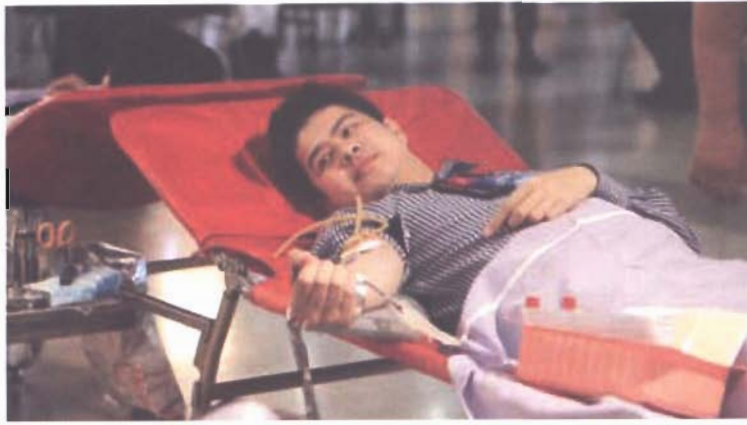
คณะผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน
 ราษฎรมอบดอกไม้แสดงความยินดีแก่ ร้อยเอก
 ทินพันธ์ นาคะตะ ประธานสภาขับเคลื่อนการ
 ปฏิรูปประเทศ นายอลงกรณ์ พลบุตร รองประธาน
 สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ คนที่หนึ่ง และ
 นางสาวลย์รัตน์ ศรีอรุณ รองประธานสภาขับเคลื่อน
 การปฏิรูปประเทศ คนที่สอง เนื่องในโอกาสได้รับ
 แต่งตั้งเป็นประธานและรองประธานสภาขับเคลื่อน
 การปฏิรูปประเทศ และรับมอบนโยบายการบริหาร
 ราชการให้แก่คณะผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภา
 ผู้แทนราษฎร ในวันศุกร์ที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ ณ
 ห้องประชุมคณะกรรมการธิการหมายเลข ๓๗๐๑
 ชั้น ๗ อาคารรัฐสภา ๓



สำนักพัฒนาบุคลากรจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ระหว่างวันอังคารที่ ๒๗ และวันพุธที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคารดีพร้อม



สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จัดโครงการเครือข่ายเสริมสร้างพลังคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ : คุณธรรมจริยธรรมกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต วันอังคารที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ณ ห้องทิพวรรณ บอลรูม ชั้น แอล โรงแรมริชมอนด์ ถนนรัตนาธิเบศร์



สำนักบริการทางการแพทย์ประจำ
รัฐสภาจัดโครงการ “รัฐสภาพร้อมใจบริจาคโลหิต
เพื่อเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา สมเด็จพระเทพ
รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อุปนายิกา
ผู้อำนวยการสภากาชาดไทย” ในวันจันทร์ที่ ๓๐
พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ณ บริเวณห้องโถง อาคาร
รัฐสภา ๑



นางสายทิพย์ เชาวลิทธาวีล รองเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร จัดหาราชการแทนเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนา
เรื่อง “การเสริมสร้างความผูกพันในการทำงานร่วม
กันเพื่อสนับสนุนงานด้านต่างประเทศของสถาบัน
นิติบัญญัติ” ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๘
ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ บางพลัด กรุงเทพฯ





วารสาร HR เพื่อชาวสภา

พิมพ์ที่ สำนักการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร