



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... สำนักบริหารกลาง..... กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล..... โทร. ๔๒๐๙

ที่ กษ ๐๔๐๑/ก ๙๓๔..... วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง..... แจ้งเวียนบทคัดย่อของผลงาน.....

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการศูนย์/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน/หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ ๑ - ๑๐/หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ทุกจังหวัด/ผู้อำนวยการกลุ่มและหัวหน้าฝ่าย ในสังกัดสำนักบริหารกลาง

ตามประกาศกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ โดยให้ นางสาวนิตา เอียงกุญชร เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ) ตำแหน่งเลขที่ ๓๐ สำนักบริหารกลาง นั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เป็นไปตามหลักเกณฑ์หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ ประกอบกับแนวปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ เนื่องจากได้รับหนังสือร้องเรียนจากข้าราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เกี่ยวกับการจ้างและคัดลอกผลงานทางวิชาการสำหรับกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้กำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกำหนดให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำบทคัดย่อ พร้อมรายชื่อผู้จัดทำผลงานร่วม (ถ้ามี) และให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้แจ้งเวียนบทคัดย่อ เป็นระยะเวลา ๑๐ วันทำการ หากไม่มีผู้ใดคัดค้าน ให้นำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด จึงขอแจ้งเวียนบทคัดย่อและสัดส่วนผลงานของนางสาวนิตา เอียงกุญชร รวมจำนวน ๓ เรื่องตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ อนึ่ง หากมีผู้ใดคัดค้านผลงานโปรดแจ้งไปยังกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นลายลักษณ์อักษร ภายในวันพุธที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ทั้งนี้ เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ไม่มีผู้ใดคัดค้าน กรมฯ จะได้ส่งผลงานของข้าราชการดังกล่าวเข้ารับการประเมินต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งเวียนข้าราชการในสังกัดทราบทั่วกัน

(นางสาวสิริวรรณ คุหาสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ชื่อเรื่อง	การยกระดับการดำเนินการและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
โดย	นางสาวนิตดา เอี้ยงกฤษณ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ) สำนักบริหารกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ปี	พ.ศ. 2564

บทคัดย่อ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ได้รับคะแนนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (85 คะแนนขึ้นไป) และสามารถรักษาระดับผลการประเมินเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดีมาก (A) ครองอันดับที่ 2 และอันดับที่ 1 ของหน่วยงานระดับกรมในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แต่เมื่อศึกษาวิเคราะห์ผลคะแนนการประเมิน ITA พบว่ามีลักษณะถดถอย จากคะแนน 90.19 เป็น 89.83 และ 88.30 ตามลำดับ

การศึกษาวិเคราะห์การดำเนินการและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2563 ในครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการยกระดับการดำเนินการและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ให้อยู่ในเกณฑ์ดีมาก (A) ขึ้นไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และสร้างความต่อเนื่องของการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ด้วยการศึกษาวิเคราะห์ จุดอ่อน – อุปสรรค เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาอย่างเป็นระบบ และการศึกษาวิเคราะห์ จุดแข็ง – โอกาส เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการอย่างยั่งยืน สรุปผล ดังนี้

1. แนวทางการยกระดับการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่

1.1 การบูรณาการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ให้เป็นเอกภาพ โดย 1) ทบทวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 2) จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสที่เหมาะสม สอดคล้องกับการประเมิน ITA 3) สร้างกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง Change Agent และ 4) จัดให้มีเวที/Platform เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงถอดบทเรียน/ประสบการณ์

1.2 การสร้างระบบการบริหารจัดการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส โดย 1) สร้างการรับรู้ในองค์ความรู้ (Knowledge) 2) สร้างการตระหนักรู้ (Awareness) และ 3) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (Change Behavior)

1.3 การติดตามและประเมินผล โดยการศึกษาวิเคราะห์เชิงพฤติกรรมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

2. แนวทางการรักษาระดับผลการประเมิน ITA ได้แก่

2.1 การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge) ผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง Change Agent โดย 1) พัฒนาองค์ความรู้เชิงลึกและการทำงานเชิงรุก ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้แก่กลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ 3) จัดทำคู่มือฉบับย่อ/สื่อหลากหลายรูปแบบ เพื่อประชาสัมพันธ์/ให้ความรู้ทั่วทั้งองค์กร

2.2 การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก โดยการจัดกิจกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก ผ่านเวที/Platform ที่หลากหลายและเหมาะสม

2.3 การติดตามและประเมินผล โดยการติดตามการดำเนินการราย 6 เดือน 12 เดือน และประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด (6 ตัวชี้วัด)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้ดำเนินการตามแนวทางการยกระดับการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และแนวทางการรักษาระดับผลการประเมิน ITA ตามแผนปฏิบัติการยกระดับการดำเนินการและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส มีความเป็นระบบและยั่งยืน โดยได้บรรลุเป้าหมาย/ตัวชี้วัด อาทิ การสร้างกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง Change Agent การสร้างการรับรู้ในองค์ความรู้ (Knowledge) การสร้างการตระหนักรู้ (Awareness) ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ส่งผลให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตอบแบบวัด IIT จำนวนมากขึ้น รวมทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ส่งผลให้กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้รับคะแนนจากแบบวัด OIT เต็ม 48 ข้อ โดยไม่ต้องยื่นคำขออุทธรณ์ผลการตรวจประเมิน จึงสามารถคาดการณ์แนวโน้มได้ว่า กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จะยังคงรักษาระดับและ/หรือยกระดับคะแนนการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้

ชื่อเรื่อง	การเตรียมความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติ กรณีการปฏิบัติงานในและนอกสถานที่ตั้ง (Work from Anywhere) ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
โดย	นางสาววนิดา เอี้ยงกฤษกร ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ) สำนักบริหารกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ปี	พ.ศ. 2564

บทคัดย่อ

ด้วยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2563 เห็นชอบมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันวิกฤตการณ์จากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และรับทราบแนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (Work from Home) ของสำนักงาน ก.พ. และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง หรือกำหนดวิธีปฏิบัติราชการแบบยืดหยุ่น ได้ตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยมีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง คำนึงถึงคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้นำแนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (Work from Home) มาปรับใช้และปรับปรุงพัฒนาแนวทางโดยถือปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงระดับความรุนแรงของสถานการณ์

การศึกษาวิเคราะห์ห้องกรและการทำงานในและนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระหว่างเดือนมีนาคม 2563 – มิถุนายน 2564 ตามบริบทของแผนบริหารความต่อเนื่องเพื่อเตรียมความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติ (Business Continuity Plan - BCP) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปี พ.ศ. 2563 และกรอบการกำหนดลักษณะงานในอนาคตที่สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีทดแทนหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน หรือทดแทนกำลังคนได้ ของสำนักงาน ก.พ. นี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในและนอกสถานที่ตั้ง (Work from Anywhere) ที่เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ภายใต้สภาวะวิกฤติ โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นตอนเตรียมการ โดย 1) แต่งตั้งคณะทำงานศูนย์ Work from Anywhere กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 2) รวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับวิกฤติที่เกิดขึ้น 3) สร้างช่องทางสื่อสารภายในองค์กรที่หลากหลายและเหมาะสม 4) ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน

2. ขั้นตอนปฏิบัติการ โดย 1) สร้างแบบจำลองการปฏิบัติงานในและนอกสถานที่ตั้ง (Work from Anywhere) จำแนกเป็น 12 ลักษณะงาน ตามภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน และ 2) กำหนดแนวปฏิบัติ เพื่อทุกหน่วยงานนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน

3. ขั้นตอนปรับปรุงและพัฒนา โดย 1) ทบทวนปัญหาและอุปสรรค 2) ปรับปรุงและพัฒนา

โดยปัจจัยที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จที่สำคัญ คือ 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผยและสม่ำเสมอ 2) ความเชื่อใจในผู้ปฏิบัติงาน 3) การสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้งาน 4) การสร้างความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีทุกรูปแบบ 5) การเลือกผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และ 6) การถอดบทเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการ

ชื่อเรื่อง	การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565
โดย	นางสาววนิดา เอี้ยงกฤษณ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ) สำนักบริหารกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ปี	พ.ศ. 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 และที่ นร 1008/ว 20 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2559 กระบวนการ/ขั้นตอนการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำ คำขอแผนการกำหนดตำแหน่ง และการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวทาง หรือวิธีการที่ทำให้บรรลุ เป้าหมายในการได้รับอนุมัติแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ที่เกิดขึ้นจากการระดมสรรพกำลัง ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจจากทุกภาคส่วนในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่า

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ประกอบด้วย

1. ปัจจัยการกำหนดนโยบายชัดเจนเป็นรูปธรรม ได้แก่
 - 1.1 เนื้อหาของนโยบาย โดย 1) มีหลักเกณฑ์รองรับ 2) มีความเชื่อมโยงเชิงระบบ
 - 1.2 ผู้นำที่มีบุคลิกลักษณะภาวะผู้นำสูง สอดรับกับนโยบายที่มีหลักเกณฑ์ชัดเจน เป็นตัวนำและเอื้อต่อการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาองค์กรที่มีความเชื่อมโยงและเป็นระบบ การยอมรับของสมาชิกในองค์กรต่อประสบการณ์การบริหารจัดการองค์กรของผู้นำ ทั้งในลักษณะ Outside – in (ผู้นำคนนอก) และ Inside – out (ผู้นำที่มีประสบการณ์ต่อเนืองในองค์กร)
2. ปัจจัยความรู้ความสามารถของคณะทำงาน ในลักษณะของ Teamwork ผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ รวมทั้งมีประสบการณ์สูง ผสมผสานกับความแตกต่าง หลากหลายตามช่วงวัยของสมาชิกในคณะทำงานที่มีความสอดคล้องและลงตัว

3. ปัจจัยการบูรณาการงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่จำเป็นต้องใช้สมรรถนะที่หลากหลาย ทั้งสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร สมรรถนะตามสายงาน สมรรถนะส่วนบุคคล อย่างเป็นรูปธรรมและผสมผสานอย่างเหมาะสม

4. ปัจจัยอื่นๆ 1) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กร ผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบาย อาทิ ความคิดเห็นเชิงบวกของคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ รวมถึงหนังสือจากหน่วยงานภายนอกที่สามารถนำมาสนับสนุน/อ้างอิง เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์

ทั้งนี้ ด้วยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ระบบราชการในการรักษาคนดีและเก่งไว้ โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักด้านตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ เกิดเป็นแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น แผนแรกและแผนเดียวของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์