

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

Optimal size: Small + Smart Govt

- Policy maker – จนท.รัฐ + ฝ่ายการเมือง + ภาคส่วนอื่น
- Regulator – จนท.รัฐ + outsource
- Service Provider – Outsource + Technology
- Facilitator (back-office)
 - จนท.รัฐ + Outsource + Technology

Decentralisation → People Participation

- กระจายอำนาจ
- กระจายภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ
- จนท.รัฐ เปลี่ยนจาก **Doer** ไปเป็น
 - Facilitator
 - Supporter
 - Tutor

Performance

- มาตรฐานในการทำงาน (SOP)
- Value for money
(Output – Outcome – Impact)
- Ultimate Goal – เอกชนต่างกับราชการ
- Faster + Cheaper

Competence

- HRM (สรรหา – พัฒนา – รักษา – ใช้ประโยชน์)
- Talent Management
- การประเมินผล → Promotion + Payment

Merit system

- **Equality of Opportunity** – สรรหาเชิงรุก / ระบบเปิด / การแข่งขันที่เป็นธรรม
- **Competence** การวัดผลงาน / การเพิ่มพูนสมรรถนะ

Merit system

- **Security of Tenure** มั่นคงตามผลงาน
+ ความประพฤติ
+ work life balance /
ค่าตอบแทน + สวัสดิการสิทธิประโยชน์
- **Political Neutrality** ระบบป้องกันการแทรกแซงทางการเมือง
และระบบการคุ้มครอง

งานของ HRD

- ความรู้สึกนึกคิด
 - Knowledge
 - Perception
 - Mindset

งานของ HRD

- จิตใจความรู้สึกรัก
 - Passion / Engagement
 - Determination
 - Integrity

งานของ HRD

- สมรรถนะ

- Skill / Professional

- ประสิทธิภาพ + ประสิทธิผล

- Endurance / Tolerance

วิธีปฏิบัติงาน

- Integration / Collaboration
- Teamwork
- Accountability / Transparency

- มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
- มาตรฐานกลางค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ

สรุป

- องค์การภาครัฐเล็ก กะทัดรัด **flat organisation**
คนมีเท่าที่จำเป็น ใช้ระบบและเครื่องมือที่ทันสมัย
- บุคลากรภาครัฐ เก่ง ดี มีความสุข นึกถึงประโยชน์สุข
ของบ้านเมืองและประชาชน เป็นหลัก