

เรียนรู้ สู้งาน

ฉบับที่ 4/2551 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2551

“เรียนรู้ สู้งาน” หวังจะให้ เป็นเครื่องมือหรือวิธีการหนึ่ง สำหรับการพัฒนาศักยภาพของ ปค. โดยจะมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญให้ติดตามเนื้อหาทั้ง 3 ประการ ได้แก่



- 1) เป็นสื่อกลางถ่ายทอดความเป็นไปเกี่ยวกับการประเมิน การปฏิบัติราชการ
- 2) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือทาง การบริหารภาครัฐแนวใหม่ (คนเก่ง)
- 3) เสริมสร้างคุณค่าของความเป็นข้าราชการ คุณธรรม และจริยธรรม และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (คนดี)



เครื่องมือทางการบริหารจัดการ : ที่ยังร่วมสมัย

เครื่องมือทางการบริหาร (Management Tool)

แนวคิดและเครื่องมือทางการบริหารจัดการ สมัยใหม่ ทั้งโลกตะวันตกและตะวันออก ได้หลั่งไหลเข้ามา ให้ภาคเอกชนและภาครัฐของไทยปรับใช้กันอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเครื่องมือทางการบริหาร (Management Tool) หลายองค์กรนำมาใช้ และต่างสำเร็จบ้าง ล้มเหลวบ้าง

ปลายปี พ.ศ. 2550 วารสารธุรกิจ คือ Harvard Business Review ได้สำรวจความเห็นนักธุรกิจจากองค์กร ชี้นำทั่วโลกจำนวน 8,504 คน เกี่ยวกับเครื่องมือทางการ บริหารจัดการธุรกิจ ซึ่งเป็นที่นิยมและให้ผลลัพธ์ที่น่า พึงพอใจ เป็นรายงานเรื่อง selecting Management Tools Wisely โดย Darrell Rigby และทีมงาน ปรากฏว่า เครื่องมือที่เป็นที่นิยมและได้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก คือ

- 1) การวางแผนกลยุทธ์ : Strategic Planning (SP)
- 2) การบริหารลูกค้าตามกลุ่ม : Customer Segmentation (CS)
- 3) การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า : Customer Relationship Management (CRM)

สำหรับเครื่องมือที่นิยมใช้แต่ให้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ น้อยที่สุด 3 อันดับ คือ การจัดการความรู้ BSC และ การบริหารทรัพยากรจากภายนอก

การวางแผนกลยุทธ์ : Strategic Planning (SP)

ถือเป็นเครื่องมือประจำองค์กร เพื่อกำหนด ทิศทางองค์กร และการดำเนินงาน เพื่อความได้เปรียบใน การแข่งขัน ภายใต้กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายนอกและภายใน และการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม กับทรัพยากรขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก

การบริหารลูกค้าตามกลุ่ม : Customer Segmentation (CS)

เป็นการวิเคราะห์ลูกค้าองค์กรออกเป็นกลุ่มที่ ปัจจุบันได้พัฒนาการจัดแบ่งตามการดำเนินชีวิต อาทิ แม่บ้าน นักศึกษา ผู้หญิงทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยแยก ตลาดให้มีความชัดเจน สร้างโอกาสธุรกิจ และเป็นการ กำหนดภาพลักษณ์และทิศทางธุรกิจ รวมทั้งการมุ่งสร้าง ความประทับใจกับลูกค้า

การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า : Customer Relationship Management (CRM)

เป็นแนวทางสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อรักษาลูกค้าและขยายอย่างยั่งยืน เน้นการสร้าง ความจงรักภักดีและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงความต้องการ ของลูกค้า การพัฒนาสินค้า และกำหนดกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจเติบโตและ พัฒนาอย่างยั่งยืน

การนำเครื่องมือทางการบริหารจัดการธุรกิจมาใช้ หากต้องการผลลัพธ์ที่ดี ต้องให้ความสำคัญกับ “การใช้” ให้เหมาะสมกับทรัพยากรขององค์กร เช่น ลักษณะองค์กร (บทบาท) ทรัพยากรบุคคล ลงประมาณ เป็นต้น

หมายเหตุ

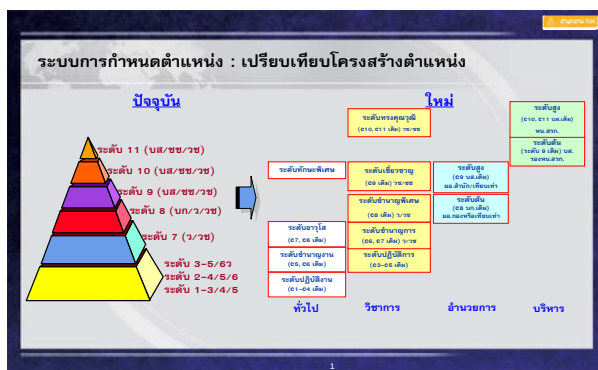
สรุปเนื้อหาจากบทความด้านการบริหารจัดการ

www.siamhrm.com

ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่กับกรมการปกครอง

อย่างช้าไม่เกินวันที่ 26 มกราคม 2552 ตามบทเฉพาะกาลของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกท่านจะได้ปรับตัวเข้ากับระบบใหม่แน่นอน ทั้งในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง การนำระบบสมรรถนะเข้ามาใช้ ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การพิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมถึงเรื่องเกี่ยวเนื่องต่างๆ เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เครื่องแบบ เป็นต้น

ระบบซีของข้าราชการพลเรือน (1 – 11) ที่กำลังจะจากไป กับการมาถึงระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ หรือที่เรียกกันว่า “ระบบแท่ง” คงเป็นที่ทราบกันพอสมควร กับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน ก.พ. และ กจ. ปค.

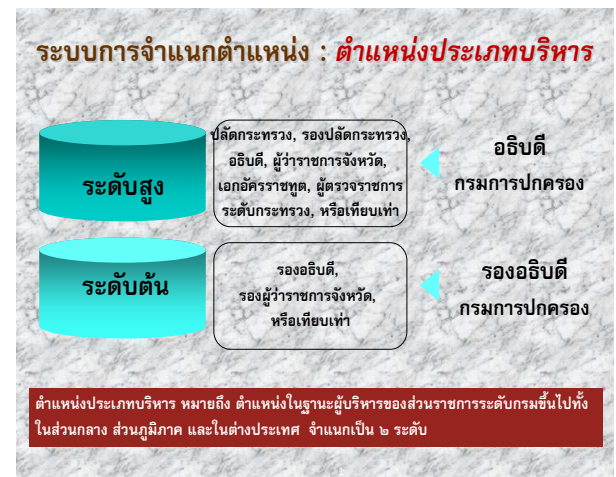


ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ครั้งนี้ จะกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท 13 ระดับ ได้แก่

- 1) ตำแหน่งประเภทบริหาร มี 2 ระดับ คือ ระดับต้น และระดับสูง
- 2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มี 2 ระดับ คือ ระดับต้น และระดับสูง
- 3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 5 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ
- 4) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 4 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ

เนื้อหาต่อไปนี้นำเสนอรายละเอียดการปรับตำแหน่งข้าราชการ ปค. เข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ว่า “ใครจะอยู่กันตรงไหน” แต่ในส่วน “จะอยู่กันต่อไปอย่างไร” คงต้องรอรายละเอียดจาก ก.พ. ที่จะกำหนดหลักเกณฑ์กลาง และรอ ปค. กำหนดหลักเกณฑ์เฉพาะของ ปค. ถ้าใครพอทราบแล้วว่า “ใครจะอยู่กันตรงไหน” ก็อย่าเพิ่งเบื่อ นะครับ เราจะเริ่มกันที่

ตำแหน่งประเภทบริหาร



ตำแหน่งประเภทอำนวยการ



ตำแหน่งประเภทวิชาการ



พี่ๆ ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 8ว (หน.กลุ่มงาน/กลุ่ม จจ. ปก. สมต.) และ ผอ.ส่วน จะเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีทั้งระดับ 7ว และ 6ว (อยู่ด้วยกัน) ในข้อเท็จจริงของโครงสร้างการบริหารงาน จะมีหัวหน้าฝ่าย 1 อัตรา เป็นผู้รับผิดชอบงานและบุคลากรภายใน รวมถึงตำแหน่ง สมต.อ. (นวช.กง.บช. 6ว) ก็อยู่ประเภทนี้ ขึ้นนี้

ตำแหน่งประเภททั่วไป



รายละเอียดข้างต้น อาจไม่ชัดเจนพอที่จะตอบข้อสงสัยหลายเรื่อง แต่ขอเน้นหลักการปรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่มาใช้ โดยคำนึงถึงการตอบคำถามของสำนักงาน ก.พ. มาแสดงในที่นี้ว่า

1. จะรักษาไว้ซึ่งสิทธิประโยชน์ของข้าราชการแต่ละตำแหน่งที่มีอยู่เดิม ยกตัวอย่างเช่น ตำแหน่ง 8ว ที่ได้รับเงินเพิ่ม 3,500 บาท/เดือน ยังคงได้รับต่อไป ,เงินประจำตำแหน่งยังคงมีอยู่เช่นเดิมตามบัญชีแนบท้าย

พ.ร.บ. เป็นต้น ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบใหม่ ข้าราชการท่านใดได้รับสิทธิประโยชน์อย่างไร อาทิเช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าวิชาชีพ ก็จะได้รับอยู่เช่นเดิม จะไม่มีข้าราชการท่านใดเสียสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับอยู่เดิม

อย่างไรก็ตาม หากระบบมีการดำเนินการไปแล้ว ระยะเวลาหนึ่ง หลักเกณฑ์และวิธีการที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบใหม่ จะมีการเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้สำหรับข้าราชการที่มีผลงานและความสามารถในการทำงานให้ได้ผลเป็นที่ประจักษ์ มีส่วนในการเพิ่มคุณค่าในการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันภารกิจของหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือ ระดับ 6 และ 7 เดิม จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง เฉพาะตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ เช่น นวช.คอมพิวเตอร์ 7วช วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร 7วช เป็นต้น นั่นคือ ไม่รวมถึงตำแหน่ง 7ว

3. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มจากระดับ 1 หรือ ระดับ 2 เมื่อจบปริญญาตรีแล้ว จะสามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งในประเภทตำแหน่งวิชาการตามระบบใหม่ได้เลยหรือไม่ เช่น จนท.ปกครอง จนท.การเงินและบัญชี เป็นต้น คำตอบคือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหากต้องการย้ายไปดำรงตำแหน่งในกลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ จะต้องเข้าสู่กระบวนการสรรหาเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการก่อน เช่น จะต้องสำเร็จการศึกษาดำรงตามสาขาที่กำหนด การผ่านการทดสอบความรู้ ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หรือ หลักเกณฑ์อื่นๆ ทั้งนี้ มิได้หมายความว่า ผู้ที่จบการศึกษาตามคุณวุฒิที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นๆ แล้วจะถือว่ามีความคุณสมบัติเหล่านั้นในทันที (ต้องสอบภายนอกและย้ายตาม ว 12 หรือ ว 15 เหมือนเดิม)

4. โครงสร้างเงินเดือนใหม่จะเป็นแบบช่วง คือ กำหนดเฉพาะอัตราเงินเดือนสูงสุดและอัตราเงินเดือนต่ำสุด ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารเงินเดือนตามผลงานได้มากขึ้น ขึ้นเงินเดือนจะเป็นร้อยละของเงินเดือน และจะมีความยืดหยุ่นในการจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับอัตราตลาดได้มากกว่าโครงสร้างเงินเดือนแบบขั้น

หมายเหตุ ท่านที่สนใจโปรดติดตามได้จาก

www.ocsc.go.th และ กองการเจ้าหน้าที่ ปค.

มุมมองชีวิตงาม

ข้อคิด เพื่อความอยู่เย็นเป็นสุขและชีวิตที่ดีงาม

ภาพจากโรงมหรสพทางวิญญาน สวนโมกขพลาราม



ชื่อภาพ “เสียงตบมือข้างเดียว”

ท่านอาจารย์พุทธาส ตีความไว้เป็นข้อธรรม คำกลอนว่า

เมื่อจิตรับอารมณ์ภายนอกแล้วไม่ยึดถือปรุงแต่งเป็นเรา เป็นของเรา มีแต่สติปัญญาที่จะจัดการกับอารมณ์นั้นๆ อย่างถูกต้อง จิตก็สั่งจากอารมณ์ทั้งปวง เสมือนเสียงแห่งความเจ็บของมือที่ตบข้างเดียว ที่ปราศจากมืออื่นมาตบด้วย.

ความเจ็บปวดชนิดนี้จึงดังก้องอยู่ในใจ กลบเสียงของโลกแห่งการตบมือสองข้างเสียสิ้น นี่คือการมรณังดับทุกข์ที่แท้จริง; และอาจประมวลมาเป็นคำกลอนดังนี้

- * มือฉันตบข้างเดียวส่งเสียงลั่น มือท่านตบสองข้างจึงดังได้
เสียงมือฉันดังก้องทั้งโลกัย เสียงมือท่านดังไกลไม่กลัวว่า
- * เสียงความว่างดังกลบเสียงความวุ่น ทั้งมีคุณกว่ากันทางहरาเสียงสงบกลบเสียงทั้งโลกา หูของข้าได้ยินแต่เสียงนั้นๆ
- * เสียงของโลกดังเท่าไรไม่ได้ยิน เพราะเหตุวิญญานรับแต่เสียงนั้นเป็นเสียงซึ่งผิดเสียงอย่างสามัญ เป็นเสียงอันดังสุดจะพรรณนา

- * มือข้างเดียวตบดังฟังดูเกิด แสนประเสริฐคือจิตไม่เฝ้าหา
ไม่ยึดมั่นอารมณ์ใดไม่นำพา มันร้องทำเย้ยทุกข์ทุกเมื่อเอ๋ย

คัดลอกบทกลอนจาก พุทธาส.คอม

www.buddhadasa.com www.buddhadasa.org

เก็บมาฝาก

เงินรางวัลประจำปี ปค. ได้มีคำสั่งที่ 559 – 560/2551 ให้ข้าราชการได้รับเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. 2550 โดยเฉลี่ยจะเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้วประมาณร้อยละ 8 สำหรับข้าราชการระดับ 1-6 และลูกจ้างประจำ ที่ได้รับผลการประเมินระดับ 3 จะได้รับเงินมากกว่าข้าราชการระดับ 7-8ว (นิดหน่อย) ช่วยค่าครองชีพ กรณีพนักงานราชการ ยังไม่ได้รับเงินนี้ เนื่องจากมติ ค.ร.ม. ไม่ได้กำหนดให้กับตำแหน่งพนักงานราชการ (พนักงานราชการได้รับเงินเดือนมากกว่าประมาณ 30 % ปีหน้าถ้าปรับหลักเกณฑ์ก็อาจได้รับ) ทั้งนี้ กค. จะดำเนินการจ่ายเงินเข้าบัญชีอย่างเร่งด่วนพร้อมกับเงินเดือนขึ้น สิ้นเดือนนี้คงได้)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการปี 2551 ทั้งในส่วนของ ปค. และจังหวัด มาถึงรอบ 9 เดือนแล้ว เหลืออีกเพียง 3 เดือน ก็ฝากเร่งรัดดำเนินงานกันเต็มก๊อกละกัน

การพัฒนาบุคลากร ปค. ปีนี้ 2551 ปค. ได้มีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบใหม่หลายเรื่องทีเดียว เช่น การอบรมถ่ายทอดสดทางเว็บ , การใช้วค. เป็นศูนย์กลางฝึกอบรม , การถ่ายทอดเสียงการประชุม ปค. , การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการฝึกอบรมนายอำเภอทุกคน (8/9) เร็วๆนี้จะถึง สมต.จว./อ. ทุกคน ด้วย

ช่องทางเรียนรู้ ท่านที่สนใจติดตามงานด้านรักษาความสงบเรียบร้อย อำนาจความเป็นธรรม และการสอบสวนคดีอาญา ของ สน.สก. สามารถติดตามทาง www.dopa.go.th/web_pages/m03070000/index.php ทั้ง นส.สั่งการ การตีความ แบบพิมพ์ แนวทางปฏิบัติ รวมถึงฎีกาที่เกี่ยวข้อง และ Hot Line ทหารหรือกฎหมาย (พัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เคลื่อนไหวตลอด)

ที่ปรึกษา

นายวิชัย ศรีขวัญ อปค. นายสุรพล ภาษิตินันท์ ร.อปค. นายศุภกิจ บุญญฤทธิ์พงษ์ ร.อปค.

นายประชา จิตสุทธิผล ร.อปค. นายประยูร รัตนเสนีย์ ผอ.กจ.

ทีมงาน กพร.ปค.

นายณรงค์ เทพเสนา นายอรอุตภูมิ พึ่งเนียม น.ส.สร้อยสุริย์รัตน์ พลพรพิสิฐ นายเกียรติคุณ จงจรพันธ์

นายธนยศ ทิรัญเนตร น.ส.อลิษา ทารไกร

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการปกครอง โทร./โทรสาร 02 221 2188 และ 02 222 5854

สามารถติดตามจุลสาร (4สี) และบทความ ได้ที่ กพร.ปค. www.dopa.go.th/web_pages/m03140000/kpi/main.php?page=6