



สารสำนักหอสมุดกลาง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง
R.U. LIBRARY NEWSLETTER

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทร. 0-2310-8631 . 0-2310-8653

โทรสาร 0-2310-8632-4 ต่อ 18

<http://www.lib.ru.ac.th>

สารสำนักหอสมุดกลาง ปีที่ 23 ฉบับที่ 21 ปักษ์แรก เดือนพฤศจิกายน 2550



ISO 9001 : 2000



การหาสายพันธุ์ใหม่ของผู้ตรวจติดตามภายใน

เมื่อผู้ตรวจติดตามภายในทีมเก่าเริ่มเบื่อและเกียจกันตรวจ ผู้ตรวจติดตามใหม่ก็ยังไม่เก่งต้องมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. องค์กรอาจนำระบบบริหารด้านอื่น ๆ มาช่วยเสริมและกระตุ้นการตรวจติดตามระบบภายใน เช่น ระบบบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) การปรับปรุงกระบวนการ (Improvement Process) การบริหารงานแบบข้ามสายงาน (Cross Functional Management) การจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM) การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) การควบคุมภายใน เป็นต้น วิธีการหนึ่งที่ทำแล้วได้ผลดี คือการคิดอย่างเป็นระบบในการพัฒนาและกระตุ้นบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ด้านการตรวจติดตามภายใน การปฏิบัติการแก้ไขและป้องกันปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา หรือสาเหตุรากเหง้า (Root cause) ของใบ CAR หรือใบ PR
3. นำไปเชื่อมโยงกับการกำหนดความสามารถ หรือสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร
4. กำหนดเป็นเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคลากร
5. สร้างทีมผู้ตรวจติดตามภายใน รุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ
6. พัฒนาทักษะ ในการตรวจติดตาม โดยให้มีการถ่ายทอดแบบพี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน หรือการสอนงานที่หน้างาน (On the Job Training - OJT)
7. จัดเวทีเสวนาปัญหาจากการตรวจติดตามภายใน
8. ให้มีการเขียนประสบการณ์ในการตรวจติดตาม การแก้ไขและป้องกันปัญหา เพื่อถ่ายทอดความรู้จาก Tacit knowledge ไปสู่ Explicit knowledge เพื่อให้ผู้อื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
9. มีระบบการมอบของขวัญ/รางวัล แก่ผู้ตรวจติดตามคุณภาพภายในแต่ละรุ่น



สำนักหอสมุดกลาง ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัย ให้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “เทคนิคการเพิ่มเสริมเสน่ห์งานบริการ” อันเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรด้านยุทธศาสตร์ที่ 2 : การปรับระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้บุคลากรของสำนักหอสมุดกลาง และหน่วยงานที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ มีจิตสำนึกในการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี มีการพัฒนาบุคลิกภาพไปสู่การเป็นนักบริการมืออาชีพ อันเป็นการเพิ่มคุณภาพในงานบริการ ในวันพุธที่ 21 พฤศจิกายน 2550 ณ ห้องประชุม ชั้น 5 อาคาร 3 สำนักหอสมุดกลาง

๓๖ ปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วันจันทร์ที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ นี้ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจะครบรอบการสถาปนาปีที่ ๓๖ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะจัดงานเฉลิมฉลองในวาระสำคัญดังกล่าว เพื่อร่วมรำลึกถึงการก่อตั้ง และแสดงถึงพัฒนาการความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ประกอบกับปีนี้เป็นปีมหามงคลที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระชนมายุครบ ๘๐ พรรษา ในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ การจัดงาน “๓๖ ปีรามคำแหง” จึงมีกิจกรรมสำคัญส่วนหนึ่งที่จะเป็นการเฉลิมพระเกียรติ โดยมหาวิทยาลัยจะประกาศปณิธานอันมุ่งมั่นปรัญญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของชาวรามคำแหง และของมหาวิทยาลัยด้วย ซึ่งคำขวัญของงานวันสถาปนาครั้งนี้ว่า



“๓๖ ปี ที่รามฯ รับใช้บ้านเมือง จะทำต่อเนื่องด้วยความภูมิใจ”

กำหนดประกอบพิธีวันคล้ายวันสถาปนา ในวันจันทร์ที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ณ บริเวณลานพระบรมราชานุสาวรีย์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช และมีพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยนายกสภามหาวิทยาลัยให้เกียรติเป็นประธาน จึงขอเรียนเชิญคณาจารย์ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมงานในวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว หรือติดตามอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ <http://www.ru.ac.th/36years/> และในโอกาสนี้ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ขอร่วมแสดงความยินดีกับมหาวิทยาลัย และภาคภูมิใจที่เป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่เบื้องหลังในการให้บริการทางวิชาการ ช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้า ช่วยผลิตบัณฑิตที่ความรู้ คู่คุณธรรม ออกไปรับใช้ประเทศชาติ ตลอดระยะเวลา ๓๖ ปี สมดังปณิธานของมหาวิทยาลัย

“มหามงคล ๘๐ พระชนมพรรษา องค์ราชัน”

สำนักหอสมุดกลาง ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัย ให้จัดงานนิทรรศการเทิดพระเกียรติ ๘๐ พรรษา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่อง “มหามงคล ๘๐ พระชนมพรรษา องค์ราชัน” ในสัปดาห์มหามงคลสมัยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระชนมายุครบ ๘๐ พรรษา ในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ ระหว่างวันที่ ๓ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๐ โดยมีกำหนดการดังนี้

วันอังคาร ที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๐

เวลา ๐๙.๓๐ น.

พิธีเปิดนิทรรศการ “มหามงคล ๘๐ พระชนมพรรษา องค์ราชัน”

โดย อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

วันพฤหัสบดีที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๐

เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.

การบรรยายพิเศษ เรื่อง “พอเพียง...ยั่งยืนพอ” โดย คุณวิวัฒน์ ศัลยกำธร
ณ ห้องประชุม ชั้น ๕ อาคาร ๓ สำนักหอสมุดกลาง

วันพฤหัสบดีที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๐

เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.

การเสวนาพิเศษเรื่อง “พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว”
โดย พลตรีหญิงอุษณีย์ เกษมสันต์ ณ อยุธยา และคุณพลาดิษฐ์ สิทธิธัญกิจ
ผู้ดำเนินรายการ นางชวนพิศ สุคันสนีย์
ณ ห้องประชุม ชั้น ๕ อาคาร ๓ สำนักหอสมุดกลาง

หมายเหตุ

* ชมนิทรรศการ “มหามงคล ๘๐ พระชนมพรรษา องค์ราชัน”

* ฉายวีดิทัศน์เกี่ยวกับพระราชประวัติ และพระราชกรณียกิจ ตลอดเดือน

ณ ฝ่ายวัสดุไม้ตีพิมพ์ สำนักหอสมุดกลาง



เก็บมาเล่าเรื่อง : ร่าง พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนฉบับ พ.ศ. 2550

ชวนพิศ สุคันสนีย์*

ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ที่คาดว่าจะเป็นกฎหมาย มีผลบังคับในปลายปี 2550 มีการออกแบบเพื่อจูงใจคนเก่ง คนดี เข้ารับราชการและรักษาไว้ให้อยู่ในระบบราชการด้วยความก้าวหน้า พ.ร.บ.ฉบับนี้ได้กำหนดหลักการบริหารงานบุคคลขึ้นกับหลักสำคัญ 5 ข้อ คือ

1. หลักสมรรถนะ
2. หลักผลงาน
3. หลักคุณธรรม
4. หลักการกระจายอำนาจ
5. หลักคุณภาพชีวิต

เมื่อกฎหมายนี้มีผลบังคับใช้ การบริหารจัดการคนทั้งการเลื่อน ลด ปลด ย้าย ต้องอยู่ภายในกรอบของหลัก 5 ข้อนี้ กรอบดังกล่าวส่งผลให้การบริหารจัดการคน ต้องมีการนำเครื่องมือ (Tools) เข้ามาใช้ สำหรับเครื่องมือใหม่นั้นประกอบด้วย

1. สมรรถนะ (Competency) เป็นตัวกำหนดการเลื่อนขึ้นงานอย่างมีสมรรถนะหลัก 5 สิ่ง คือ
 - 1.1 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของคน จะไม่ได้เน้นที่กระบวนการทำงานอย่างเดียวอีกต่อไป
 - 1.2 มีจิตบริการ เพราะงานภาครัฐเป็นงานบริหารสาธารณะ ต้องส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และการทำงานอย่างมืออาชีพ
 - 1.3 ความเป็นผู้มีโน้มนาสใจ จิตใจใสสะอาด ทำเพื่อประชาชนเป็นที่ไว้ใจได้
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม ในหน่วยงานภาครัฐไม่มีหน่วยงานเดียวที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
 - 1.5 การบูรณาการ ต้องมีการทำงานแบบบูรณาการ จึงจะสามารถประสานงานกันได้อย่างดี
 Competency ของแต่ละคนจะมีมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่งต่างๆ ของคนนั้นๆ เช่น สังกัดกระทรวงพัฒนาสังคม งานคือการดูแลพัฒนาคน ต้องมี Competency เฉพาะที่เรียกว่า Competency กลุ่มงาน
2. Performance Management หรือการบริหารผลการปฏิบัติงาน แนวคิดนี้นำมาใช้กับรายบุคคล นั่นคือ วางแผนงานตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ หรือการประเมินผลงานนั่นเอง ทั้งนี้ส่งผลให้เห็นการทำงานในทุกระยะ หากประเมินแบบความผิดพลาดมีการแก้ไข หรือทำได้ดี ทำแผนปรับปรุงผลงาน หรือ IPIP (Individual Performance Improvement Plan) เป็นกลไกในการพัฒนาผลงาน ซึ่งจะทำความเข้าใจในทุกระบบ เพื่อนำผลงานเป็นเกณฑ์ในการเลื่อน ลด ปลด ย้าย และพัฒนาคน
3. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นกรอบที่ทำให้ส่วนราชการบริหารจัดการตำแหน่ง ซึ่งกำหนดไว้ชัดเจนใน 3 องค์ประกอบ คือ
 - 3.1 หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คนในตำแหน่งนี้ต้องทำอะไร เพื่ออะไร และเกิดผลงานอะไร
 - 3.2 ความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กำหนด เช่น ทักษะด้านภาษา และแบ่งระดับขอบเขตตามตำแหน่ง
 - 3.3 นำสมรรถนะ มาใส่ไว้ว่า ต้องมีศักยภาพอะไรบ้าง
4. HR Scorecard จะเป็นเครื่องมือที่สำนักงาน ก.พ. นำมาติดตามความสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานนั้นๆ เพราะเป็นการกระจายอำนาจมาจากส่วนกลางไปสู่หน่วยปฏิบัติ เมื่อให้อิสระในการทำงานบริหารคน ทั้งทักษะ บริหารคน ได้ดีต้องมี 5 ด้าน คือ

* ชวนพิศ สุคันสนีย์ บรรณารักษ์ชำนาญการ 8 ฝ่ายวารสารและเอกสาร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มิติที่ 1 : มิติตามสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ระหว่างการบริหารงานบุคคล กับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ต้องถูกต้อง รวดเร็ว ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้

มิติที่ 3 : คู 3S คือ

3.1 Say พูดถึงองค์กรในทางที่ดีหรือไม่ หรือความมีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อองค์กร

3.2 Stay คือองค์กรสามารถรักษคนไว้ได้หรือไม่ อัตราการสูญเสียคนเป็นอย่างไร เพราะคนไม่ยอมอยู่ในภาครัฐ

3.3 Strive คือคนอยู่แล้วทุ่มเทแรงกาย แรงใจ หรือไม่ หรืออยู่แบบเอาทำหร่าน้ำ เป็นตัวชี้ประสิทธิผล การบริหารงานบุคคล ว่าอยู่แล้วคนพึงพอใจหรือไม่ อยู่แล้วมีโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาหรือไม่ และอยู่แล้วทำได้ดีเมื่อมีผลงานดี

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล มีการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อน พัฒนาอย่างมีหลักเกณฑ์หรือไม่ ถ้ารับหรือไม่ ถ้ามีความผิดพลาด เปิดโอกาสให้การเข้ามามีส่วนร่วมในการวิพากษ์วิจารณ์หรือไม่

มิติที่ 5 : คุณภาพชีวิต หรือความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตการทำงาน พิจารณาตั้งแต่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันตรายหรือไม่ อุปกรณ์สำนักงานที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน การจัดการทำงานเหมาะสมกับสภาพชีวิตหรือไม่

ตลอดเวลา 2 ปีที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการคนในราชการ ซึ่งมีถึง 4,500 – 5,000 คน ดูแลด้าน HR และพัฒนา HRD เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำงานอย่างมืออาชีพ ซึ่งมีการพัฒนา 4 โมดูล ด้วยกัน คือ

1. พัฒนาให้เก่งในงาน ปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคล หรือเก่งในหน้าที่ทั้งการแต่งตั้ง โยกย้าย
 2. เน้นบทบาทเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ หรือ Strategic partners โดยเน้นการเข้าไปเป็นที่ปรึกษา เช่นเดียวกับบริษัทที่ปรึกษาในภาคเอกชน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้เป็นหุ้นส่วนการทำงานร่วมกัน
 3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นบทบาทที่สำคัญมาก เพราะปัจจุบันระบบราชการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ใช่ผู้นำเดินนำหน้า แต่ให้คนเดินไปในทิศทางเดียวกัน
 4. เน้นภาวะผู้นำของคนทุกระดับในส่วนราชการ คนในอาชีพต้องรู้จักวิธีพัฒนาการเป็นผู้นำให้กับคน
- ราชการทุกระดับ ซึ่งแผนในระดับผู้บริหารตั้งแต่รองผู้ว่าราชการจังหวัด รองอธิบดี ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดอบรมอย่างเข้มข้น มีการสอบจากสถาบันอิมมา ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อให้ได้รับใบรับรองมาแล้ว 2 รุ่น ส่วนระดับปฏิบัติการ สำนักงาน ก.พ. นำหลักฐานการเข้า เพื่อสร้างมาตรฐานวิชาชีพ HR และกำลังศึกษาเพื่อรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปพัฒนาสำหรับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงาน HR และได้วางกรอบการพัฒนามาตรฐานไว้แล้ว

ในปี พ.ศ. 2551 จะประกาศเป็น “ปีแห่งนวัตกรรมด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ” โดยจัดเวทีโปรมอผลงงานที่มีความโดดเด่น เช่น การดูแลคุณภาพชีวิตของกรมราชทัณฑ์ หรือระบบฐานข้อมูลของกรมศุลกากร เป็นต้น

สิ่งเหล่านี้จะทำให้ภาครัฐได้ “ข้าราชการพันธุ์ใหม่ ที่เก่งและดี” ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

“เปิดลินชัก ก.พ. ร่าง กม.ใหม่ ทิ้งทวนนักวิเคราะห์สู่บทที่เลียง” ผู้จัดการรายสัปดาห์ 20, 1088

(8-14 ต.ค. 50) หน้า E.1 (Human Resource)

