



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

การสอนเสริมครั้งที่ 2  
หน่วยที่ 8 - 15

เอกสารโสตทัศนชุดวิชา

**32304**



# การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์



**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

**สงวนลิขสิทธิ์**

**เอกสารโสตทัศนศึกษา** การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การสอนเสริมครั้งที่ 2  
จัดทำขึ้นเพื่อเป็นบริการแก่นักศึกษาในการสอนเสริม

**จัดทำต้นฉบับ** : คณะกรรมการกลุ่มปรับปรุงชุดวิชา

**บรรณาธิการ/ออกแบบ** : หน่วยผลิตสื่อสอนเสริม ศูนย์โสตทัศนศึกษา  
สำนักเทคโนโลยีการศึกษา

**จัดพิมพ์** : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

**พิมพ์ที่** : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พิมพ์ครั้งที่ 1 ภาค 1/2557 (พิมพ์ใหม่)

## แผนการสอนเสริม

### ครั้งที่ 2

**ชุดวิชา** 32304 การจัดการทรัพยากรมนุษย์

**การสอนเสริมครั้งที่ 2** หน่วยที่ 8 – 15

#### ประเด็น

หน่วยที่ 8	คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
หน่วยที่ 9	จริยธรรม จรรยา วินัย และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
หน่วยที่ 10	กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ
หน่วยที่ 11	การพัฒนาคุณภาพชีวิต
หน่วยที่ 12	ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
หน่วยที่ 14	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐที่มีใช้ส่วนราชการ
หน่วยที่ 15	สถานภาพ ปัญหา แนวทางการพัฒนาและแนวโน้มการจัดการทรัพยากรมนุษย์

#### แนวคิด

1. คุณธรรมจริยธรรมเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนาที่คนในสังคมควรเคารพยึดถือเพื่อให้การดำเนินชีวิตและการดำเนินการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามีความเรียบร้อย และเป็นไปอย่างถูกต้อง ดังนั้นองค์การทุกภาคส่วนจึงควรสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดแก่บุคลากรทุกคนในองค์การ

2. ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ โดยหลักแล้ว จริยธรรม คือ มาตรฐานในการพิจารณาว่าความประพฤติใดเป็นความประพฤติที่ดีในความหมายอย่างกว้าง จรรยาเป็นกรอบของความประพฤติที่ดีของแต่ละวงการวิชาชีพหรือแต่ละหน่วยงาน วินัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประสิทธิภาพของงาน ความเจริญของประเทศ ความผาสุกของประชาชน และภาพพจน์ชื่อเสียงของทางราชการ ระบบคุณธรรมเป็นระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ยึดหลักความเป็นธรรม หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในการดำรงสถานภาพ และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มต้นจากกฎหมายฉบับเดียว ซึ่งเป็นการรวมศูนย์อำนาจแต่ในระยะต่อมาได้มีการกระจายอำนาจการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น จึงเกิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐหลาย ๆ ฉบับ จำแนกได้เป็น

- 3.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในราชการฝ่ายพลเรือน
- 3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในรัฐวิสาหกิจ
- 3.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมหาชน
- 3.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่
- 3.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ

4. แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดเป้าหมายและการพัฒนาของประเทศ โดยแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีมิติที่หลากหลาย ขึ้นกับแนวคิดคุณภาพชีวิตที่นำมาใช้ เช่น แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพเป็นต้น แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้รับการนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเห็นว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นจุดหมายปลายทางของบุคคล สังคม และประเทศชาติโดยส่วนรวม

5. กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การได้มา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งในภาครัฐและเอกชนทุก ๆ ขั้นตอนจำเป็นต้องดำเนินการบนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เที่ยงตรง แม่นยำ เป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้สะดวกรวดเร็วทุกเวลา จึงจำเป็นต้องมีระบบสารสนเทศที่สามารถประมวลผลและผลิตสารสนเทศ เพื่อสนองความต้องการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ ทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งต่อบุคคลและองค์กร สิ่งใหม่นี้อาจเป็นความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กรก็ได้ สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นนี้อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างชนิดที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน หรือเกิดจากการพัฒนาในลักษณะต่อยอดจากความรู้ที่มีอยู่เดิมก็ได้ นวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของนวัตกรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา การพัฒนา การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์

7. องค์กรภาครัฐมีได้มีแต่เพียงส่วนราชการที่เป็นที่รู้จักคุ้นเคยกันเป็นส่วนใหญ่ เมื่อสถานการณ์ของประเทศและความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อรัฐเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับปัญหาข้อจำกัดเกี่ยวกับความล่าช้าและความไม่คล่องตัวของส่วนราชการในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำให้รัฐต้องจัดตั้งองค์กรรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ ได้แก่ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ รวมถึงการจัดตั้งองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

8. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐมีปัญหาในภาพรวมที่สำคัญ คือปัญหาเกี่ยวกับขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ ปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะและขีดความสามารถของกำลังคนภาครัฐ และปัญหาเกี่ยวกับวิธีการจัดการทรัพยากรบุคคล

### **วัตถุประสงค์**

1. อธิบายหลักการ แนวคิด รวมทั้งแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมได้
2. อธิบายหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม จรรยา วินัย และการพิทักษ์ระบบคุณธรรมได้
3. อธิบายหลักการและรายละเอียดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐได้
4. อธิบายหลักการ แนวคิด และรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้
5. อธิบายแนวคิด ลักษณะและประเภทของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้
6. อธิบายหลักการ แนวคิด และรายละเอียดเกี่ยวกับนวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้
7. อธิบายหลักการ แนวคิด และรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐที่มีใช้ส่วนราชการได้

8. อธิบายสถานภาพ ปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้

### **กิจกรรมการสอนเสริม**

1. สร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับนักศึกษา
2. อธิบายวัตถุประสงค์ของการสอนเสริม และวิธีการศึกษาชุดวิชานี้
3. อธิบายเนื้อหาตามประเด็นและเนื้อหา ตามเอกสารโสตทัศน์ประกอบการอธิบาย
4. กระตุ้นให้นักศึกษามีการซักถาม หรือมีส่วนร่วมในการอภิปราย แสดงความคิดเห็น
5. ประเมินผลการตอบแบบประเมินก่อน-หลังการสอนเสริม
6. แนะนำการเตรียมตัวสอบและตอบปัญหาของนักศึกษา
7. ขอให้นักศึกษาประเมินผลการสอนเสริมของอาจารย์ผู้สอน ตามแบบที่จัดไว้แล้ว

### **สื่อการสอนเสริม**

1. เอกสารโสตทัศน์
2. แบบประเมินก่อน-หลังการสอนเสริม
3. แบบประเมินความคิดเห็น

### **การประเมิน**

1. สังเกตการณ์มีส่วนร่วมของนักศึกษา และสังเกตจากการตอบคำถามของผู้สอน
2. ประเมินจากการตอบแบบประเมินก่อน-หลังการสอนเสริม

### **หมายเหตุ**

● เอกสารการสอนชุดวิชานี้เป็นเอกสารที่มีการปรับปรุง และเริ่มใช้ครั้งแรกในภาคการศึกษา 1/2556 คณะกรรมการกลุ่มปรับปรุง ฯ จึงจัดทำเอกสารโสตทัศน์ให้มีเนื้อหาค่อนข้างละเอียดครบถ้วนเพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาสนใจศึกษาอย่างละเอียด ผู้สอนอาจพิจารณาและเน้นเฉพาะประเด็นที่สำคัญตามความเหมาะสม.

## แบบประเมินผลตนเองของนักศึกษาก่อนรับการสอนเสริม

**ครั้งที่ 2** (หน่วยที่ 8 – 15)

**ชุดวิชา** การจัดการทรัพยากรมนุษย์

**คำชี้แจง** เขียนวงกลมล้อมรอบอักษรหน้าข้อความที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

1. ค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด มี ๙ ประการ ข้อใด**ไม่ใช่**ค่านิยมหลัก ดังกล่าว
  - ก. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  - ข. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  - ค. การมุ่งประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน
  - ง. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  - จ. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  
2. ค่านิยมอาจปรากฏใน ๔ ระดับ**ยกเว้น**ข้อใด
  - ก. ระดับโลก หรือระดับนานาชาติ
  - ข. ระดับประเทศ หรือสังคม
  - ค. ระดับกลุ่มในสังคมหนึ่ง ๆ หรือระดับกลุ่มบุคคลในประเทศเดียวกัน
  - ง. ระดับองค์การหรือหน่วยงานเดียวกัน ทั้งกรณีองค์การภาครัฐและเอกชน
  - จ. ระดับบุคคลหรือภายในบุคคล
  
3. ตามมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดหลักการจัดทำจรรยาไว้ ๕ ประการ ข้อใด**ไม่ใช่**จรรยาที่ถูกต้อง
  - ก. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
  - ข. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
  - ค. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อดทน อดกลั้น อดเสียสละ
  - ง. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
  - จ. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
  
4. ความผิดวินัย อาจจำแนกตามลักษณะความผิดเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้เป็น ๕ กลุ่ม**ยกเว้น**ข้อใด
  - ก. วินัยต่อประเทศชาติ
  - ข. วินัยต่อประชาชน
  - ค. วินัยต่อผู้ตนเอง
  - ง. วินัยต่อเพื่อนร่วมงาน
  - จ. วินัยต่อองค์การหรือหน่วยงานที่สังกัด

5. ข้าราชการฝ่ายพลเรือน หมายถึง ข้าราชการอื่นในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วย ข้าราชการพลเรือนประเภทนั้น ข้าราชการฝ่ายพลเรือนประกอบด้วยข้าราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ข้อใดไม่ใช่ข้าราชการฝ่ายพลเรือน
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา)
  - ข้าราชการตำรวจ
  - ข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์
  - ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม
6. ข้อใดไม่ใช่องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ
- คณะกรรมการการเลือกตั้ง
  - ผู้ตรวจการแผ่นดิน
  - คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
  - คณะกรรมการปฏิรูปการเมือง
  - คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
7. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีหลากหลายมิติ ขึ้นกับแนวคิดคุณภาพชีวิตที่นำมาใช้แนวคิดคุณภาพชีวิต ที่นิยมใช้กันทั่วไปมีอยู่หลายแนวคิดยกเว้นข้อใด
- แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพขององค์กร
  - แนวคิดความผาสุก
  - แนวคิดอรรถประโยชน์นิยมเชิงประจักษ์
  - แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
8. ดัชนีชี้วัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การระหว่างประเทศ ได้แก่ข้อใด
- ดัชนีการพัฒนามนุษย์ : คุณภาพชีวิตประชากรกับการพัฒนา
  - ดัชนีโลกมีสุข : ทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศ และคุณภาพชีวิต
  - ดัชนีความอยู่ดีมีสุข
  - ข้อ ก. และ ข. ถูก
  - ข้อ ก. ข้อ ข. และ ข้อ ค. ถูก

9. ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีหลายประการข้อใดไม่ใช่  
ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร
- การวิเคราะห์ผู้รับบริการ
  - การวิเคราะห์คู่แข่งชั้น
  - การวิเคราะห์ช่องทางการให้บริการ
  - การวิเคราะห์ทิศทางและนโยบายธุรกิจขององค์กร
  - การวิเคราะห์โครงสร้างการให้บริการสาธารณะ
10. ระบบงานย่อย ๆ ตามกระบวนการและกิจกรรมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ประกอบด้วยระบบงานย่อยต่าง ๆ ยกเว้นข้อใด
- ระบบงานสรรหาและคัดเลือก
  - ระบบงานทะเบียนประวัติบุคลากร
  - ระบบการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย และทดลองปฏิบัติงาน
  - ระบบข้อมูลอุปสงค์ อุปทาน และนโยบายการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
  - ระบบงานประเมินผลการปฏิบัติงาน
11. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ข้อใด
- การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
  - แนวคิดและหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่
  - การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย โดยเฉพาะการสร้างระบบเชื่อมโยงข้อมูลและสารสนเทศในระหว่างหน่วยงานภาครัฐ
  - ข้อ ก. และ ข้อ ข. ถูก
  - ข้อ ก. ข้อ ข. และ ข้อ ค. ถูก
12. ข้อใดไม่ใช่นวัตกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมบุคลากร ในระดับบุคคล
- การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ
  - การเสริมสร้างทัศนคติที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในองค์กร
  - การใช้ตาข่ายการบริหาร
  - การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน



## 13. ลักษณะของกิจการบริการสาธารณะได้แก่ข้อใด

- ก. เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ และมีผลเกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อรัฐ และต่อการดำรงอยู่ของรัฐ
- ข. มีลักษณะของการใช้อำนาจบังคับกับประชาชนฝ่ายเดียว โดยการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศและการออกคำสั่งเฉพาะ โดยไม่คำนึงถึงความยินยอมหรือสมัครใจของผู้เกี่ยวข้อง
- ค. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ได้รับสถานะหรือสิทธิพิเศษทางกฎหมายหรือได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายเป็นพิเศษยิ่งกว่าประชาชนทั่วไป
- ง. การปฏิบัติภารกิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐอยู่ภายใต้การดูแล บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นอย่างเข้มงวด
- จ. ถูกทุกข้อ

## 14. ก.พ.ร. ได้จำแนกหน่วยงานของรัฐในฝ่ายบริหารหรืออยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารตามข้อใด

- ก. ส่วนราชการ
- ข. รัฐวิสาหกิจ
- ค. องค์การมหาชน
- ง. หน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่
- จ. ถูกทุกข้อ

## 15. ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐได้แก่ปัญหาตามข้อใด

- ก. ปัญหาเกี่ยวกับขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ
  - ข. ปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะและขีดความสามารถของกำลังคนภาครัฐ
  - ค. ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการจัดการทรัพยากรบุคคล
  - ง. ข้อ 1 และข้อ 2 ถูก
  - จ. ข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ถูก
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
-

## โลศทศน์ # 2.1

### ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม

**คุณธรรม (Virtue)** หมายถึง สภพของคณงามความดี ลิ่งที่ถูกต้องดีงาม ลิ่งที่มีประโยชน์มากเป็นลิ่งก้ำกับจิตใจคน มีผลถึงพฤติกรรม สำคัญอย่างยิงต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน

**จริยธรรม (Morality)** หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพตปฏิบัติ คีลธรรม กฎของคีลธรรม ระบบการกระทำ ความดี ละเว้นความชั่ว ตลอดจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านี้ด้วย

- จริยธรรมคือกรอบของพฤติกรรม หรือความประพตของมนุษย์ที่จะทำให้ยู่รวมกันในสังคมอย่างมีความสุข
- จริยธรรมเป็นกฎเกณฑ์ที่กำหนดลิ่งที่ควรทำและลิ่งที่ควรละเว้นในสังคม เพื่อให้สังคมยู่รวมกันอย่างมีความสุข

**จรรยา** หมายถึง ประมวลความพตที่ประกอบอาชีพการงานแต่ละอาชีพกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก โดยอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

**ค่านิยม (Value)** หมายถึง ลิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับว่าเป็นลิ่งที่สำคัญมากและยึดถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ถ้าประพตปฏิบัติซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิต อาจสืบทอดต่อ ๆ กันไป จนเป็นวัฒนธรรมได้

## โลศทศน์ # 2.2

### ค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 9 ประการ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในลิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

## สไลด์ทัศน์ # 2.3

### รูปแบบวิธีการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรม

- การจัดการกับสาเหตุภายใน และปัจจัยสาเหตุภายนอกบุคคล
- การใช้วิธีการทางศาสนา
- การเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาจริยธรรม
- การพัฒนาเอกลักษณ์ทางจริยธรรม (Moral Identity)
- การพัฒนากลุ่มผู้บังคับบัญชา
- การจัดการพัฒนาในองค์การ

**หมายเหตุ** ดูแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ในเอกสารการสอนหน่วยที่ 8.1.3 ด้วย

## สไลด์ทัศน์ # 2.4

### ขั้นตอนการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมในองค์การ

#### 1. ขั้นวางแผนและศึกษาข้อมูล ประกอบด้วยกิจกรรม

- |                              |                                   |
|------------------------------|-----------------------------------|
| 1.1 ประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน | 1.3 หาแนวทางที่เหมาะสม            |
| 1.2 กำหนดเป้าหมาย            | 1.4 จัดทำรายละเอียดแผนงาน/โครงการ |

#### 2. ขั้นดำเนินการตามแผน ประกอบด้วยกิจกรรม

- 2.1 มอบหมายงานตามแผน
- 2.2 จัดสรรทรัพยากรสนับสนุน
- 2.3 ให้คำปรึกษาแนะนำ

#### 3. ขั้นการประเมินผล ประกอบด้วยกิจกรรม

- |                      |                                      |
|----------------------|--------------------------------------|
| 3.1 จัดทำแบบรายงานผล | 3.3 สรุปและวิเคราะห์ผล               |
| 3.2 เก็บรวบรวมข้อมูล | 3.4 รายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ |

#### 4. ขั้นปรับปรุงและพัฒนา

- 4.1 ปรับปรุงนโยบาย กลไก ระบบบริหารงานบุคคล ระบบการปฏิบัติงานที่เอื้ออาหารการขับเคลื่อนจริยธรรม
- 4.2 ยกเลิกนโยบาย กลไก กฎเกณฑ์ กระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง

## ไฮไลท์ # 2.5

### มาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดหลักการจัดทำจรรยาไว้ 5 ประการ

1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

## ไฮไลท์ # 2.6

### จริยธรรม และจรรยาในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

#### ตัวอย่าง

#### ข้อบังคับกรมที่ดินว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. 2552

- ข้อที่ 1 ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- ข้อที่ 2 ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ
- ข้อที่ 3 โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- ข้อที่ 4 ไม่เลือกปฏิบัติ
- ข้อที่ 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ข้อที่ 6 มีจิตบริการ
- ข้อที่ 7 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ข้อที่ 8 รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร

## ไต่ตทัศน์ # 2.7

### ความหมายของ "วินัย" มีสองนัย

**นัยแรก** หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนความประพฤติที่กำหนดโดยกฎหมาย ระเบียบ ให้คนในองค์กรนั้นต้องยึดถือหรือปฏิบัติตาม วินัยในความหมายนี้เป็นกรอบแห่งความประพฤติของคนในแต่ละองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน

**นัยที่สอง** หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่คนในองค์กรแสดงออกในทางที่ถูกที่ควร

1. ลักษณะที่เป็นการควบคุมตนเอง (Self – control)
2. ลักษณะเงื่อนไขที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบเรียบร้อย (condition for orderly)
3. ลักษณะที่เป็น กระบวนการทางนิติธรรม (judicial due process)

### จุดมุ่งหมายของวินัย

1. ประสิทธิภาพของงาน
2. ความเจริญของประเทศ
3. ความผาสุกของประชาชน
4. ภาพพจน์ชื่อเสียงของทางราชการ

## ไต่ตทัศน์ # 2.8

### ผลของความแตกต่างระหว่างความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและความผิดร้ายแรง

1. โทษ
2. กระบวนการออกคำสั่งลงโทษ
3. ผลกระทบต่อสถานภาพของผู้ถูกลงโทษ

### ลักษณะของความผิดทางวินัย

- |                          |                                 |
|--------------------------|---------------------------------|
| 1. วินัยต่อประเทศชาติ    | 4. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา       |
| 2. วินัยต่อประชาชน       | 5. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ |
| 3. วินัยต่อเพื่อนร่วมงาน | 6. วินัยต่อตนเอง                |

**หมายเหตุ** ดูประเภท ลักษณะของความผิดวินัย และหลักการพิจารณาคดีด้วย

## ไฮทัทศน์ # 2.9

### หลักการในการดำเนินการทางวินัย

**หลักความยุติธรรม (justice)** หมายถึง การดำเนินการตามกระบวนการที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยไม่ข้ามขั้นตอนที่สำคัญ

**หลักความเป็นธรรม (Fairness)** หมายถึง การดำเนินการสอบสวนอย่างเท่าเทียมกัน เสมอหน้ากัน ปราศจากอคติความลำเอียง และไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

**หลักความรวดเร็ว (Promptness)** หมายถึง ดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จในเวลาอันควร “ความยุติธรรมถ้าล่าช้า คือความยุติธรรม” (Justice delayed is justice denied)

- หมายเหตุ** **ดูเรื่อง**
- ผู้มีอำนาจสั่งดำเนินการทางวินัย
  - กระบวนการดำเนินการทางวินัย ivaivay

## โลตทัศน์ # 2.10

โทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 88 มี 5 สถาน

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดเงินเดือน
4. ปลดออก
5. ไล่ออก

### หลักการพิจารณากำหนดโทษ

**หลักนิติธรรม** คือ ต้องพิจารณาว่ากฎหมายกำหนดระดับโทษอย่างไร ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

**หลักมโนธรรม** คือ การพิจารณาทบทวนให้รอบคอบ โดยคำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสม ตามเหตุผลที่ควรจะเป็นภายในขอบเขตระดับโทษที่กฎหมายกำหนด

**หลักความเป็นธรรม** คือ การวางโทษโดยปกติจะต้องให้ได้ระดับเสมอหน้ากัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง การกระทำผิดอย่างเดียวกัน ในลักษณะ และพฤติการณ์คล้ายคลึงกัน ควรจะวางโทษเท่ากัน

**นโยบายของทางราชการ** คือ กรณีความผิดทางวินัยบางกรณีอาจมีนโยบายของรัฐบาลกำชับหรือกวดขันเป็นพิเศษ

ลงโทษแล้ว → การรายงานการดำเนินการทางวินัย

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## ไต่ทศน์ # 2.11

### อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค.

ตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค. ไว้ดังนี้

1. เสนอแนะต่อ ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น เพื่อให้ดำเนินการจัดให้มีหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
2. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์
3. พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์
4. พิจารณาเรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรม
5. ออกกฎ ก.พ.ค. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
6. แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ ก.พ.ค. กำหนด เพื่อเป็นกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์

## ไต่ทศน์ # 2.12

### การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การคุ้มครองระบบคุณธรรม

**การอุทธรณ์** หมายถึง การที่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยร้องขอให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายยกเรื่องของตนขึ้นพิจารณาใหม่ให้เป็นไปในทางที่เป็นคุณแก่ตน เป็นหลักประกันความเป็นธรรมและความมั่นคงในอาชีพแก่ข้าราชการ

**การร้องทุกข์กระบวนการพนักงานสัมพันธ์ (Employee Relation)** คือ ที่ข้าราชการร้องขอความเป็นธรรม เนื่องจากเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย และประสงค์จะให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนโดยเร็ว

**การคุ้มครองระบบคุณธรรม** แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ ก.พ.ค. เห็นว่า กฎ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้และมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ตามมาตรา 42 ให้ ก.พ.ค. แจ้งให้หน่วยงานหรือผู้ออกกฎระเบียบ หรือคำสั่งดังกล่าวทราบเพื่อดำเนินการแก้ไขหรือยกเลิกตามควรแก่กรณี”



## โลตทัศน์ # 2.13

กฎหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในระยะที่ผ่านมา มี 9 ฉบับ

คือ

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2471
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2476
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2479
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2482
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2485
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2495
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2497
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2518
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2535

## โลตทัศน์ # 2.14

หลักการพื้นฐาน 3 ประการที่ใช้ในการปรับปรุงพระราชบัญญัติ

1. เพื่อให้การบริหารงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการมี “ข้าราชการคุณภาพ” เป็นกลไกสำคัญ มีการกำหนดอย่างชัดเจนว่า ระบบข้าราชการมีไว้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ
2. เพื่อแสดงเจตนารมณ์ของการบริหารโดยระบบคุณธรรม ซึ่งระบุว่าราชการต้องปฏิบัติต่อข้าราชการด้วยระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
3. เพื่อกำหนดให้ค่านิยมสร้างสรรค์เป็นหลักปฏิบัติสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งได้แก่
  - 3.1 ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
  - 3.2 ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ
  - 3.3 โปร่งใส ตรวจสอบได้
  - 3.4 ไม่เลือกปฏิบัติ
  - 3.5 มุ่งผลสัมฤทธิ์

## ไต่ถาม # 2.15

### พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2551

ปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ใน 7 ด้าน ได้แก่

1. ประเภทข้าราชการ
2. ระบบการกำหนดตำแหน่ง
3. วิธีการกำหนดตำแหน่ง
4. ระบบเงินเดือน
5. การบรรจุแต่งตั้ง
6. ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง
7. การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจ

## ไต่ถาม # 2.16

### ข้าราชการในฝ่ายพลเรือน

ได้แก่

1. ข้าราชการตำรวจ
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
4. ข้าราชการรัฐสภา
5. ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม
6. ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง

\* ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537

## โลตทัศน์ # 2.17

### พนักงานราชการ (Government Employee)

หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น ระบบพนักงานราชการเป็นการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างของหน่วยงานภาครัฐ ที่มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และเกิดความคล่องตัว

## โลตทัศน์ # 2.18

### รายละเอียดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547

ประกอบด้วย

**หมวด 1 พนักงานราชการ** กำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้ามของพนักงานราชการ การกำหนดตำแหน่งและประเภทของพนักงานราชการ การจัดทำกรอบอัตรากำลัง การสรรหาและเลือกสรร การทำสัญญาจ้าง ฯลฯ

**หมวด 2 ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์** กำหนดเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานราชการมีสิทธิได้รับ

**หมวด 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน** ให้ส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามเกณฑ์และวิธีที่กำหนด

**หมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย** กำหนดให้พนักงานราชการต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ส่วนราชการกำหนด

**หมวด 5 การสิ้นสุดสัญญาจ้าง** กำหนดเกี่ยวกับเหตุแห่งการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานราชการ รวมทั้งการบอกเลิกสัญญาจ้างด้วย

**หมวด 6 คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ** กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขต่าง ๆ ให้ส่วนราชการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้

## ไต่ถาม # 2.19

### รัฐวิสาหกิจ (State Enterprises)

เป็นหน่วยงานของรัฐรูปแบบหนึ่งที่ตั้งขึ้น เพื่อรับผิดชอบบริการสาธารณะทางอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม (Industrial and Commercial Public Services) ซึ่งผลิตและจำหน่ายสินค้าหรือบริการ ที่มีลักษณะเป็นการให้ บริการสาธารณะงานสาธารณูปโภคขนาดใหญ่ หรืองานของรัฐบางด้านที่มีความสำคัญต่อความมั่นคง และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

**รัฐวิสาหกิจอาจจำแนกประเภทรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายจัดตั้งได้ 6 ประเภท ได้แก่**

1. จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติ
2. จัดตั้งโดยพระราชกำหนด
3. จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกา
4. จัดตั้งโดยประกาศคณะปฏิวัติ
5. จัดตั้งโดยระเบียบ หรือข้อบังคับ
6. จัดตั้งโดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

**หมายเหตุ** ดู พรบ. แรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มี 6 หมวด

## ไต่ถาม # 2.20

### องค์การมหาชนตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ตราขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถจัดตั้งหน่วยงานที่แตกต่างไปจากส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ เพื่อดำเนินการตามแผนงานหรือนโยบาย เพื่อจัดทำบริการสาธารณะด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ มุ่งเน้นระบบการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและมีการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

## ไต่ถาม # 2.21

### องค์การของรัฐที่เป็นอิสระ (Independent Administrative Organization)

ประกอบด้วย

1. ธนาคารแห่งประเทศไทย
2. สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
3. สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกันภัย
4. สำนักงานคณะกรรมการกิจการพลังงาน
5. องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย
6. สถาบันคุ้มครองเงินฝาก
7. สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

## ไต่ถาม # 2.22

### องค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ

ได้แก่

1. คณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. ผู้ตรวจการแผ่นดิน
3. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
4. คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

## ไฮไลท์ # 2.23

### การพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสำคัญหลายประการ

ดังนี้

1. ความปรารถนาอันสูงสุดของมนุษย์คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่แต่ละบุคคลจึงพยายามที่จะพัฒนาตนเอง และสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การมีอาชีพ มีรายได้ มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการรู้จักบริหารตนเอง
2. ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง องค์กรต่างๆ ต้องมีขีดความสามารถในการดำเนินงาน ซึ่งขีดความสามารถในการดำเนินงานจะเพิ่มขึ้นได้ต้องอาศัยความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร องค์กรที่มีบุคลากรที่ไม่ต้องกังวลกับชีวิตส่วนตัว มีความสุขกายสบายใจ จะทำให้ทำงานด้วยความทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมอง ส่งผลให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย
3. คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นจุดหมายปลายทางของบุคคล ชุมชน และประเทศชาติโดยส่วนรวม ประเทศใดมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี จะสามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้

### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

#### 1. แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work-life)
2. ความมีสุขของพนักงาน (Employee wellness)
3. ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

#### 2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพขององค์กร แบ่งออกเป็น 3 แนวคิด คือ

1. แนวคิดองค์กรสุขภาพ (Healthy organization)
2. แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy organization)
3. แนวคิดองค์กรแห่งจิตวิญญาณ (Spiritual organization)

#### 3. แนวคิดความผาสุก (Well-being)

#### 4. แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาพ มีกลยุทธ์การสร้างเสริมสุขภาพ 3 ประการ คือ

1. การชี้นำด้านสุขภาพ (Advocacy)
2. การเพิ่มความสามารถ (Enabling)
3. การไกล่เกลี่ย (Mediating)

#### 5. แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คำสำคัญที่พบในเศรษฐกิจพอเพียงมีความหมายเกี่ยวข้องกับ ดังนี้

- **“พอเพียง”** คือ การบริโภคและการผลิตบนพื้นฐานความพอเพียง พอประมาณและมีเหตุผล ไม่ขัดสน แต่ไม่ฟุ้งเฟ้อ
- **“สมดุล”** คือ การพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม มีความสมดุลระหว่างโลกาภิวัตน์ (Globalization) และ อภิวัตน์ท้องถิ่น (localization) มีความสมดุลระหว่างภาคเศรษฐกิจกับการเงิน และภาคคน กับสังคม
- **“ยั่งยืน”** คือ พอเพียงอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภูมิคุ้มกันที่ดี ระบบเศรษฐกิจและสังคมมีความยืดหยุ่น สามารถก้าวทันและพร้อมรับต่อกระแสโลกาภิวัตน์
- **“คุณภาพคน”** คือ คนต้องมีคุณภาพในด้านพื้นฐานทางจิตใจ มีความสำนึกในคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีไมตรี มีเมตตาหวังดีให้กันและกัน

## ไฮไลท์ # 2.25

### ดัชนีวัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรระหว่างประเทศ

ประกอบด้วย

1. ดัชนีการพัฒนามนุษย์ : คุณภาพชีวิตประชากรกับการพัฒนา
2. ดัชนีโลกมีสุข : ทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศ และคุณภาพชีวิต
3. ดัชนีความอยู่ดีมีสุข (Well-Being Indicators)

## ไฮไลท์ # 2.26

### ดัชนีวัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประเทศไทย

ประกอบด้วย

1. ดัชนีวัดความจำเป็นพื้นฐาน : คุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขั้นต่ำของคนในระดับครัวเรือน
2. ดัชนีวัดความอยู่ดีมีสุข (Well-Being Index)
3. ดัชนีวัดความสุข (Thai Happiness Indicator)

## ไฮไลท์ # 2.27

### ดัชนีวัดองค์กรแห่งความสุข

ได้แก่

#### 1. ความสุขของบุคคล ประกอบด้วยความสุข 6 ประการ คือ

- Happy Body (สุขภาพดี)
- Happy Heart (น้ำใจงาม)
- Happy Relax (การผ่อนคลาย)
- Happy Brain (หาความรู้)
- Happy Soul (การมีคุณธรรม หิริ โอบตบปะ)
- Happy Money (ใช้เงินเป็น)

#### 2. ความสุขของครอบครัว คือ

- Happy Family (ครอบครัวที่ดี)
- Happy Society (สังคมดี)



## ไต่ตทัศน์ # 2.28

### แนวทางส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของหน่วยงานรัฐ

ประกอบด้วย

1. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Quality Award : PMQA)
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2554–2556
3. ระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal : SEPA)

### แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของหน่วยงานภาคเอกชน

ประกอบด้วย

1. เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Total Quality Award: TQA)
2. มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL)
3. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ

## ไต่ตทัศน์ # 2.29

### องค์ประกอบหลัก และคุณลักษณะของระบบสารสนเทศ

1. ผู้ใช้ระบบ (Users)
2. ระบบงานรวบรวมและประมวลผลข้อมูล (Data Processing Process)
3. ระบบคอมพิวเตอร์และโปรแกรมประมวลผลข้อมูล

### คุณลักษณะสำคัญ 8 ประการ

1. ความถูกต้อง (Accuracy)
2. ความทันสมัย (Timeliness)
3. ความสมบูรณ์ (Completeness)
4. ความสอดคล้องกับความต้องการใช้งาน (Relevance)
5. การตรวจสอบได้ (Verifiability)
6. ความรวดเร็ว (Speediness)
7. ความปลอดภัย (Security)
8. ความสามารถปรับเปลี่ยนระบบได้ (Adaptability)

## ไสตท์ศน์ # 2.30

### ประเภทของระบบสารสนเทศโดยทั่วไป

1. ระบบสารสนเทศในงานปฏิบัติการหรืองานประจำที่เรียกกันว่า ระบบประมวลผลรายการ (Transaction Processing System)
2. ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation System)
3. ระบบงานสร้างความรู้ (Knowledge Work System)
4. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารหรือการจัดการ (Management Information System หรือ MIS)
5. ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support System หรือ DIS)
6. ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง (Executive Information System หรือ EIS)

## ไสตท์ศน์ # 2.31

### ระบบงานย่อยตามกระบวนการและกิจกรรมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประกอบด้วย

1. ระบบงานสรรหาและเลือก
2. ระบบงานทะเบียนประวัติบุคลากร
3. ระบบบรรจุแต่งตั้ง ย้าย และทดลองปฏิบัติงาน
4. ระบบงานพัฒนาบุคลากร
5. ระบบงานประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. ระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
7. ระบบการนำเข้าและแก้ไขปรับปรุงข้อมูลโดยบุคลากร (Employee Self Service หรือ ESS)

## ไสตท์ศน์ # 2.32

### ระบบสารสนเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจแบ่งระบบงานย่อย ๆ ดังนี้

1. ระบบโครงสร้างองค์การ ตำแหน่งและอัตรากำลัง
2. ระบบทะเบียนประวัติบุคลากร
3. ระบบบริหารค่าตอบแทน
4. ระบบสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติงาน
5. ระบบการย้าย การช่วยราชการ การรักษาการในตำแหน่ง การออกจากงาน
6. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
7. ระบบการประเมินผลงาน
8. ระบบการลา
9. ระบบงานวินัย
10. ระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
11. ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม
12. ระบบงานทุนการศึกษาและพัฒนาบุคลากร
13. ระบบรายงานสำหรับผู้บริหาร
14. ระบบสืบค้น/เผยแพร่ข้อมูลสำหรับบุคคลากร (Intranet webboard)

## ไสตท์ศน์ # 2.33

### ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การ

มีดังนี้

#### 1. ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ

- การวิเคราะห์ผู้รับบริการ
- การวิเคราะห์คู่แข่ง
- การวิเคราะห์ช่องทางกรให้บริการ
- การวิเคราะห์ภาพรวมและแนวโน้มสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ฯลฯ เชิงมหภาค
- การวิเคราะห์โครงสร้างการให้บริการสาธารณะ

#### 2. ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์การ

- การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของบริการ
- การวิเคราะห์ทางการเงินอาศัยข้อมูลรายงานทางการเงิน
- การวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานเพื่อทราบถึงคุณภาพ ระยะเวลาการให้บริการที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า
- การวิเคราะห์ความสามารถของบุคลากรและระบบหรือการวิเคราะห์การเรียนรู้ และพัฒนา

### การควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

1. ออกแบบประวัติข้าราชการ เรียกว่า แบบ “ก.พ.7” ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลสำคัญต่าง ๆ 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 รายการข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัวข้าราชการ
  - ตอนที่ 2 รายการข้อมูลแสดงถึงการรับรองความถูกต้องของบันทึกข้อมูล
  - ตอนที่ 3 รายการข้อมูลเกี่ยวกับทางราชการ
2. เก็บรักษาและแก้ไขเพิ่มเติมรายการในประวัติข้าราชการ ก.พ.

ข้อมูลจาก ก.พ. 7 อาจนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในราชการพลเรือนได้ ดังนี้

1. รักษามาตรฐานในเรื่องเกี่ยวกับการบรรจุ การแต่งตั้ง และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
2. การควบคุมการเกษียณอายุ
3. การวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือน
4. การพัฒนาข้าราชการ ก.พ.
5. การเลือกสรรบุคคลที่มีลักษณะพิเศษ
6. การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการเสนอแนะนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อรัฐบาล
7. การตรวจสอบปัญหา

## โลตทัศน์ # 2.35

### ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

#### ระบบ DPIS ประกอบด้วยแฟ้มข้อมูลที่สำคัญ ๆ ได้แก่

- ข้อมูลโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่ง
- ข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
- ข้อมูลการประเมินต่าง ๆ

#### โปรแกรมสนับสนุนงานประจำ แบ่งเป็นโปรแกรมระบบงานต่าง ๆ

- การจัดทำคำสั่งหรือคำขอต่าง ๆ
- การสอบถามข้อมูลประวัติข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
- การจัดทำบัญชีข้อมูล
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- การออกจากราชการ
- การลา สามารถตรวจสอบข้อมูลการส่งใบลา การลาเกินกำหนด การสาย/ขาด
- การดำเนินการทางวินัย
- การศึกษาต่อ/ฝึกอบรม
- การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- การออกหนังสือรับรองต่าง ๆ

#### โปรแกรมผลิตสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วยรายงานต่าง ๆ

- รายงานโครงสร้างกำลังคน
- รายงานตามความเคลื่อนไหว
- รายงานอื่น ๆ เกี่ยวกับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ
- รายงานเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- รายงานเลื่อนเงินเดือน
- รายงานวันลา
- รายงานวินัย

### ลักษณะของนวัตกรรม

1. เป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้
2. เป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย
  - ความคล่องตัวในการคิด (Fluency)
  - ความยืดหยุ่น (Flexibility)
  - ความคิดแปลกใหม่ (Originality)
3. เป็นสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ
4. เป็นสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
5. เป็นสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล
6. เป็นสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
7. เป็นสิ่งใหม่ที่เป็นความคิด เป็นนวัตกรรมที่เป็นความคิด
8. เป็นสิ่งใหม่ที่เป็นการผลิต ต้องเป็นผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ที่สามารถผลิตให้เกิดขึ้นได้ เพื่อใช้ประโยชน์ได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์การ
9. เป็นสิ่งใหม่ที่เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์การ หรือเป็นกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร
10. เป็นสิ่งใหม่ที่เป็นองค์การ นวัตกรรมประเภทนี้ได้แก่ องค์การในรูปแบบใหม่
11. เป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างชนิดที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เป็นนวัตกรรมที่ถือได้ว่าเป็นการปฏิวัติ
12. เป็นสิ่งใหม่ที่เกิดจากการพัฒนาในลักษณะของการต่อยอดจากความรู้ที่มีอยู่เดิม

## ไสตท์ศน์ # 2.37

### นวัตกรรมเพื่อการจัดการ

**1. TQM (Total Quality Management)** หรือการจัดการคุณภาพโดยรวม เป็นระบบบริหารคุณภาพ ที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญสูงสุดต่อผู้รับบริการภายใต้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร ที่จะปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

**2. Six Sigma** เป็นนวัตกรรมการจัดการที่มุ่งเน้นในการลดความผิดพลาด ลดความสูญเปล่า ลดการแก้ไขตัวชิ้นงาน และสอนให้ผู้ปฏิบัติงานรู้แนวทางในการทำงานอย่างมีหลักการ โดยไม่พยายามจัดการกับปัญหา แต่จะพยายามกำจัดปัญหาทิ้ง

**3. Balance Scorecard** การถ่วงดุลผลประโยชน์ขององค์กรในทุก ๆ ด้าน เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมทางการแข่งขันที่รุนแรง โดยศักยภาพขององค์กรใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- **แง่มุมด้านการเงิน (The Financial Perspective)** เป็นตัวชี้วัดที่ผู้บริหารคุ้นเคย
- **แง่มุมด้านลูกค้า (The Customer Perspective)** พิจารณาจากสิ่งที่มีผลกระทบต่อลูกค้าโดยตรง
- **แง่มุมด้านกระบวนการและประสิทธิภาพการทำงาน (The Business Process / Internal Operations Perspective)** ดูสิ่งที่มีผลกระทบต่อกระบวนการทำงานภายในธุรกิจ
- **แง่มุมด้านการเรียนรู้และเติบโต (The Learning and Growth Perspective)** การมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการให้ข้อเสนอแนะ การฝึกอบรมพนักงาน ดูที่ผู้ปฏิบัติขององค์กร

## ไฮททัศน์ # 2.38

### ปัจจัยที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. การเปลี่ยนแปลงสังคม
2. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ
3. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
4. การบริหารภาครัฐแนวใหม่

### วิธีการพัฒนานวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. การพัฒนาด้านความรู้ (Knowledge)
2. การพัฒนาด้านทักษะต่าง ๆ (Skills)
3. การพัฒนาด้านบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role)
4. การพัฒนาด้านภาพลักษณ์ภายใน (ต่อตนเอง) (Self-Image)
5. การพัฒนาด้านอุปนิสัย (Traits)
6. การพัฒนาในส่วนที่เป็นแรงผลักดันเบื้องลึก (Motives)

## ไฮททัศน์ # 2.39

### นวัตกรรมเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระดับบุคคล

1. การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Survey Feedback)
2. การฝึกอบรมเพื่อสร้างทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กร (Sensitivity Training หรือ T- group)
3. การใช้ตาข่ายการบริหาร (Grid OD or Managerial Grid)
4. นวัตกรรมการศึกษาและการฝึกอบรม (Education and Training)
5. การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life Programs)



## ไต่ถาม # 2.40

### 1. เหตุผลในการจัดตั้งองค์การภาครัฐ

- ภารกิจพื้นฐาน
- ภารกิจดั้งเดิม

### 2. ลักษณะของกิจการบริการสาธารณะ

#### ● หน่วยราชการหรือส่วนราชการเป็นหน่วยงานลักษณะต่อไปนี้

1. เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและมีผลเกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยทางอ้อมต่อรัฐ ต่อการดำรงอยู่ของรัฐ
2. ลักษณะของการใช้อำนาจบังคับฝ่ายเดียวต่อประชาชน โดยการออกกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบหรือประกาศ ออกคำสั่งเฉพาะรายบังคับแก่ประชาชน โดยไม่คำนึงถึงความยินยอมสมัครใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการต่าง ๆ จะได้รับสถานะหรือสิทธิพิเศษ ทางกฎหมาย หรือได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายเป็นพิเศษยิ่งกว่าประชาชนทั่วไป
4. การปฏิบัติภารกิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนราชการต่าง ๆ เป็นไปภายใต้การดูแล บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด จากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนกระทั่งจุดสูงสุดของการบังคับบัญชาที่สิ้นสุด ณ หัวหน้ารัฐบาล

#### ● รัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานจัดตั้งขึ้นโดยเหตุผลทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับการหารายได้เข้ารัฐ มีลักษณะของกิจการและลักษณะเฉพาะ ดังนี้

1. ฐานะเป็นนิติบุคคลแยกเทศแยกออกไปต่างหากจากรัฐและส่วนราชการทั้งหลายที่มีอยู่เดิม และมีความเป็นอิสระในทางการเงิน การบริหารงาน และการบริหารงานบุคลากร
2. องค์กรของรัฐประเภทนี้รับผิดชอบภารกิจในทางอุตสาหกรรมและการค้า
3. ผู้ได้รับประโยชน์ต้องจ่ายค่าตอบแทนแก่รัฐ ตามสัดส่วนที่ตนได้รับประโยชน์เพื่อมิให้ประชาชนทั่วไป ซึ่งเป็นผู้เสียภาษีอากรต้องมาร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการบริการที่ตนเองไม่เคยได้รับประโยชน์ด้วยเลย
4. องค์กรเหล่านี้จึงจะต้องอยู่ภายใต้ระบบการควบคุมตรวจสอบในลักษณะที่เรียกว่า “การกำกับดูแล” (Tuttle) จากองค์กรของรัฐเสมอ เพื่อเป็นหลักประกันมิให้เกิดความรั่วไหลและการใช้จ่ายเงินผิดวัตถุประสงค์

### 3. การควบคุม ดูแล และดำเนินการ

- ต้องเป็นไปตามระเบียบราชการ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขต่างๆ
- ความเป็นอิสระที่ปลอดจากการแทรกแซง
- สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความรับผิดชอบ และพร้อมรับการตรวจสอบ



## ไต่ถาม # 2.42

### หลักการสำคัญและกลไกของระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการ

1. หลักการของระบบคุณธรรม (Merit System)
2. หลักนิติรัฐและหลักธรรมาภิบาล
3. ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการ
  - 3.1 ความเป็นอิสระและปลอดจากการแทรกแซงจากรัฐบาล ส่วนราชการ
  - 3.2 มีระบบบริหารงานที่คล่องตัวยืดหยุ่น มีระบบบัญชี ระบบงบประมาณที่เหมาะสมกับกิจการ โดยไม่ต้องใช้ระเบียบเดียวกันกับส่วนราชการ
  - 3.3 มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกเป็นเอกเทศจากส่วนราชการหรือองค์การต่าง ๆ ของรัฐ โดยยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลมากกว่าอยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชา
  - 3.4 ประโยชน์ของบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรสามารถกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตลอดจนเงื่อนไขการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจได้ โดยไม่ต้องอิงระบบราชการ

### สถานะขององค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ

สรุปเนื้อหาจากเอกสารการสอนหน่วยที่ 14.3.1

1. มีสถานะเป็นส่วนราชการ เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
2. มีสถานะเป็นหน่วยงานของรัฐ เป็นหน่วยงานของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล เช่น กรณีสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กำหนดให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีประธานกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด

## ไต่ถาม # 2.43

### ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. ปัญหาเกี่ยวกับขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ
2. ปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะและขีดความสามารถของกำลังคนภาครัฐ
3. ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการจัดการทรัพยากรบุคคล

### แนวทางการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1** การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนาองค์การให้มีขีดความสามารถสูง ทันสมัย และบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3** การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ยุทธศาสตร์ที่ 4** การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5** การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันในระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6** การยกระดับความโปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน
- ยุทธศาสตร์ที่ 7** การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

## แนวโน้มการจัดการทรัพยากรมนุษย์

### 1. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก

- 1.1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมของโลก
  1. การเข้าสู่ยุคโลกแห่งผู้สูงวัย
  2. ภาวะความเป็นเมืองและชนบท
  3. การเปลี่ยนแปลงจากสังคมอุตสาหกรรมสู่สังคมแห่งการเรียนรู้
  4. ความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคมโลก
- 1.2 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจของโลก
- 1.3 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองของโลก
- 1.4 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโลก
  1. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโลก
  2. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีชีวภาพของโลก

### 2. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมของไทย

- 2.1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมไทย
  1. การเปลี่ยนแปลงสู่ “สังคมผู้สูงอายุ”
  2. แนวโน้มด้านความเป็นเมืองและการเปลี่ยนเป็นสังคมอุตสาหกรรม
  3. แนวโน้มด้านการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
  4. แนวโน้มด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 2.2 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจของไทย
- 2.3 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองของไทย
- 2.4 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีของไทย

**แบบประเมินผลตนเองของนักศึกษาหลังรับการสอนเสริม**

**ครั้งที่ 2** (หน่วยที่ 8 – 15)

**ชุดวิชา** การจัดการทรัพยากรมนุษย์

**คำชี้แจง** เขียนวงกลมล้อมรอบอักษรหน้าข้อความที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

1. ค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด มี ๙ ประการ ข้อใด**ไม่ใช่** ค่านิยมหลัก ดังกล่าว
  - ก. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  - ข. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  - ค. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
  - ง. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย
  - จ. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ
  
2. ค่านิยมอาจปรากฏใน ๔ ระดับ **ยกเว้น** ข้อใด
  - ก. ระดับโลก หรือระดับนานาชาติ
  - ข. ระดับประเทศ หรือสังคม
  - ค. ระดับภูมิภาค หรือท้องถิ่น
  - ง. ระดับกลุ่มในสังคมหนึ่ง ๆ หรือระดับกลุ่มบุคคลในประเทศเดียวกัน
  - จ. ระดับบุคคลหรือภายในบุคคล
  
3. ตามมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดหลักการจัดทำจรรยาไว้ ๕ ประการ ข้อใด**ไม่ใช่** จรรยาที่ถูกต้อง
  - ก. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
  - ข. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
  - ค. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
  - ง. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
  - จ. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต วิริยะ อุตสาหะ
  
4. ความผิดวินัย อาจจำแนกตามลักษณะความผิดเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้เป็น ๕ กลุ่ม **ยกเว้น** ข้อใด
  - ก. วินัยต่อประเทศชาติ
  - ข. วินัยต่อประชาชน
  - ค. วินัยต่อเพื่อนร่วมงาน
  - ง. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ
  - จ. วินัยต่อองค์การหรือหน่วยงานที่สังกัด

5. ข้าราชการฝ่ายพลเรือน หมายถึง ข้าราชการอื่นในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วย ข้าราชการพลเรือนประเภทนั้น ข้าราชการฝ่ายพลเรือนประกอบด้วยข้าราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ข้อใด**ไม่ใช่** ข้าราชการฝ่ายพลเรือน

- ก. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ข. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา)
- ค. ข้าราชการตำรวจ
- ง. ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม
- จ. ข้าราชการวิสามัญ

6. ข้อใด**ไม่ใช่**องค์กระอิสรระตามรัฐธรรมนูญ

- ก. คณะกรรมการการเลือกตั้ง
- ข. ศาลปกครอง
- ค. ผู้ตรวจการแผ่นดิน
- ง. คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
- จ. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

7. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีหลากหลายมิติ ขึ้นกับแนวคิดคุณภาพชีวิตที่นำมาใช้แนวคิดคุณภาพชีวิต ที่นิยมใช้กันทั่วไปมีอยู่หลายแนวคิด **ยกเว้น**ข้อใด

- ก. แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ข. แนวคิดจิตสาธารณะ
- ค. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ
- ง. แนวคิดความผาสุก
- จ. แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

8. ดัชนีชี้วัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประเทศไทย ได้แก่ข้อใด

- ก. ดัชนีวัดความจำเป็นพื้นฐาน : คุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขั้นต่ำของคนในระดับครัวเรือน
- ข. ดัชนีวัดความอยู่ดีมีสุข :
- ค. ดัชนีวัดความสุข
- ง. ดัชนีวัดองค์กรแห่งความสุข
- จ. ถูกทุกข้อ

9. ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญตามข้อใด

- ก. ผู้ใช้ระบบ
- ข. ระบบงานรวบรวมและประมวลผลข้อมูล
- ค. ระบบคอมพิวเตอร์และโปรแกรมประมวลผลข้อมูล
- ง. ข้อ ก. และข้อ ข. ถูก
- จ. ข้อ ก. ข้อ ข. และข้อ ค. ถูก

10. ระบบงานย่อย ๆ ตามกระบวนการและกิจกรรมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การประกอบด้วยระบบงานย่อยต่าง ๆ **ยกเว้น**ข้อใด
- ระบบงานสรรหาและคัดเลือก
  - ระบบการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย และทดลองปฏิบัติงาน
  - ระบบการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
  - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - ระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
11. ข้อใด**ไม่ใช่**ปัจจัยที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
  - แนวคิดและหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่
  - การจัดการเชิงกลยุทธ์
  - ข้อ ก. และ ข้อ ข. ถูก
  - ข้อ ก. ข้อ ข. และ ข้อ ค. ถูก
12. ข้อใด**ไม่ใช่**นวัตกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมบุคลากร ในระดับบุคคล
- การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ
  - การบริหารผลงาน
  - การใช้ถ่ายรายการบริหาร
  - การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในองค์การ
13. ข้อใด**ไม่ใช่**ลักษณะของกิจการบริการสาธารณะ
- เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ และมีผลเกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อรัฐ และต่อการดำรงอยู่ของรัฐ
  - เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการโดยรัฐ หรือดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ
  - มีลักษณะของการใช้อำนาจบังคับกับประชาชนฝ่ายเดียว โดยการออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศและการออกคำสั่งเฉพาะ โดยไม่คำนึงถึงความยินยอมหรือสมัครใจของผู้เกี่ยวข้อง
  - เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ได้รับสถานะหรือสิทธิพิเศษทางกฎหมายหรือได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายเป็นพิเศษยิ่งกว่าประชาชนทั่วไป
  - การปฏิบัติภารกิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐอยู่ภายใต้การดูแล บังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นอย่างเข้มงวด





**เฉลยแบบประเมินผลตนเอง**  
**ชุดวิชา** การจัดการทรัพยากรมนุษย์  
**ครั้งที่ 2** (หน่วยที่ 8 – 15)

ก่อนรับการสอนเสริม	หลังรับการสอนเสริม
1. ค.	1. ง.
2. ง.	2. ค.
3. ค.	3. จ.
4. จ.	4. จ.
5. ง.	5. จ.
6. ง.	6. ข.
7. ง.	7. ข.
8. จ.	8. จ.
9. ง.	9. จ.
10. ง.	10. ค.
11. จ.	11. ง.
12. ง.	12. ข.
13. จ.	13. ข.
14. จ.	14. จ.
15. จ.	15. จ.



