



ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP)

เรื่อง ทักษะที่ดีต่อการทำงานภาครัฐ

กลุ่มพนักงานราชการ

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคเหนือตอนล่าง

ชื่อชุมชนนักปฏิบัติ กลุ่มพนักงานราชการ

หน่วยงาน ศูนย์วิจัยและพัฒนาการสัตวแพทย์ภาคเหนือตอนล่าง

รายชื่อสมาชิก

1. นางสาวปพิชญา มากลั่น คุณอำนวย
2. นางสาวสุณีย์ แก้วปัญญาศาสตร์ม์ คุณลิขิต
3. นางสาวสงกรานต์ วงศ์เลื่อน
4. นางสาวพนาสวรรค์ จีระมาต
5. นางสาวชาลิสา จำปาทอง
6. นางสาวภุมรัตน์ กุลฉิม
7. นางสาวอัมพาพันธ์ มากทรัพย์
8. นายอนนท์ สำลีดี
9. นายกันตพงษ์ศรีแสง
10. นางสาวน้ำฝน รัตนพรม
11. นางสาวเปี่ยมภรณ์ภิมย์ เพ็ญสุวรรณ
12. นางสาวปิยรัตน์ ชื่นประเสริฐพงศ์
13. นางสาวรุ่งนภา พันธุ์ดี
14. นายทองโชน รัตนพรม
15. นางสาวภาภรณ์ คงลำใย
16. นางสาวจงลักษณ์ ฤทธิเทพ
17. นางสาวสุริศา ศรีเกษตร
18. นางวิภาภรณ์ สัจจวาทีต
19. นางสาวภัทรศยา ดอนทิพย์ไพโร
20. นายนันท์พันธ์ เจริญผลคุณ
21. นางสาวภัชรา สุขเกษม
22. นางสาวกัญญา ทาสีธง
23. นางสาวนันท์นุช ถนอมรัตน์
24. นายสหกร เตียวตระกูล

- | | |
|----------------------------|--------------|
| 25. นายสัมพันธ์ | บุญทั้ง |
| 26. นายณคณศวร | ณรบารุง |
| 27. นายธีรภูมิ | คำสีสังข์ |
| 28. นางสาวศลิษา | พูลศรี |
| 29. นายจิรววัฒน์ | เกษประสิทธิ์ |
| 30. นางสาวทองพูน | ฤทธิ์สานต์ |
| 31. นายชัชวาลย์ | การสมชล |
| 32. นายอรัญ | พรมสงค์ |
| 33. นายจีรพงษ์ จุลพันธ์ | |
| 34. นายธัญชิต โคนทอง | |
| 35. นางสาวจิตาภา แก้วการไถ | |
| 36. นางสาวอิทธิยา หนูเนตร | |

วัตถุประสงค์

1. ประเมินคุณค่าการทำงานราชการภาครัฐในบริบทใหม่ได้อย่างเหมาะสม
2. สร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานภาครัฐอย่างเต็มความสามารถ
3. พัฒนาคือความพร้อมที่จะพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานภาครัฐที่สอดคล้องกับสถานการณ์บริหารภาครัฐแนวใหม่

แผนการดำเนินงาน

1. รวมกลุ่มสมาชิกในการทำชุมชนนักปฏิบัติ
2. กำหนดให้มีการร่วมประชุมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
3. นำเสนอผลงานในที่ประชุมประจำเดือนกรกฎาคม 2563

กิจกรรมที่จะดำเนินการ

1. แบ่งกลุ่มตามงาน/ห้องปฏิบัติการสรรหาเนื้อหาความหัวข้อจัดทำเป็นรูปแบบที่สื่อสารให้เข้าใจง่าย
2. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เนื้อหาโดยรวมทั้งหมดในรูปแบบอินโฟกราฟฟิค
3. เผยแพร่ความรู้ทางสื่อสังคมออนไลน์ (ในกลุ่ม Facebook ชุมชนนักปฏิบัติ) เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่น

ผลงาน



ชุมชนนักปฏิบัติพนักงานราชการ > PUBLIC GROUP · 30 MEMBERS



Rooms Watch Party Photos Events

ชุมชนนักปฏิบัติพนักงานราชการ...

YaYa Picha Founding Members · Just now · ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานภาครัฐ

ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานภาครัฐ

พฤติกรรมที่ไม่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

สาเหตุที่ทำให้ราชการขาดประสิทธิภาพ

ทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

วิธีการปรับความคิด ทัศนคติ และวิธีการทำงาน

การบริหารงานในบริษัทใหม่

เนื้องาน: ควบคุมคุณภาพ, ควบคุมต้นทุน, ควบคุมเวลา

เนื้องาน: ควบคุมคุณภาพ, ควบคุมต้นทุน, ควบคุมเวลา

ชุมชนนักปฏิบัติพนักงานราชการ...

Benz Pummarat Founding Members · 21 Jul · วิธีการปรับความคิด ทัศนคติและวิธีการทำงาน

วิธีการปรับความคิด ทัศนคติและวิธีการทำงาน

หน้าที่: ควบคุมคุณภาพ, ควบคุมต้นทุน, ควบคุมเวลา

เนื้องาน: ควบคุมคุณภาพ, ควบคุมต้นทุน, ควบคุมเวลา

เนื้องาน: ควบคุมคุณภาพ, ควบคุมต้นทุน, ควบคุมเวลา

You, ชาลี ชาลี and 12 others 1 Comment Seen by 27

ชุมชนนักปฏิบัติพนักงานราชการ...

Por Maksap 21 Jul · ทิศทางของการทำงานภาครัฐในบริษัทใหม่

ทิศทางของการทำงานภาครัฐในบริษัทใหม่

เนื้องาน: ควบคุมคุณภาพ, ควบคุมต้นทุน, ควบคุมเวลา

เนื้องาน: ควบคุมคุณภาพ, ควบคุมต้นทุน, ควบคุมเวลา

เนื้องาน: ควบคุมคุณภาพ, ควบคุมต้นทุน, ควบคุมเวลา

You, ชาลี ชาลี and 15 others 1 Comment Seen by 29

ชุมชนนักปฏิบัติพนักงานราชการ...

วิภากรรณ์ สัจจากิจ 25 Jul · การบริหารคน

การบริหารคน

เนื้องาน: ควบคุมคุณภาพ, ควบคุมต้นทุน, ควบคุมเวลา

เนื้องาน: ควบคุมคุณภาพ, ควบคุมต้นทุน, ควบคุมเวลา

เนื้องาน: ควบคุมคุณภาพ, ควบคุมต้นทุน, ควบคุมเวลา

Por Maksap and 6 others Seen by 25

ชุมชนนักปฏิบัติพนักงานราชการ...

Rungnapha Phandee 21 Jul · สาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการขาดประสิทธิภาพ

สาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการขาดประสิทธิภาพ

1. ทัศนคติที่ไม่ดี

2. ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

3. ทัศนคติต่อการบริการ

4. ทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง

ชาลี ชาลี and 14 others 1 Comment Seen by 26



สรุปเนื้อหาจาก E02 ทักษะที่ดีต่อการทำงานภาครัฐ ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ทางไกล สถาบันพัฒนาข้าราชการ
พลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ติดต่อการทำงานภาครัฐ

ด้านคุณค่าของการทำงานราชการและทัศนคติในการทำงานภาครัฐ

1. พฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของข้าราชการ

- 1.1 ล่าช้า ไม่ยืดหยุ่น:ปฏิบัติงานล่าช้า ไม่ยืดหยุ่น บริการประชาชนไม่ทันเวลา
- 1.2 ทุจริต รับสินบน:ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ไม่สุจริต รับสินบน รีดไถประชาชนผู้มารับบริการ
- 1.3 ใช้อำนาจ:ปฏิบัติตนใช้อำนาจ เจ้าขุนมูลนาย ระบบศักดินา
- 1.4 ทำงานไม่มีเป้าหมาย:ปฏิบัติงานไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่ชัด ขาดการติดตามและวัดผลการปฏิบัติงาน
- 1.5 ทำงานตามระเบียบมากกว่าส่วนรวม: การมุ่งทำงานให้ถูกต้องตามระเบียบมากกว่ามุ่งผลงานต่อส่วนรวมและประชาชน
- 1.6 ปูนบำเหน็จ: ระบบปูนบำเหน็จความดีความชอบไม่ตรงต่อวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติราชการไปทำงานบริการเจ้านายเพื่อความก้าวหน้าทางราชการ
- 1.77 นิสัยที่ควรขจัด
 - ข้าราชการ 7 ประเภทที่ควรกำจัดให้น้อยลง
 - 1.ทำงานเอาหน้า
 2. หวาดผวาไม่กล้าตัดสินใจ
 3. ยินดีต่ออำมิส

4. ดินนิสัยเสเพล
5. เกกกับลูกน้อง
6. เล่นพวกพ้องกันเอง
7. เบ่งทับราษฎร

2. สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการขาดประสิทธิภาพ

เนื่องจากมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและผู้รับบริการ ทัศนคติ 4 ประการ เป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการมีความเข้าใจผิด และแสดงออกมาทางพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่

ทัศนคติ	พฤติกรรม
▪ สังคม	- เบียดเบียนไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ชนชั้นมั่งคั่งประชาชน
▪ เศรษฐกิจ	- ใช้จ่ายไม่ประหยัด ทำให้เกิดการหาเงินในทางที่ไม่ควร
▪ การศึกษา	- ทำให้ไม่หาความรู้เพิ่มเติม ไม่ทันโลก ไม่ทันเหตุการณ์
▪ การบริหาร	- ไม่พอใจงานที่รับผิดชอบ ขาดความสนใจและตั้งใจทำงาน ทำให้งานไม่ได้ผล

3. ทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและผู้รับบริการจึงมีความสำคัญต่อการทำงานของข้าราชการเป็นอย่างยิ่ง และถือเป็นความสำคัญในระดับชาติ ดังเห็นได้จากนโยบายของรัฐทั้งที่ผ่านมามาจนในปัจจุบัน เช่น

“เราต้องการส่วนราชการที่ดี ปรับกระบวนการทำงาน ปรับวัฒนธรรมองค์กร ข้าราชการต้องเป็นผู้ให้บริการมากขึ้น ไม่ใช่เป็นผู้รอให้ประชาชนมาขอรับบริการ”

ฯพณฯ ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

22 ตุลาคม 2545

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 5 จนถึงปัจจุบัน มุ่งเน้น ต้องพัฒนา ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการ พัฒนาให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในทุกระบบ

แผนพัฒนาปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์ปฏิรูปบริหาร ภาครัฐแผนที่ 5 ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมและทัศนคติที่พึงประสงค์มีอุดมการณ์ในการทำงาน

4. วิธีการปรับความคิด ทัศนคติและวิธีการทำงาน

วิธีการปรับความคิด ทัศนคติและการทำงานเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยศึกษา เนื้อหาตามแนวคิดของท่านนภดล เสงเจริญตุลาการศาลรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับ

“การปรับความคิด ทัศนคติและการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ คือ **ปรับตัว** หมายถึง การปรับเปลี่ยนความคิด เราต้องคิดให้กว้าง คิดเป็นระบบและคิดทั่วด้าน **คิดให้กว้างคือ**

เราต้องเป็นคนที่สามารถจะมองเห็นในสิ่งที่ผู้อื่นเขาอาจมองไม่เห็น เพื่อเราจะสามารถที่จะทำปัญหาให้เป็นโอกาสได้ รวมถึงเราต้องมองการณ์ไกล มองไปข้างหน้า และที่สำคัญคือจะต้องไม่มีคำว่าทำไม่ได้ ยึดสู้ปัญหาและเชื่อมั่นว่า **ทุกปัญหาที่เกิดขึ้นต้องแก้ไขได้** และมองว่าถ้าไม่มีปัญหาก็กไม่มีการพัฒนา และไม่มีปัญหาใดที่ได้รับการแก้ไขแล้วมันจะยุติลง 100% อาจจะนำมาซึ่งผลกระทบหรือปัญหาอื่นๆ ตามมาด้วย “

นายพนพล เสงเจริญ

ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

ควรมีทัศนคติต่อตนเอง ดังนี้

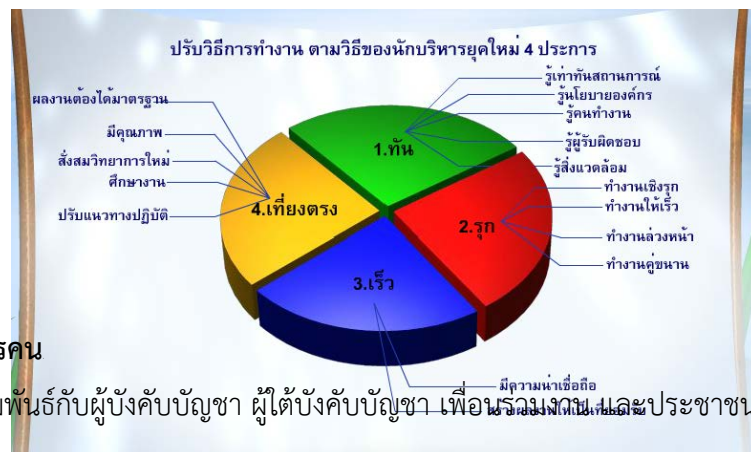
1 ต้องเป็นคนที่ไม่เอาแต่ได้ ต้องรู้จักให้บ้าง

2 ไม่ใช่อีจฉา

3 ไม่เอาไรดเอาเปรียบ คิดถึงคนอื่น

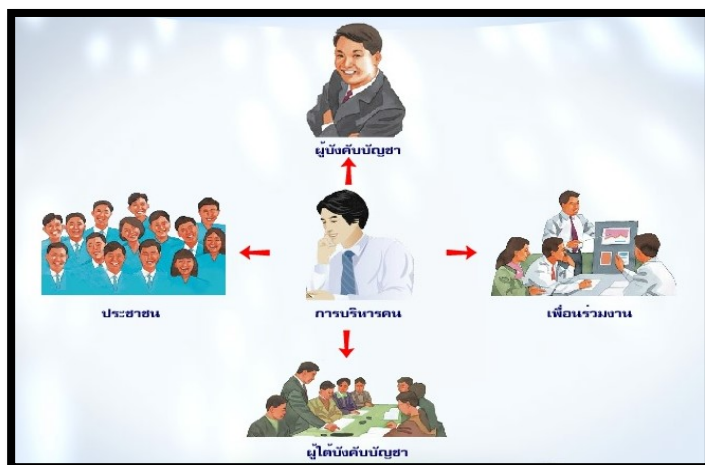
4 มีความเอื้ออาทรไม่ใช้อำนาจ

และปรับวิธีการทำงาน ตามวิธีของนักบริหารยุคใหม่ 4 ประการ ดังภาพ



5. การบริหารคน

การทำงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชน ดังภาพ



5.1 การบริหารคนต่อผู้บังคับบัญชา



ต้องทำอะไรให้ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อถือ สิ่งสำคัญคือต้องมีความจริงใจ มีความซื่อตรงทั้งค่อนหน้าสลับหลัง สุดท้ายคือการเข้าใจคำสั่ง

5.2 การบริหารคนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ในฐานะผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาควรปฏิบัติโดย ไม่ลำเอียง มีความเป็นธรรมให้โอกาส ให้อภัยและเปิดรับฟังทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะจากภายในและภายนอกองค์กร และในฐานะของผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจความแตกต่างของคน รู้จักยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่น้องๆ เพื่อนร่วมงานบกพร่องผิดพลาดอย่างไรให้ตักเตือนแนะนำไม่ใช่อารมณ์และอย่ากระทำต่อหน้าคนอื่น ถึงแม้บางเรื่องไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีศิลปะของการชี้แจงและทำตามความเข้าใจมากกว่าการสั่งการ

ผู้ใต้บังคับบัญชามี 4 ประเภทดังนี้



- 1 กลุ่มที่มีความพร้อมและเต็มใจ ความพร้อมในที่นี้คือ การมีทัศนคติที่ดี มีความนึกคิด มีความรู้ ความสามารถ มีความเต็มใจที่จะลงมือปฏิบัติ สามารถปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ หรือนอกเวลา ราชการพร้อมที่จะเข้ามาทำงานได้อย่างเต็มที่ กลุ่มนี้มีค้อย่างน้อย
- 2 กลุ่มที่มีความพร้อมแต่ไม่ค่อยเต็มใจ เก่งมาก มีความสามารถ มีความรู้ดี แต่ไม่พร้อมปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ หรือนอกเวลาราชการ มักไม่ว่าง ซึ่งอาจจะมีปัญหาอยู่บ้าง แต่สามารถมอบหมายงานเป็นที่เชื่อถือได้ และปฏิบัติงานสำเร็จ
- 3 ไม่มีความพร้อมแต่เต็มใจ กลุ่มนี้ต้องระวังควรเลือกใช้งานประเภทใด อย่างไร อาสาหมดแต่ทำงาน บางอย่างใช้ไปไม่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ
- 4 ไม่พร้อมและไม่เต็มใจอาจสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นแก่องค์กร และบุคคลเหล่านี้บางที่ไม่ทราบว่าเป็นตัวเองไม่พร้อมอย่างไร ตนเองมีปัญหายังไร ไม่เคยประเมินตนเองว่าตนเองมีปัญหายังไร ไม่ยอมรับทุกสิ่ง มองแต่ปัญหาของผู้อื่นฝ่ายเดียวผู้บังคับบัญชาก็มีปัญหา เพื่อนร่วมงานก็มีปัญหา แต่ไม่ได้ย้อนมองตนเองว่าตนเองมีปัญหหรือไม่ อย่างไร

5.3 การบริหารคนต่อเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เราต้องพยายามปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน รู้จักเอื้ออาทรเอื้อเฟื้อ รู้จักประสานงานและประสานใจ

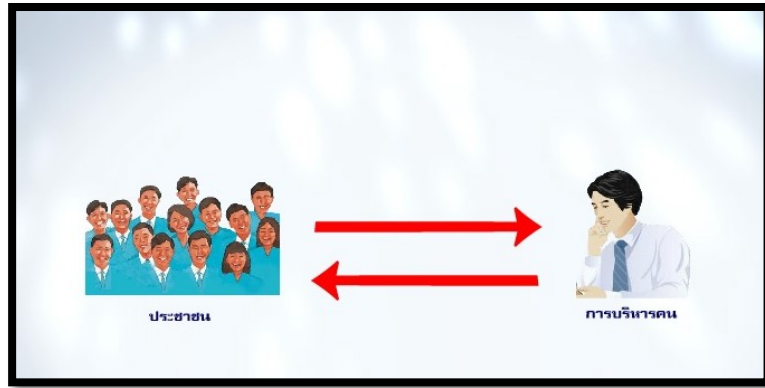
การประสานงาน สำคัญที่ตัว น หากหายจะกลายเป็นประสานงาน

น ในที่นี้ คือ นุ่มนวล นอบน้อม แน่วแน่ และหนักแน่น เลือกใช้แต่ละ น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อยากรทำงานเป็นกลุ่ม ก็ต้องทำงานแล้วเกิดการยึดหยุ่น เกิดความรู้สึกประสานกัน ระดมกันได้อย่างคล่องตัว อย่าตีกรอบแบ่งงานฉันทัน งานเธอที่สุดแล้วจะไม่ได้งานที่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร



5.4 การบริหารคนต่อประชาชน

การบริการต้องเข้าถึงความต้องการของประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน เราต้องทราบว่าประชาชนมีปัญหาอย่างไร เขาต้องการอะไรและเขาควรได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างไรที่ถูกต้องหากไม่ใช่ความลับควรเปิดเผยกับประชาชน



ข้าราชการที่ดีต้องรู้จักสำนึกในการบริการประชาชน ไม่ใช่บริการแต่พวกเดียวกันเอง

6. การบริหารภาครัฐในบริบทใหม่

ทิศทางของการทำงานภาครัฐในบริบทใหม่

เน้นลูกค้า

ประชาชนจะต้องถือว่าประชาชนเป็นผู้มีสิทธิ มีหน้าที่ที่จะได้รับบริการที่ดี การดำเนินการของภาครัฐบาลจะต้องตัดสินใจที่ความสุขของประชาชน พัฒนาให้เกิดขึ้นกับสังคม

เน้นที่ตัวผลงาน

ควรตัดสินใจข้าราชการและระบบราชการที่ผลงานที่เกิดขึ้น ไม่ใช่ดูที่กระบวนการทำงาน แต่งานนั้นไม่เคยสัมฤทธิ์ผลเลย

เน้นจิตสำนึก

ความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดโดยยอมรับการเปลี่ยนแปลง รู้จักอดทน อดกลั้น มองโลกในแง่ดี เปิดใจให้กว้าง และรู้จักให้อภัย

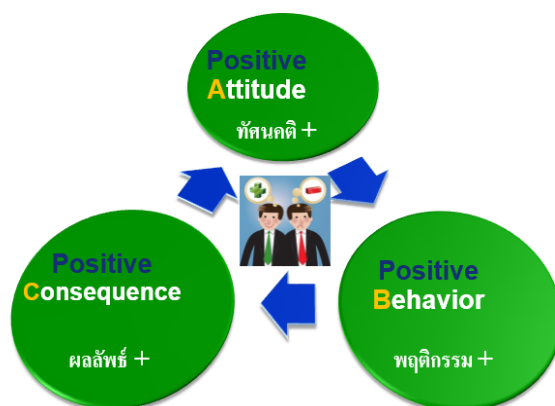
เน้นความคุ้มค่า

ดูถึงผลลัพธ์ คำนึงถึงต้นทุน คำนึงถึงผลที่จะได้รับจากสิ่งที่เราลงทุนไป ถ้าไม่คุ้มค่าเราต้องเลือกที่จะปรับเปลี่ยนหรือเลิกเสีย ตัวอย่างเช่น รายได้ของรัฐมีจำกัดถ้าพวกเราเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ช่วยกันประหยัดปรับและเปลี่ยนวิธีการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลได้ผลเสีย เราคงต้องเผชิญกับปัญหาในเรื่องหนี้สินไปไม่รู้จักจบสิ้น

เน้นลูกค้า คือประชาชน เน้นงาน เน้นจิตสำนึกและเน้นความคุ้มค่า

ปัจจัยภายในตัวข้าราชการเพื่อสนับสนุนการทำงานภาครัฐอย่างเต็มความสามารถ

1. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีคิด (Positive attitude)



2. การปรับเปลี่ยนวิธีการ

- ให้รับรู้ปัญหาและข้อเท็จจริง
- พยายามค้นหาสาเหตุและวิธีแก้ไข
 - กำหนดเป้าหมายและวิธีการแก้ไขที่ถูกต้อง

คุณค่าของการทำงานราชการในบริบทใหม่ มี 7 ประการ ดังนี้

1. เราารู้สึกพึงพอใจ รู้สึกเป็นสุขและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเต็มความสามารถ
2. เราต้องการความก้าวหน้าในตนเองและหน้าที่การงาน
3. เราต้องการการทำงานโดยมีการสร้างศักยภาพและขีดความสามารถต่อเนื่อง
4. เราต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศ
5. เรายรักที่จะทำงานเพื่อประชาชน
6. เราต้องการให้สังคมโปร่งใส เป็นธรรม อย่างมีส่วนร่วม
7. เราต้องการให้งานของเรานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลสัมฤทธิ์ของงานนั้นมีคุณค่า

การทำงานภาครัฐในบริบทใหม่ ใช้หลักพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

