



การนำเสนอสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนา
ข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อรองรับงานประชุมสมัชชา
รัฐสภาอาเซียน : กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักงาน
ศูนย์ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย

นายหรินทร์ สุตะบุตร

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 11
สถาบันพระปกเกล้า
พ.ศ. 2562
ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า



การนำเสนอคณะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ
เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน : กรณีศึกษา ข้าราชการ
สำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
และเครือข่าย

โดย

นายหริินทร์ สุตะบุตร

รหัสประจำตัว 61-11-78

สถาบันพระปกเกล้า

รายงานวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง การนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนา
ข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อรองรับงานประชุม
สมัชชารัฐสภาอาเซียน : กรณีศึกษา ข้าราชการ
สำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน สำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย

อาจารย์ที่ปรึกษา :

(อาจารย์วิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :

(อาจารย์กิตติมา บุณนาค)

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 11

(ศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย)

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

บทคัดย่อ

- ชื่อผู้จัดทำ : นายหรินทร์ สุตะบุตร รหัสประจำตัว 61-11-78
- ชื่อหัวข้อเอกสาร : การนำเสนอสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนาข้าราชการรัฐสภา
สามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน :
กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย
- อาจารย์ที่ปรึกษา : นายวิหวัศ ชัยภาคภูมิ

การศึกษาเรื่อง การนำเสนอสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินการพัฒนาข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเครือข่าย ด้วยสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน และเพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเครือข่ายเพื่อรองรับการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน โดยศึกษาวิเคราะห์จาก แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In depth Interview) ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นางสาวสุภาสินี ชมะสุนทร) และได้ข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 30 คน โดยสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวกับแนวทางการนำเสนอสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชาอาเซียน

ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์การหนึ่งที่เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มี ซึ่งปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 4 ยุทธศาสตร์ แต่ที่เกี่ยวข้องกับรายงานนี้ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน จึงจะเห็นได้ว่า

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้พร้อมในการรองรับงานประชุม โดยที่ทั้ง 2 ยุทธศาสตร์เป็นการเพิ่มศักยภาพบุคลากรเพื่อให้เป็น High Performance Organization ซึ่งส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาความรู้ด้านต่างประเทศ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ และสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน ได้แก่ การมีทัศนคติเชิงบวกในเชิงสากล (Internationalization attitude) การเพิ่มพลังความคิดเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Energetic/Dynamic Thinking) และการนำเสนอและการเจรจาต่อรองเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Presentation/Negotiation Drive) ซึ่งสอดคล้องกับกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) และได้กำหนดยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีแผนงานให้พัฒนาความรู้ด้านต่างประเทศ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบท ความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ เช่น การประชุมในกรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน และมีภาพลักษณ์ที่ทันสมัยเป็นไปตามทิศทางและนโยบายการพัฒนาองค์กร และเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สะดวก รวดเร็ว ครอบคลุมบริการทางวิชาการที่หลากหลายและทั่วถึง

จากผลการสัมภาษณ์เพื่อทราบความคิดเห็นจากผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่อง พบว่า ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรผู้บริหารระดับสูงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนางานด้านต่างประเทศและด้านทรัพยากรบุคคลและงานด้านอื่นๆที่ขับเคลื่อนและผลักดันการบริหารจัดการงานภายในองค์กรให้สามารถดำเนินการได้ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านประชาคมอาเซียน ได้ให้ความเห็นว่าปัจจุบันมีการพัฒนาต่างประเทศซึ่งเป็นกุญแจในการก้าวสู่การเป็นองค์กรที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ในการสัมภาษณ์รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นางสาวสุภาสินี ชมะสุนทร) ได้ทราบว่า สมรรถนะที่ 1 การมีทัศนคติเชิงบวกในระดับสากล (Internationalization attitude) ข้าราชการรัฐสภาไทยจะต้องปฏิสัมพันธ์กับตัวแทนประเทศต่างๆเพื่อการเจรจาหรือในการประชุมต่างๆ พร้อมทั้งจะต้องทราบความสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลกได้ (internationalization and regionalization) และก้าวทันสถานการณ์ (Mobility) ข้าราชการรัฐสภาไทยควรพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นนอกเหนือจากภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารซึ่งอาจจะยังเป็นอุปสรรคในการปฏิสัมพันธ์ โดยการเสริมสร้างด้วยการฝึกทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนด้วยวิธีการหลากหลาย เช่นการเรียนในบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ การใช้งานจริงในการทำงาน ด้านการต่างประเทศ สำหรับสมรรถนะที่ 2 การเพิ่มพลังความคิดเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

(Energetic/Dynamic thinking) ข้าราชการรัฐสภาไทย ควรได้ตระหนักถึงการเป็นศูนย์ข้อมูลและการจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อลงฐานข้อมูลตามเสาหลักประชาคมอาเซียน และการเป็นฝ่ายเลขานุการให้กับคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น ซึ่งจำเป็นจะต้องเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการเรียบเรียงความคิดจนสามารถเรียงร้อยมาเป็นเอกสารทางวิชาการได้ การคิดอย่างเป็นพลวัตรเชื่อมโยงทุกระดับ โดยฝึกทักษะการจัดการข้อมูลเพื่อเรียบเรียงข้อมูลที่มีอยู่มากมายจากหลายแหล่งนำมาสกัดเป็นข้อมูลในการจัดเอกสารวิชาการได้ และสำหรับสมรรถนะที่ 3 การนำเสนอและการเจรจาต่อรองเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Presentation/Negotiation Drive) ข้าราชการรัฐสภาไทยจะต้องคุ้นเคยกับการเจรจาต่อรองในการประชุมระหว่างประเทศ ซึ่งทุกวาระจะต้องอาศัยการนำเสนอข้อมูล และการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อมติ (Resolution) และการดำเนินการที่เป็นไปในทางเดียวกันและเป็นความสนใจร่วมกัน (Collective Action) โดยต้องฝึกฝนการมีทักษะการนำเสนอข้อมูลที่ประมวลความคิดอย่างรอบด้าน และมีความสมดุล พร้อมมีทักษะการเจรจาต่อรอง ที่ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์และพึงพอใจให้มากที่สุด โดยที่คำนึงถึงว่าการประชุม พูดคุยหารือกันเพื่อฝึกให้มีการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายเพื่อนำไปสู่การเจรจาต่อรองที่ทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจ

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำเอกสารวิชาการ เรื่อง การนำเสนอสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนาข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานศูนย์
ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย สำเร็จลุล่วงด้วยดี อัน
เนื่องมาจากได้รับความกรุณาและการให้คำปรึกษาแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนวิทยากร
ทุกท่านในหลักสูตรที่ได้ให้ความรู้ ทั้งนี้ ต้องขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและข้าราชการที่ให้ข้อมูลที่เป็น
ประโยชน์ต่อการศึกษา ทำให้เนื้อหาของเอกสารวิชาการมีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น และ
ขอขอบพระคุณสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนสถาบันพระปกเกล้าที่มอบโอกาสอัน
ดีในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และ
เพื่อนร่วมการศึกษาบรมที่ให้อำนาจและเป็นแรงผลักดันให้การศึกษาบรมสำเร็จลงได้ด้วยดี

นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 11
สถาบันพระปกเกล้า
มิถุนายน 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ระเบียบวิธีการศึกษา	2
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.5 ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เกี่ยวข้อง	4
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ และสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน	8
2.3 ประชาคมอาเซียนและการประชุมในกรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน	24
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	
3.1 ขอบเขตการศึกษา	28
3.2 กลุ่มเป้าหมาย	29
3.3 วิธีการดำเนินการศึกษา	29
3.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	29
3.4 การนำเสนอผลการศึกษา	30
3.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
4.1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ดูแลศูนย์ประชาคมอาเซียนฯ	32
4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม/การสัมภาษณ์ข้าราชการศูนย์ประชาคมอาเซียนฯ และเครือข่าย	34
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	
5.1 บทสรุป	38
5.2 ข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก คำถามสัมภาษณ์	54
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	55
ประวัติผู้ศึกษา	63

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
ตารางที่ 1	ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เลขานุการสภาผู้แทนราษฎร	32

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
แผนภาพที่ 1	แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	6
แผนภาพที่ 2	แนวคิดหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะ	9
แผนภาพที่ 3	การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	46
แผนภาพที่ 4	แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านประชาคมอาเซียน	48

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

นับเนื่องจากที่สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations: ASEAN) หรือ “อาเซียน” ก่อตั้งขึ้น และมีการพัฒนาการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาเซียนมีศักยภาพในการแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้ในทางเศรษฐกิจ และมีอำนาจต่อรองทางการเมืองกับประเทศมหาอำนาจ และกลุ่มประเทศที่มีการรวมตัวในภูมิภาคอื่น ๆ ซึ่งการรวมตัวดำรงอยู่บนเสาหลักของประชาคมอาเซียน ในกรอบความร่วมมือของรัฐสภาได้มีการก่อตั้งสมัชชารัฐสภาอาเซียน (ASEAN Inter-Parliamentary Assembly) หรือ “AIPA” ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความร่วมมือของรัฐสภาแห่งชาติในอาเซียนในการสนับสนุนพัฒนาการด้านต่าง ๆ โดยจะมีการจัดประชุมสมัชชาใหญ่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อกำหนดนโยบายและพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่ออาเซียน และเพื่อเสนอแนะมาตรการด้านรัฐสภาและมาตรการด้านนิติบัญญัติในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในอาเซียน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้พร้อมในการรองรับงานประชุม โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การเตรียมความพร้อมให้รัฐสภาไทยในการประชุมเวทีระหว่างประเทศ และเวทีประชุมรัฐสภาอาเซียนและ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในการเพิ่มศักยภาพบุคลากรเพื่อให้เป็น High Performance Organization จึงมีการส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน ได้แก่ การมีทัศนคติเชิงบวกในเชิงสากล (Internationalization attitude) การเพิ่มพลังความคิดเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Energetic/ Dynamic Thinking) และการนำเสนอและการเจรจาต่อรองเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Presentation/ Negotiation Drive) ซึ่งสอดคล้องกับกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) และยุทธศาสตร์ของสำนักงานด้านประชาคมอาเซียน

ในปี พ.ศ. 2562 รัฐสภาไทยจะเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน ซึ่งจะมีการจัดการประชุมในกรอบของสมัชชารัฐสภาอาเซียนที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามารถรองรับภารกิจงานดังกล่าว จึงเห็นถึงความสำคัญ

ของการพัฒนาข้าราชการด้วยสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน โดยศึกษากลุ่มเป้าหมายด้านประชาคมอาเซียน คือข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่ายทั้งนี้ เพื่อเป็นเตรียมความพร้อมในการจัดการประชุมรัฐสภาาระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในปี พ.ศ. 2562 และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มอบหมายให้กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาวุฒิสภารับผิดชอบสนับสนุนสารัตถะการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนในด้านต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการการประชุมหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ในการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในการร่างถ้อยแถลงของประธานการประชุมหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ ยกเว้นรายงานผลการหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ และปฏิบัติหน้าที่ในที่ประชุมหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์เพื่อช่วยสืบค้นข้อมูลและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ในที่ประชุมดังกล่าว

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินการพัฒนาข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเครือข่าย ด้วยสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเครือข่ายเพื่อรองรับการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน

1.3 ระเบียบวิธีการศึกษา

สมมติฐาน : การนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลต่อการปฏิบัติงานในการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

วิธีการศึกษา :

1. วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยศึกษา ทบทวนจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และ แบบสัมภาษณ์
2. วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม
3. การวิเคราะห์และสรุปผล เชิงสถิติ และการสรุปผลการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา :

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา : สมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภา
สามัญด้วยสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน

ประชากรในการศึกษา : ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านประชาคมอาเซียน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา : ข้าราชการที่ปฏิบัติในศูนย์ประชาคมอาเซียนฯ และเครือข่าย

ระยะเวลาในการศึกษา : เดือน มกราคม - พฤษภาคม 2562

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ:

1. ทำให้ได้ทราบถึงแนวทางการดำเนินการพัฒนาข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคม
อาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเครือข่ายด้วยสมรรถนะด้าน
ประชาคมอาเซียน
2. ทำให้มีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการในการใช้สมรรถนะด้านประชาคม
อาเซียนเพื่อรองรับงานการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ การประเมินและพัฒนาสมรรถนะ และสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน
- 2.3 ประชาคมอาเซียนและการประชุมในกรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน

2.1 แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เกี่ยวข้อง

ทิศทางการพัฒนาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561-2564 ภายใต้บริบทและสภาพแวดล้อมของฝ่ายนิติบัญญัติและของประเทศ ความท้าทายของ สำนักงานและกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561-2564 ดังกล่าวข้างต้น เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานให้มีขีดความสามารถในการรองรับและสนับสนุนการดำเนิน บทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แผนนโยบาย รัฐบาล กรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ความคาดหวังและความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายคณะกรรมการข้าราชการ รัฐสภา (ก.ร.) และผู้บริหาร ตลอดจนข้อบังคับ กฎหมาย กฎ และระเบียบการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้กำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาสำนักงาน ในแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 หรือในช่วงระยะเวลา 4 ปี ดังนี้

วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

พันธกิจ (MISSION)

1. สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ยุทธศาสตร์ (STRATEGIES)

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนางองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย
แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความ
ผาสุกในการปฏิบัติงาน

	วิสัยทัศน์ (VISION)		
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติ ให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน		
มิติประสิทธิผล			
	Digital Parliament & Smart Parliament	สถาบันนิติบัญญัติ มีความสัมพันธ์อันดีความและ ร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่าง ประเทศและประชาคมอาเซียน	ประชาชนและภาคีเครือข่าย เป็นพลเมืองที่ดีในระบอบ ประชาธิปไตยตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
มิติคุณภาพการให้บริการ			
	ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียมีความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงานการ ให้บริการในระดับสูง	สำนักงานมีบทบาท ในการสนับสนุนการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีความและ ร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่าง ประเทศและประชาคมอาเซียน	ประชาชนและภาคีเครือข่าย มีความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้องและมีคุณลักษณะความ เป็นพลเมืองดีในระบอบ ประชาธิปไตยตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
มิติคุณภาพการให้บริการ			
	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาโครงสร้างกระบวนการให้มีขีดสมรรถนะสูง(High Performance System) - พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง(High Performance Human) - เพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน - พัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Technology) มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน - พัฒนาและองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance knowledge & Innovation) มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 		
มิติคุณภาพการให้บริการ			
	<p>เป็นองค์กรที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA๗หมวด)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ 		

แผนภาพที่ 1 ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคม อาเซียน และรัฐสภาระหว่างประเทศ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2 สถาบันนิติบัญญัติมีความสัมพันธ์อันดีและผลักดันให้เกิดความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศและประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือด้านต่างประเทศของรัฐสภา

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัดที่ 2.3 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อบทบาทในการสนับสนุนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่าง ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 4 บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้มาตรฐานสากล มีความยืดหยุ่น พร้อมรองรับกับบริบทสภาพแวดล้อมองค์กรและบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

ตัวชี้วัดที่ 4.2 ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 4.3 ร้อยละความสำเร็จในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัดที่ 4.4 ร้อยละความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความผาสุกในการปฏิบัติงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2561-2565

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและยกระดับโครงสร้าง ระบบงานด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา เพื่อสร้างความยั่งยืนในการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติในด้านประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมให้รัฐสภามีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านประชาคมอาเซียน การวิจัย และพัฒนาด้านกฎหมายระหว่างประเทศ

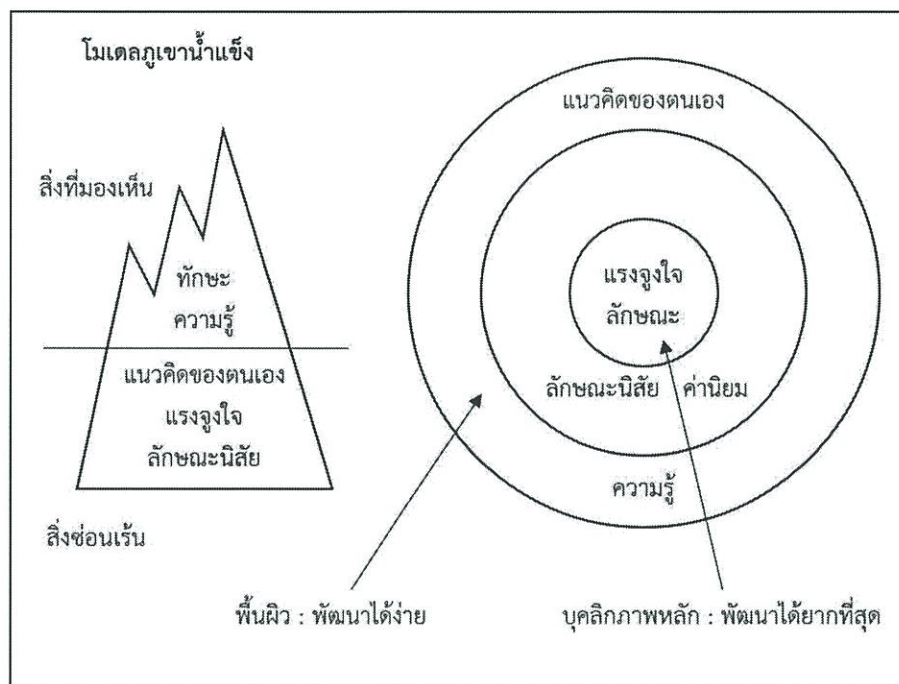
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเครือข่ายด้านประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาความรู้ ทักษะของข้าราชการรัฐสภาสามัญให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ การประเมินและพัฒนาสมรรถนะ และสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน

นักวิชาการที่ศึกษาเรื่อง Competency มักให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันเช่น บางท่านแปลว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านแปลว่า “สมรรถนะ” หรือบางท่านแปลว่า “ศักยภาพ” เป็นต้น อย่างไรก็ตาม นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ มักจะอ้างอิงถึงความหมายหรือคำนิยามของ David C. McClelland ที่กล่าวว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ ความสามารถตามกรอบแนวคิดเรื่องขีดความสามารถ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแผนภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็งแสดงเกี่ยวกับ แนวคิด หลักการของ Competency ซึ่งศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะโดยทำการออกแบบทดสอบทางบุคลิกภาพบุคคลเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร แมคเคลแลนด์ ได้ใช้ความรู้ในเรื่องนี้แก้ไขปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้แก่หน่วยงานรัฐบาลของสหรัฐอเมริกา เช่น ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดในด้านต่างๆ ซึ่งอาจทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่นๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและผิดกฎหมาย ส่วนอีกปัญหาหนึ่งก็คือ ปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่ไม่สามารถทำนายผลของการปฏิบัติงานได้ จึงได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีผลการทำงานที่โดดเด่น กับผู้ที่ไม่ได้ผลงาน หรือมีแต่ก็ไม่โดดเด่น จากการสัมภาษณ์พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับการเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและเป็นปัจเจกๆ หนึ่งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด ดังนั้น หลังจากแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้เผยแพร่ไปอย่างกว้างขวาง นักวิชาการทั้งในแต่ละประเทศจึงได้พยายามให้ความหมายแนวคิดนี้ตามที่ตนเองและประสบการณ์ของนักวิชาการแต่ละท่าน อีกทั้งมีความ

พยายามในการนำแนวคิดนี้ไปปรับใช้ในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยแมคเคลแลนด์และนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ที่มีที่มาจากการศึกษาและได้ข้อสรุปจากหลายความคิดของนักวิชาการ เช่น David McClelland (1973) (อ้างใน สุภัตญา รัศมีธรรมโชติ, 2548: 11) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ และได้เปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะที่อธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง Spencer and Spencer (1993) ให้ความหมายสมรรถนะ คือ ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลที่เชื่อมโยงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหรือสถานการณ์หนึ่งๆ ได้ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (Behaviour) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคนซึ่งเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด 2. เกิดจากประสบการณ์ทำงาน 3. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา



แผนภาพที่ 2 แนวคิดหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะ

จากแผนภาพ สามารถอธิบายได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ ที่เรียนรู้มา และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนี้เป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าสังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่างๆ นี้ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้เขาสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ และทักษะได้เท่านั้น ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดัน เบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วยจึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ (Spencer & Spencer, 1993) ดังนั้น Competency คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. ชีตความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร 2. ชีตความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role – Based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร 3. ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job – Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกชีตความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional Competency หรือเป็น Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่าชีตความสามารถชนิดนี้เป็นชีตความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริง

ตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2547) สมรรถนะ ถือเป็นแนวคิดและความเชื่อของผู้บริหารองค์การว่าความสามารถของบุคคลจะเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ที่สูงสุดขององค์การได้ เพราะสมรรถนะหรือ Competency หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวคนทั้งหมด ที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลและก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) วิธีคิด (self-concept) คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) และแรงจูงใจ (motive) โดยมี นักวิชาการได้ให้แนวคิดสมรรถนะไว้ว่า เป็นการค้นหาความสามารถของข้าราชการในตำแหน่งและ ระดับต่างๆ ว่าควรมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือลักษณะใดที่จะทำให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ (จรัมพร ประถมบุรณ์, 2547)

สำหรับประเทศไทยมีการนำแนวความคิดสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์การที่เป็น เครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือ ปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์เปอเรชั่น ไทยธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) เนื่องจาก ภาควิชาที่ได้นำแนวคิด Competency ไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่น กรณีของ เครือปูนซีเมนต์ไทย มีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ โดยได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วย ราชการ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hay Group เป็นที่ปรึกษา ในการนำ แนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนโดยในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง ในระบบราชการไทยและกำหนด สมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ให้คำหมายของสมรรถนะ (competency) ว่าหมายถึงกลุ่มของความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ ประกอบขึ้นจากทักษะ ความรู้ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยม หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่งๆ สมรรถนะในระบบราชการพลเรือนไทยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก (Core competence) สำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และสมรรถนะประจำกลุ่ม งาน (Functional competence) สำหรับแต่ละกลุ่มงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) ให้ความหมายของสมรรถนะในหนังสือ Competency dictionary ไว้ว่าหมายถึงความสามารถ หรือ ศักยภาพ หรือสมรรถนะซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียด ของพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นการตอบคำถามว่าทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบ ผลสำเร็จ (How) มากกว่าการตอบคำถามว่า อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)

ทั้งนี้ การกำหนดความสามารถหรือสมรรถะนั้นแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายแตกต่างกันดังนี้

K - ความรู้ (Knowledge) หมายถึงข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายอาชีพเดียวกันและต่างสายอาชีพ

S - ทักษะ (Skills) หมายถึงสิ่งที่ต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น ซึ่งจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทักษะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการบริหารจัดการงาน หมายถึงทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ เป็นการแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำหรือมีความต้องการอะไรในอนาคต และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน หมายถึงทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป

A - คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึงความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมา และไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

นอกจากนี้ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 4 รูปแบบคือ

1. Core Competency หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงาน ที่องค์กรต้องการให้มี

2. Managerial Competency หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ทักษะในการบริหารและจัดการงานต่างๆ หรือเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-based)

3. Functional Competency หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ และสามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Functional Competency ได้

4. Individual Competency หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย

दनัย เทียนพุด (2545) ได้สรุปนิยามของสมรรถนะ หรือ ความสามารถที่มีระดับผลได้สูงที่สุด 2 นิยามด้วยกันคือ

1. นิยามสมรรถนะที่ครอบคลุมในเรื่องความรู้/ประสบการณ์, ทักษะและแรงขับ/ทัศนคติ/ สไตล์ หรือในรูปการรวมของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Bundles of attributes) หรือในรูปของ KSA

ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยระดับผลได้ของนิยามความสามารถ มีตั้งแต่ระดับน้อย ปานกลาง และมาก

2. นิยามสมรรถนะในลักษณะของผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด (Superior Performance) หรือผลลัพธ์ของความพยายามในงาน แสดงถึงระดับผลได้ตั้งแต่ระดับน้อย ปานกลาง สูง สูงที่สุด

ดังนั้นสมรรถนะ Competency ก็คือ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายปกครอง

2. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “ทำ” เป็นทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน

3. พฤติณีสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “เป็น” เช่นความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปจิตใจ ต้องปลูกฝัง สร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้วจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 259) แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาของสมรรถนะ ออกได้ 3 ประเภท คือ

1. personal competencies เป็นสมรรถนะที่เฉพาะตัวบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่นความสามารถในด้านการเขียนภาพของศิลปิน การแสดงของนักร้อง นักร้อง นักกีฬา คนบางคนที่สามารถดำรงชีพอยู่กับสรรพพืชได้ นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่างๆ เหล่านี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือการเลียนแบบ ไม่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้

2. job competencies เป็นสมรรถนะที่เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้นๆ ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่ต้องการ

3. organization competencies เป็นสมรรถนะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร ที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จได้ เช่น บริษัทโซนี่ เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการผลิตสินค้าประเภทอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีขนาดเล็ก บริษัท 3M เป็นองค์กรที่มีความสามารถเฉพาะในด้านการผลิตสินค้าจำพวกเทป กระดาษกาว

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้กำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) ของระบบราชการไทยซึ่งมาจากข้อมูล 3 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งจัด Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับ Competency ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน และเก็บข้อมูลจาก

ประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละคนที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้นั้นด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งาน ที่เรียกว่า Critical Incident ส่วนที่สองคือ ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานที่ส่งออกไปให้ข้าราชการตอบจำนวนกว่า 60,000 ชุดทั่วประเทศ และส่วนที่สามจาก Hay Worldwide Competency Database ของบริษัทเฮย์กรุ๊ป ซึ่งเป็นข้อมูล Competency Best Practice ขององค์กรภาครัฐในต่างประเทศ ซึ่งข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการไทย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมร่วมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2) บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) การสั่งคมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4) จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อธำรงค์ดีศรีแห่งอาชีพของข้าราชการ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) ความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่หัวหน้าทีมและความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) คือคุณลักษณะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินและพัฒนาสมรรถนะ

การประเมินมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่จะประเมินเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของการพัฒนาคุณค่า (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547) การที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและสามารถตัดสินคุณค่าได้นั้น จำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้การวิจัยมีหลายประเภท เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบวัดมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีคุณภาพจะต้องมีคุณสมบัติสามประการ คือ มีความตรง (Validity) มีความเชื่อถือได้ (Reliability) และมีความไว (Sensitivity) หากเครื่องมือวิจัยมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งสามประการในระดับสูง การแปลผลการวิจัยก็จะเชื่อถือได้ ดังนั้นเพื่อให้งานวิจัยมีคุณภาพ นักวิจัยต้องให้ความสำคัญในกระบวนการสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพ (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2547)

สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่เป็นพฤติกรรมที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลงานที่ต้องการจึงต้องมีการประเมิน ซึ่งการประเมินสมรรถนะเป็นกระบวนการตัดสิน ตีค่า หากคุณค่าจากความรู้ความสามารถ ทักษะและบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมและการปฏิบัติเพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นการประเมินความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป็นกระบวนการที่สามารถวัดได้ เนื่องจากสมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่เป็นพฤติกรรมที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลงานที่ต้องการ เป็นการวัดพฤติกรรม ไม่ใช่วัดความรู้ความสามารถ ดังนั้นการประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่พฤติกรรมที่ตรงไปตรงมา คือมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน จดบันทึกและทำการประเมิน (รัชนิวรรณ วณิชยถนอม, 2548: 20) แบบประเมินพฤติกรรมที่นิยมกันแพร่หลายได้แก่

1) แบบประเมินความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert scale) แต่แบบนี้มีข้อจำกัดเนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานนั้นไม่มีบริบทของงานเป็นตัวกำกับ ดังนั้น ข้าราชการระดับต้นอาจมีสมรรถนะของข้าราชการในระดับนักบริหารระดับสูงได้ ทั้งๆ ที่โดยหน้าที่แล้วข้าราชการระดับต้นไม่มีโอกาสที่จะแสดงสมรรถนะของข้าราชการในระดับนักบริหารระดับสูงได้ ทำให้ผลการประเมินผิดพลาดได้ เนื่องจากหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน

2) แบบประเมินที่ใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviourally anchored scale-BARS) เป็นระดับการแสดงความสามารถ (Proficiency level) เป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2548) ได้แก่

ระดับที่ 1 Basic level หมายถึง ชั้นเรียนรู้ เป็นการเริ่มต้นฝึกหัด ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้น หรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนได้

ระดับที่ 2 Doing level หมายถึง ชั้นปฏิบัติ ที่มีการแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นได้ด้วยตนเอง หรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ระดับที่ 3 Development level หมายถึง ขั้นพัฒนา ที่มีความสามารถในการนำสมาชิกในทีม รวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทีมงาน

ระดับที่ 4 Advance level หมายถึง ขั้นก้าวหน้า เป็นขั้นที่มีการวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน และมีความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ได้ตามที่กำหนดขึ้น

ระดับที่ 5 Expert level หมายถึง ขั้นผู้เชี่ยวชาญ เป็นขั้นที่มีการมุ่งเน้นที่กลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์การ รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงาน

ดังนั้น กระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมที่บ่งชี้สมรรถนะของบุคคลจึงต้องการการวัดที่แม่นยำ การออกแบบวิธีการประเมินและแบบประเมินอย่างเป็นรูปธรรม สามารถเปิดเผยความรู้ ความสามารถและทักษะที่แท้จริง รวมถึงเทคนิคการประเมินต้องโปร่งใสและเป็นธรรมด้วย (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548: 13)

การประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการ ผู้ประเมินอาจเป็นตัวข้าราชการเอง ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งวิธีการประเมินสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ ที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ การสังเกตขณะปฏิบัติงาน การตรวจสอบงาน และการพิจารณาโดยใช้เครื่องมือวัด (อรุณรัตน์ ศรีจันทร์ นิตย, 2539) สรุปได้ดังนี้คือ

1. การสังเกตขณะปฏิบัติ (Performance observation) เป็นการตรวจและสังเกตขณะปฏิบัติงานอยู่ มีการบันทึกอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ทำให้ทราบสถานการณ์ที่บุคลากรใช้แก้ปัญหาและตัดสินใจ ข้อดี ผู้บังคับบัญชาสามารถทบทวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้จากการบันทึก ทำให้การประเมินมีความถูกต้องเหมาะสม ข้อเสีย ผู้บังคับบัญชามักไม่ได้ทำการบันทึกไว้ทำให้จำเหตุการณ์ไม่ได้เมื่อถึงเวลาประเมิน

2. การตรวจสอบงาน (Job evaluation) เป็นการเปรียบเทียบผลงานที่ปรากฏทั้งปริมาณและคุณภาพกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ วิธีนี้เน้นผลสำเร็จของงานมากกว่าตัวบุคคล โดยจะบันทึกผลการปฏิบัติงานว่า ดีเยี่ยม ดีมาก หรือพอใช้เป็นต้น ข้อดี ใช้กับการบริหารงานสมัยใหม่ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความรู้ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี เพราะเป็นเรื่องไม่่ง่ายที่จะนำไปปฏิบัติ

3. การพิจารณาตามเครื่องมือวัด (Graphic scales หรือ rating scale) โดยมีแบบฟอร์มการประเมินแสดงรายการและระดับคะแนนตามความสำคัญของงานจากมากไปหาน้อยเป็นวิธีที่นิยมกันมากที่สุด ข้อดี ทำให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงส่งเสริมการทำงานต่อไป ข้อเสียถ้าผู้ประเมินไม่เข้าใจความหมายของตัวเลขที่กำหนดไว้ ทำให้ผลการประเมินที่ได้เบี่ยงเบนไปและเชื่อถือผลได้ยาก

นอกจากรูปแบบวิธีการตั้งที่กล่าวข้างต้นแล้ว อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์ (2547) ยังกล่าวถึงรูปแบบวิธีการประเมินสมรรถนะของพนักงานว่าควรแบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ รูปแบบการประเมินตนเอง รูปแบบการประเมินโดยหัวหน้างาน รูปแบบการประเมินแบบ 180 องศา และรูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินอาจใช้ได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับพิจารณาว่าเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและสิ่งที่ต้องการจากการประเมิน

ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้ระบุไว้ว่า สมรรถนะ 1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร 3. เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น โดยมีส่วน 1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร Competency หลัก หรือ Core Competency นั้นจะช่วยให้การสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทักษะคติดของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น 2. ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมเอาไว้ นานวันไปบุคลากรในองค์กรก็จะสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาเองโดยธรรมชาติ ซึ่งวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินี้อาจจะสนับสนุนหรือเอื้อต่อการดำเนินธุรกิจ แต่วัฒนธรรมบางอย่างก็อาจจะเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตขององค์กร 3. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่ Organization Competency เพราะหากทุกคนปรับ Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็น Competency เฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมี Competency ในเรื่องความคิดสร้างสรรค์

การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547) ได้กล่าวว่า สมรรถนะสามารถนำไปใช้ได้ดังนี้

1. ใช้ในการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) ซึ่ง Competency จะมีประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากร คือ ช่วยให้การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะบางคนมีความเก่ง มีความรู้ มีความสามารถสูง มีประสบการณ์ดี แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้

2. ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development) ซึ่ง Competency จะมีประโยชน์ในการฝึกอบรมและพัฒนาคือ

- ใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการฝึกอบรมและพัฒนา

- ช่วยให้เราทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องมีความสามารถในเรื่องใดบ้าง และช่องว่าง (Training Gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการ กับความสามารถที่เขามีจริงห่างกันมาน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้นำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (Individual Development Plan) ต่อไป

- ช่วยในการวางแผนพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการนำเอา Competency ของตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มาพัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า โดยใช้กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมตาม Competency ที่กำหนดขึ้นเป็นแนวทางในการกำหนดรายละเอียดของเนื้อหาการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้มีกรอบหรือแนวทางในการจัดอบรมให้เหมาะสมและตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ต้องการ

3. ใช้ในการพิจารณาเลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง (Promotion) หลายท่านคงพอจะเคยได้ยินคำกล่าวที่ว่า “การเลื่อนตำแหน่งในหลายๆ ครั้ง องค์กรจะได้หัวหน้าใหม่ๆ มาหนึ่งคน และสูญเสียผู้ปฏิบัติงานเก่งๆ ไปอีกหนึ่งคน” ซึ่ง Competency จะมีประโยชน์ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง โดยจะพิจารณาทั้งในเรื่องของความสามารถในงาน (Technical Competencies) และความสามารถทั่วไป (General Competencies)

4. ใช้ประโยชน์ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมี Competency อะไรบ้าง แล้วผู้ที่ย้ายไปมีหรือไม่มี Competency อะไรบ้าง เหมาะสมในการโยกย้ายหรือไม่ จะสามารถปฏิบัติงานในส่วนที่โยกย้ายไปได้หรือไม่

5. ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อช่วยให้ทราบว่า Competency เรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป และปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานคนนั้นๆ มี Competency ตามนี้หรือไม่

6. ใช้ในการบริหารผลตอบแทน (Compensation) ช่วยในการกำหนดอัตราว่าจ้างบุคลากรใหม่ ว่าควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ ไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเช่นในอดีตที่ผ่านมา หากผู้ปฏิบัติงานมี Competency ตามที่องค์กรต้องการสูง ก็จะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่าผู้ที่มีต่ำกว่าแต่วุฒิการศึกษาเดียวกัน

दन्य तेयनपुढ (2545) ได้แบ่งภารกิจหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 4 ภารกิจหลัก ๆ คือ

1. การสรรหา (Recruitment) หมายถึงการเสาะแสวงหาบุคลากรโดยเลือกสรรให้ได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานหรือตำแหน่งหน้าที่ เป็นคนที่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรม ของบริษัท (Corporate Culture) หรือ นอร์ม (Norm) ขององค์กร รวมทั้งเป็นบุคคลที่มีแนวโน้มในการพัฒนาให้เติบโตก้าวหน้าได้

2. การพัฒนา (Development) หมายถึงการพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

3. การรักษานักงาน (Retention) คือ การพยายามที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันในรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์การตลอดจนการดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจและรักษานักงานให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด

4. การใช้ประโยชน์ (Utilization) หมายถึงการใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การขยายขอบเขตงานหรือการปรับปรุงงาน การตรวจสอบหรือวิจัยด้านทรัพยากรบุคคลทั้งนี้เพื่อจัดงานหรือใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและทำหายคนให้ทำงานรวมถึงการไม่ให้นักต้องอยู่ว่างเปล่าโดยไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะทำ

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2544) ได้กล่าวว่า ในทศวรรษที่ 21 นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการทบทวนและเปลี่ยนแปลงบทบาทครั้งยิ่งใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจากธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งบทบาทของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะถูกแบ่งออกเป็น 3 บทบาทหลัก ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ (Professional Practitioner) หมายถึงบทบาทที่ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของการบริหาร “คน” ในองค์การ เช่น การสรรหา การทำกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ การจัดฝึกอบรมพนักงาน การบริหารค่าตอบแทน เหล่านี้ถือเป็นบทบาทที่ต้องเล่นเป็นนักปฏิบัติ และเป็นผู้รู้จริง รู้ลึกในงานนั้น ๆ และที่สำคัญในการเป็นนักปฏิบัติมืออาชีพนั้นๆ งานที่ทำทุกงานต้องมีมาตรฐาน (Standard) มีขั้นตอนกระบวนการในการทำงาน (Procedure) และวิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) ไว้ครบถ้วนและชัดเจน

2. หุ้นส่วนทางธุรกิจ (Business Partner) หมายถึงบทบาทการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจคงไม่จำเป็นว่าจะต้องถือหุ้นของบริษัท แต่ต้องมีบทบาทที่ดูเหมือนว่าเราเป็นเจ้าของธุรกิจนั้น ๆ เพราะบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนนี้ ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามเป้าหมายกำหนดไว้ และบทบาทการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ๆ คือ

2.1 เป็นผู้ปรึกษา (Counselor) เป็นการให้คำปรึกษาทางธุรกิจ โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารคนให้กับทั้งผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารในฝ่ายต่างๆ รวมทั้งต้องเป็นที่ปรึกษาให้กับพนักงานทุกระดับ บทบาทจะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ได้สร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจและความศรัทธาให้กับผู้บริหารมาก่อน บทบาทตรงนี้ต้องอาศัยจิตวิทยาในการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรประเภท และระดับต่าง ๆ ในองค์กร

2.2 เป็นผู้นำในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร (Development Leader) เป็นบทบาทที่ต้องเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร โดยวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรต้องสอดคล้องกับทิศทางของการดำเนินธุรกิจซึ่งในอนาคตบทบาทตรงนี้จะเพิ่มมากยิ่งขึ้นเมื่อองค์กรต้องการก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้การบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management) อย่างแท้จริง

2.3 การเป็นผู้สนับสนุน (Supporter) เป็นบทความที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานให้บริการในด้านต่างๆ เพื่อช่วยให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ดี เพราะหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยงานที่มีเครือข่ายในองค์กรที่กว้างขวางที่สุดเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ เพราะต้องติดต่อกันทุกหน่วยงาน จึงสามารถมองเห็นปัญหาการดำเนินการของแต่ละฝ่ายงานได้ดีกว่าหน่วยงานอื่น อีกทั้งยังมีความสามารถในการสนับสนุนด้านกำลังคนให้กับทุกหน่วยงานอีกด้วย

3. การเป็นผู้นำในการวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจ(Business Strategic Player) เป็นบทบาทการเป็นผู้นำทำอะไรให้กับธุรกิจเหมือนกับหน่วยงานอื่นๆในองค์กรเราต้องเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านการเจริญเติบโตของธุรกิจ สามารถคำนวณผลกระทบ (Impact) ในด้านผลกำไรขององค์กรได้

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจจากคนหลายระดับในองค์กร เพราะเป็นแนวคิดใหม่ที่เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ ทักษะ หรือภาวะทางอารมณ์ แนวคิดเรื่องสมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกิจกรรมของการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) การ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการบริหารผลตอบแทน (Compensation) โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ซึ่งมีผลการศึกษานับสนุนว่า เมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์การแล้วจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ทำการศึกษาเพื่อนำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้กับราชการพลเรือนในเรื่องของ ระบบสรรหาและคัดเลือก ระบบนักบริหารระดับกลาง ระบบนักบริหารระดับสูง และระบบพนักงานราชการ เป็นต้น ตัวอย่างของงานที่ทำการศึกษาและจัดทำสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐไทยได้แก่ รัตนาภรณ์ ศรีพิชัย (2548) และรัชนิวีวรรณ จงถนอม จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้กล่าวถึงสมรรถนะต้นแบบ (competency model) ของระบบราชการไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ร่วมกับบริษัท เฮย์กรุป จำกัด ซึ่งได้จัดทำต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) ของระบบราชการไทย จากข้อมูลหลายแหล่งประกอบด้วย (1) การจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้ และการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละรายที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้นด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident (2) ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานที่ส่งออกไปให้ข้าราชการตอบ จำนวนกว่า 60,000 ชุดทั่วประเทศ และ (3) ข้อมูลจาก Hay's Worldwide Competency Database ของบริษัทดังกล่าว ซึ่งเป็นข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีด้านสมรรถนะ (Competency Best Database) ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศ ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการไทย โดยวัตถุประสงค์ของการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะ (Competency) ให้ภาคราชการพลเรือนโดยเฉพาะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ซึ่งในด้านแบบสมรรถนะประกอบไปด้วย สมรรถนะ 2 ส่วน คือ (1) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน และ (2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงานต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการในระบบราชการไทยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาข้างต้นซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วนดังกล่าวจำแนกได้เป็น 1) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน ดังนี้สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) (2) การบริการที่ดี (service mind) (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise) (4) จริยธรรม (integrity) และ (5) ความร่วมแรงร่วมใจ (teamwork) โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงานเป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่

เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติการกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นโดยโมเดลสมรรถนะ กำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ

ส่วนสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. สมรรถนะร่วม (common functional competency)

- 1) สามารถค้นคว้าและเข้าถึงข้อมูลที่เป็นสำหรับการวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว
- 2) สามารถแยกแยะสาระสำคัญและรายละเอียด ตลอดจนจับประเด็นสาระสำคัญได้ แม่นยำ ชัดเจน ครบถ้วน ในเวลาอันรวดเร็ว
- 3) มีความสามารถในการใช้เหตุผล โดยเฉพาะการประมวล จัดระบบ และเชื่อมโยง ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายเพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์หรือสนับสนุนข้อเสนอของตนได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม
- 4) มีทักษะในด้านการใช้ภาษาไทย ภาษากฎหมาย ตลอดจนทักษะในการเขียน โดยเฉพาะการสรุปความได้เป็นอย่างดี ความหมายถูกต้องตรงประเด็นและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ ในเวลาอันรวดเร็ว
- 5) มีเทคนิคในการนำเสนอผลงานที่สามารถเข้าใจได้ง่าย กระชับ ตรงประเด็นและ ครบถ้วน

2. สมรรถนะเฉพาะ (specific functional competency)

- 1) มีความรู้ ความเข้าใจปรัชญากฎหมายมหาชนโดยเฉพาะกฎหมายปกครองเป็นอย่างดี
- 2) มีความรู้ ความเข้าใจในภาพรวมของระบบบริหารราชการแผ่นดินในระดับที่สามารถ เชื่อมโยงได้ เช่น ระบบการจัดองค์กรภาครัฐและระบบความคาบเกี่ยวสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ เป็น ต้น
- 3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านคดีปกครอง
- 4) ประสบการณ์ในการใช้และการความกฎหมายหรือการร่างกฎหมายหรือกฎต่างๆ

การกำหนดสมรรถนะและจัดทำแบบประเมิน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้กล่าวถึงสมรรถนะความสามารถ ประจำตำแหน่ง (Job competencies) ว่าจะต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ดังนี้

1. การกำหนดความสามารถที่น่าจะมี (Competencies) ให้กำหนดความสามารถที่น่าจะมี ผลสำหรับผลที่คาดหวังในแต่ละข้อด้วยคำถามที่ว่า ถ้าจะให้ได้ผลงานตามที่คาดหวังแล้ว ผู้ดำรง ตำแหน่งงานนี้จะต้องมีความสามารถอะไรบ้าง

2. คัดเลือกความสามารถหลัก (Key competencies) เมื่อเราวิเคราะห์ได้แล้วว่าความคาดหวังแต่ละกลุ่มนั้นมีความสามารถอะไรบ้าง ให้หาตัวชี้วัดความสามารถหลักของตำแหน่งงาน โดยดูภาพรวมของความสามารถดังนี้

2.1 พิจารณาจากความสามารถที่ซ้ำกันมากที่สุด หมายถึง ความสามารถที่เป็นความต้องการของกลุ่มผลความคาดหวัง

2.2 พิจารณาจากความท้าทายหรือความยากของงานที่ระบุไว้ในช่วงแรกเพื่อดูว่า ความท้าทายทุกตัวมีความสามารถรองรับครบหรือยัง

วิธีการศึกษาสมรรถนะ ควรพิจารณาสมรรถนะของแต่ละงาน แต่ละวิชาชีพ ซึ่งขึ้นอยู่กับความจำเป็นที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ทำให้เกิดความแตกต่างในแต่ละวิชาชีพ โดยวิธีการได้มาซึ่งสมรรถนะมีหลายวิธี ด้วยวิธีต่างๆ ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะโดยการประเมินความต้องการ (Needs assessment) โดยศึกษาจากกลุ่มผู้ใช้ สถานประกอบการ และนโยบายต่างๆ ถึงความต้องการที่จะให้มีการจัดเตรียมผู้สำเร็จการศึกษา ให้สามารถทำงานอะไร ต้องมีความรู้ ทักษะและทัศนคติอย่างไร

2. การกำหนดสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของหลักสูตรให้อยู่ในรูปของงานมากที่ต้องปฏิบัติหรือต้องเรียนรู้ แล้วแจกย่อยในรายละเอียดของแต่ละงานให้เป็นระดับย่อยมากที่สุด

3. การวิเคราะห์กิจกรรมของปฏิบัติวิชาชีพ โดยเก็บข้อมูลจากกิจกรรม การปฏิบัติงานประจำจากการสังเกตโดยผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น

4. การวิเคราะห์กิจกรรมโดยวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (Systemic Competency Analysis) คือเทคนิคการกำหนดสมรรถนะหรือเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์ปกติ จำแนกเป็นหน่วยย่อยที่ชัดเจน

5. การใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgments) ใช้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินใจแจกแจงพฤติกรรมของนักวิชาชีพว่า ผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้นต้องมีความรู้เรื่องอะไรบ้างมีทักษะที่ต้องการและมีทัศนคติทางวิชาชีพอะไรบ้าง

5.1 ความรู้และทักษะใดที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

5.2 เรียงลำดับความสำคัญมากน้อยของความรู้และทักษะเหล่านั้น

5.3 ระบุตัวประกอบเฉพาะเจาะจงภายใต้หัวข้อเรื่องเหล่านี้

5.4 ให้นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวประกอบเหล่านี้ และกำหนดระดับสมรรถนะที่

นักวิชาชีพควรได้แสดงออกในแต่ละเรื่อง

6. การศึกษาสภาพความเป็นจริงในสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

7. การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตามหลักการทางทฤษฎี

สมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน (รายละเอียดของการแบ่งระดับสมรรถนะอยู่ในภาคผนวก)

1. การมีทัศนคติเชิงบวกในระดับสากล (Internationalization attitude) หมายถึง การเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้จากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเปิดสู่การรวมตัวในภูมิภาคอาเซียน และเห็นถึงประโยชน์ของการมีความร่วมมือกับประเทศในประชาคมอาเซียน และสามารถสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของประเทศและผลประโยชน์ของภูมิภาคได้ ซึ่งจะเป็นรากฐานให้ทำงานในระดับภูมิภาคได้ดี

2. การเพิ่มพลังความคิดเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Energetic/dynamic thinking) หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูล ติดตามสถานการณ์ของภูมิภาค ด้วยทักษะในการคิดอย่างเป็นรูปธรรม และตื่นตัวในบริบทนานาชาติ เน้นเป้าหมายแบบบูรณาการ โดยสร้างบทบาทเชิงรุกและเชิงรับของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนด้วยการเป็นผู้ผลักดันและอำนวยความสะดวกในบทบาทการรวมตัวกันในภูมิภาคและกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วนจากข้อตกลงของประชาคมอาเซียนและแผนปฏิบัติการพร้อมทั้งนโยบาย ทั้งในและต่างประเทศอย่างรู้เท่าทัน

3. การนำเสนอและการเจรจาต่อรองเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Presentation/Negotiation Drive) หมายถึง การดำเนินการตามยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนในการนำทุกภาคส่วนให้ตระหนักรู้และเข้าถึงผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนอย่างเท่าเทียมกัน โดยภาครัฐมีบทบาทเชิงรุกในการนำเสนอและเจรจาต่อรองและการสนับสนุนทุกภาคส่วนในการได้รับผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนสูงสุด และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสูงสุด และมีบทบาทในการดำเนินกระบวนการนิติบัญญัติและการทูตรัฐสภาในด้านประชาคมอาเซียนและการดำเนินการของรัฐสภาในด้านประชาคมอาเซียน

2.3 ประชาคมอาเซียนและการประชุมในกรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน

ประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) เป็นเป้าหมายของการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถในการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศทุกด้าน รวมถึงความสามารถในการรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ในระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อภูมิภาค เช่นภาวะโลกร้อน การก่อการร้าย หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การเป็นประชาคมอาเซียนจะช่วยทำให้สมาชิกอาเซียนเป็น “ครอบครัวเดียวกัน” ที่มีความแข็งแกร่งและมีภูมิทัศน์ทางานที่ดี โดยสมาชิกในครอบครัวมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ปลอดภัย และสามารถทำมาค้าขายได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น ประชาคมอาเซียนประกอบด้วย 3 ประชาคมย่อย ซึ่งเปรียบเสมือน 3 เสาหลัก (3 Pillars of ASEAN Community) ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ได้แก่

1) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community :APSC) จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางการเมืองซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนา

ด้านต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งที่จะทำให้ประเทศในภูมิภาคอยู่อย่างสันติสุข ใช้การแก้ไขปัญหาในภูมิภาคด้วยสันติวิธีและยึดมั่นในหลักความมั่นคงรอบด้าน ซึ่งมีแนวทางดังนี้ คือ (1) สร้างแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียนในด้านต่าง ๆ ด้วยการไม่ใช้กำลังแก้ไขปัญหา และการไม่ใช้อาวุธนิวเคลียร์ (2) เสริมสร้างขีดความสามารถของอาเซียนในการเผชิญกับภัยคุกคามที่มีผลต่อความมั่นคงของมนุษย์ เช่นการก่อการร้าย การลักลอบค้ายาเสพติด และอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นต้น และ (3) สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับประเทศต่าง ๆ ในโลก โดยให้อาเซียนมีบทบาทนำในภูมิภาค ทั้งนี้ความร่วมมือดังกล่าวจะไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของประเทศสมาชิกในการดำเนินนโยบายการต่างประเทศและความร่วมมือทางการทหารกับประเทศนอกภูมิภาค

2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Security Community :AEC) อาเซียนให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจร่วมกันอย่างต่อเนื่องโดยมุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน เพื่อให้ภูมิภาคมีความมั่งคั่งมั่นคง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้ ประชาชนในประเทศอาเซียนมีความอยู่ดีกินดี ซึ่งมีแนวทางดังนี้ คือ (1) ทำให้เกิดการไหลเวียนอย่างเสรีของสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน การพัฒนาทางเศรษฐกิจและแรงงานฝีมือซึ่งในปัจจุบันอาเซียนได้ยอมรับคุณสมบัติร่วมกันใน 7 สาขาอาชีพที่สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรี ได้แก่ วิศวกร พยาบาล สถาปนิก นักสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี โดยประเทศอาเซียนจะต้องเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีพื้นฐานด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาเพื่อนบ้าน สำหรับใช้ในการติดต่อสื่อสาร และการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างคล่องตัว (2) ทำให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว (Single Market and production Base) โดยจะริเริ่มกลไกและมาตรการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติตามข้อริเริ่มทางเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้ว (3) ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนเพื่อลดช่องว่างในการพัฒนาและช่วยให้ประเทศเหล่านี้เข้าร่วมกระบวนการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน (4) ส่งเสริมความร่วมมือในนโยบายการเงินและเศรษฐกิจมหภาค ตลาดการเงินและตลาดลงทุน การประกันภัยและภาษีอากร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมพัฒนาความร่วมมือด้านกฎหมาย การเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community :ASCC) จุดมุ่งหมายเพื่อให้อาเซียนมีสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปันประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของอาเซียน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกในความเป็นหนึ่งเดียวกันของอาเซียน ทั้งนี้ภายใต้ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนครอบคลุมในหลายด้าน อาทิ การศึกษา การพัฒนาเยาวชน สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และการสาธารณสุข เป็นต้น โดยได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านสังคม

(ASEAN Socio-Cultural Community Plan of Action) เพื่อรองรับการเป็นประชาคมซึ่งเน้นใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การสร้างประชาคมแห่งสังคมที่เอื้ออาทร (2) แกไขผลกระทบตอสังคมอันเนื่องมาจากการรวมตัวทางเศรษฐกิจ (3) ส่งเสริมความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และ (4) ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างประชาชนในระดับรากหญ้า การเรียนรู้ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม รวมทั้งรับรู้ข่าวสารซึ่งเป็นรากฐานที่จะนำไปสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน

การประชุมในกรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน

สมัชชารัฐสภาอาเซียน (ASEAN Inter-Parliamentary Assembly : AIPA) ก่อตั้ง พ.ศ. 2520 ชื่อเดิม องค์การรัฐสภาอาเซียน (ASEAN Inter - Parliamentary Organization : AIPO) จากนั้นเปลี่ยนมาเป็น AIPA (ASEAN Inter-Parliamentary Assembly) ในปี พ.ศ. 2549 วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความร่วมมือของรัฐสภาแห่งชาติในอาเซียนให้ใกล้ชิดยิ่งขึ้น ประเทศสมาชิกประกอบด้วยรัฐสภาแห่งชาติของประเทศ จากสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม กัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว มาเลเซีย เมียนมา ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย และเวียดนาม ประเทศผู้สังเกตการณ์ของ AIPA 11 ประเทศกับ 1 องค์การ ได้แก่ ออสเตรเลีย เบลารุส แคนาดา จีน อินเดีย ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ นิวซีแลนด์ ปาปัว-นิวกินี รัสเซีย ตีมอร์เลสเต และสหภาพยุโรป นอกจากนี้ยังมีประเทศที่แสดงความประสงค์จะสมัครเป็นประเทศผู้สังเกตการณ์ของ AIPA ได้แก่ ยูเครน จอร์เจีย และปากีสถาน อยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณา

การประชุมที่สำคัญในกรอบของสมัชชารัฐสภาอาเซียน ประกอบด้วย

- การประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน (General Assembly)
- การประชุมระหว่างผู้นำอาเซียนกับคณะผู้แทนสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน (Meeting of the ASEAN Leaders with the AIPA Representatives During the ASEAN Summit)
- การประชุมคณะกรรมการการศึกษาข้อเท็จจริงของสมัชชารัฐสภาอาเซียนว่าด้วยการปราบปรามภัยคุกคามจากยาเสพติด (AIFOCOM)

การประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน ครั้งที่ 40 เป็นการประชุมหลักของ AIPA จัดขึ้นในช่วงเดือนสิงหาคม - กันยายน เป็นการประชุมขนาดใหญ่ มีผู้เข้าร่วมการประชุมระดับสมาชิกรัฐสภาจากประเทศสมาชิกอาเซียน และประเทศที่เกี่ยวข้องประมาณ 300 คน ประกอบด้วย ผู้แทนรัฐสภาประเทศสมาชิก AIPA 10 ประเทศ ประเทศละ 15 คน ผู้แทนรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ AIPA 11 ประเทศ และ 1 องค์การ ประเทศละ 2 คน คู่สมรสและผู้ติดตามของคณะผู้แทน และแขกของประเทศ

เจ้าภาพ โดยประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้มีดำริด้วยวาจาว่าจะให้จัดการประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน ครั้งที่ 40 ณ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะเข้าร่วมมือกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในการเตรียมความพร้อมจัดการประชุมดังกล่าว ในชั้นนี้ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานชุดต่างๆรองรับภารกิจด้านการจัดประชุมและสารัตถะ ด้านพิธีการรับรองพิธีเปิดและงานเลี้ยง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเว็บไซต์การประชุม ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการรักษาความปลอดภัย ยานพาหนะและการรักษาพยาบาล ด้านการประสานงานทั่วไปและล่ามไว้แล้ว

การประชุมระหว่างผู้นำอาเซียนกับคณะผู้แทนสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 34 (Meeting of the ASEAN Leaders with the AIPA Representatives During the ASEAN Summit) เป็นการประชุมระหว่างผู้นำอาเซียนกับคณะผู้แทนสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 34 เป็นการประชุมระดับกลางจัดขึ้นในระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 34 มีผู้เข้าร่วมการประชุมประมาณ 30 - 40 คน ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งในระดับประธานหรือรองประธานรัฐสภา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายและเลขานุการคณะ จำนวน 1 คน ก่อนการประชุมจะมีขึ้น หนึ่งวันจะมีการประชุมเตรียมการเพื่อร่วมกันรับรองกำหนดการประชุมและพิจารณาข้อมติร่างคำกล่าวของประธาน AIPA สำหรับใช้ในการประชุมร่วมกับผู้นำอาเซียน ปี 2562 ประเทศไทยได้รับตำแหน่งสำคัญ คือ 1) ประธานอาเซียน และ 2) ประธาน AIPA

การประชุมคณะกรรมการศึกษาข้อเท็จจริงของสมัชชารัฐสภาอาเซียนว่าด้วยการปราบปรามภัยคุกคามจากยาเสพติด ครั้งที่ 15 (The AIPA Fact-Finding Committee to Combat the Drug Menace: AIFOCOM) มีผู้เข้าร่วมการประชุมประมาณ 50 คน ประกอบด้วยผู้แทนรัฐสภาสมาชิก AIPA ประเทศละไม่เกิน 3 คน เลขาธิการ AIPA แยกของประเทศเจ้าภาพ (ถ้ามี) เช่น สำนักงานป้องกันยาเสพติดและปราบปรามอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (UNODC) เจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียนด้านยาเสพติด (ASOD) สำนักงานเลขาธิการอาเซียน โดยมีภารกิจ เช่น การต้อนรับคณะที่เข้าร่วมประชุม ณ สนามบิน, ประสานรถรับ-ส่ง ณ สนามบิน, ต้อนรับ ณ โรงแรมที่พัก, ลงทะเบียน, จัดอาหารค่ำให้คณะ ณ โรงแรมที่พัก การเยี่ยมคารวะ, พิธีเปิดการประชุม, การประชุม ช่วงที่ 1, การประชุม ช่วงที่ 2, งานเลี้ยงต้อนรับ และการประชุมช่วงที่ 3, พิจารณาและรับรองข้อมติ, พิธีลงนามรับรองรายงานการประชุม, พิธีปิด, แลกของขวัญ, งานเลี้ยงอาหารค่ำ

บทที่ 3 วิธีการศึกษา

การศึกษางานวิชาการเรื่อง การนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนาข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานศูนย์
ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ
(Qualitative Research) โดยการศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นการทบทวน
แนวความคิด ทฤษฎี เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับแนวทาง การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ :
กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และ
เครือข่าย และการสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth Interview) ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก
ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำหรับแนวทางการพัฒนาข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ ด้วยสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน เพื่อรองรับงานการประชุมในกรอบสมัชชารัฐสภา
อาเซียน นอกจากนี้ ยังมีการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย 30 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาแนวทางการนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนาข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานศูนย์
ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย

2) ขอบเขตด้านระยะเวลา

เป็นการศึกษาแนวทางการนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนาข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานศูนย์
ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย ระหว่างเดือนมกราคม -
พฤษภาคม 2562

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย 30 คน

3.3 วิธีการดำเนินการดำเนินการศึกษา

3.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) โดยรวบรวมจาก แนวความคิด ทฤษฎี เอกสารหลักฐาน เกี่ยวกับการนำแนวทางการนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน : กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย

2) การสัมภาษณ์และการสอบถามด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth Interview) ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำหรับแนวทางการนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนา ข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน : กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย นอกจากนี้ยังเพิ่มการแจกแบบสอบถามจากข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย จำนวน 30 คนด้วย

3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารเชิงพรรณนา โดยเป็นการศึกษาข้อความเพื่อทำการสังเคราะห์เนื้อหาโดยปราศจากอคติ ศึกษา ค้นคว้า ด้วยวิธีการอ่านการเชื่อมโยงกับแผนต่าง ๆ และองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อตีความสรุปผลการศึกษา

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการแจกแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อสรุปตามประเด็น การศึกษา วิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎี นำไปสู่การนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนา ข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน : กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย จำนวน 30 คน

3.4 การนำเสนอผลการศึกษา

การนำเสนอเนื้อหาจะเสนอเชิงพรรณนา โดยการสังเคราะห์และวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1) สรุปผลการศึกษาแนวทางการนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย

2) สรุปผลข้อคิดเห็นจากผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสรุปผลการแจกแบบสอบถาม ในเรื่องการนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน

3) นำเสนอแนวทางการนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อรองรับงานประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย

3.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 4 ผลการศึกษา

เอกสารวิชาการนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินการพัฒนาข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเครือข่าย ด้วยสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน และเพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเครือข่ายเพื่อรองรับการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าการนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลต่อการปฏิบัติงานในการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยศึกษา ทบทวนจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง หรือ แบบสัมภาษณ์ พร้อมกับศึกษาเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม และมีการสรุปผลการสัมภาษณ์และวิเคราะห์และสรุปผลเชิงสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นางสาวสุภาสินี ขมะสุนทร) ซึ่งกำกับดูแลสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สมรรถนะ	การใช้งาน	ข้อควรพัฒนาและแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะที่ 1 การมีทัศนคติเชิงบวกในระดับสากล (Internationalization attitude) การเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้จากการเปิดสู่ประชาคมอาเซียน และเห็นถึงประโยชน์ของการทำความร่วมมือกับประเทศในประชาคม	-การปฏิสัมพันธ์กับตัวแทนประเทศต่างๆเพื่อการเจรจาหรือในการประชุมต่างๆ -รู้ความสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับสากลได้ (internationalization and regionalization)	<u>ข้อควรพัฒนา</u> -ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นนอกเหนือจากภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารยังเป็นอุปสรรคในการปฏิสัมพันธ์ <u>แนวทางการพัฒนา</u> -เสริมสร้างด้วยการฝึกทักษะ

สมรรถนะ	การใช้งาน	ข้อควรพัฒนาและแนวทางการพัฒนา
อาเซียน และสามารถสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของประเทศและผลประโยชน์ของภูมิภาคได้	-ก้าวทันสถานการณ์ (Mobility)	ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนด้วยวิธีการหลากหลาย เช่นการเรียนในบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ การใช้งานจริงในการทำงานด้านการต่างประเทศ
<p>สมรรถนะที่ 2 การเพิ่มพลังความคิดเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Energetic/Dynamic thinking)</p> <p>การแลกเปลี่ยนข้อมูล ติดตามสถานการณ์ของภูมิภาค ด้วยทักษะในการคิดอย่างเป็นรูปธรรม และตื่นตัวในบริบทนานาชาติ เน้นเป้าหมายแบบบูรณาการ โดยสร้างบทบาทเชิงรุกและเชิงรับของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนด้วยการเป็นผู้ผลักดันและอำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วนจากข้อตกลงของประชาคมอาเซียน ทั้งในและต่างประเทศอย่างรู้เท่าทัน</p>	<p>-การเป็นศูนย์ข้อมูลและการจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อลงฐานข้อมูลตามเสาหลักประชาคมอาเซียน</p> <p>-การเป็นฝ่ายเลขานุการให้กับ คณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น</p>	<p><u>ข้อควรพัฒนา</u></p> <p>-การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และการเรียบเรียงความคิดจนสามารถเรียงร้อยมาเป็นเอกสารทางวิชาการได้</p> <p>-การคิดอย่างเป็นพลวัตร เชื่อมโยงทุกระดับ</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>-ฝึกทักษะการจัดการข้อมูลเพื่อเรียบเรียงข้อความที่มีอยู่มากมายจากหลายแหล่งนำมาสกัดเป็นข้อมูลในการจัดเอกสารวิชาการได้</p>
<p>สมรรถนะที่ 3 การนำเสนอและการเจรจาต่อรองเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Presentation/Negotiation Drive)</p> <p>ดำเนินการตามยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนในการนำทุกภาคส่วนให้</p>	<p>-การเจรจาต่อรองในการประชุมระหว่างประเทศ ซึ่งทุกวาระจะต้องอาศัยการนำเสนอข้อมูล และการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อมติ</p>	<p><u>ข้อควรพัฒนา</u></p> <p>-ทักษะการนำเสนอข้อมูลที่ประมวลความคิดอย่างรอบด้าน และมีความสมดุล</p> <p>-ทักษะการเจรจาต่อรอง ที่ทุก</p>

สมรรถนะ	การใช้งาน	ข้อควรพัฒนาและแนวทางการพัฒนา
ตระหนักรู้และเข้าถึงผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนอย่างเท่าเทียมกัน โดยภาครัฐมีบทบาทเชิงรุกในการนำเสนอและเจรจาต่อรองและการสนับสนุนทุกภาคส่วนในการได้รับผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนสูงสุด และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสูงสุด	(Resolution) และการดำเนินการที่เป็นไปในทางเดียวกันและเป็นความสนใจร่วมกัน (Collective Action)	ฝ่ายได้รับประโยชน์และพึงพอใจให้มากที่สุด <u>แนวทางการพัฒนา</u> -การประชุม พุดคุยหารือกันเพื่อฝึกให้มีการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายเพื่อนำไปสู่การเจรจาต่อรองที่ทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจมากที่สุด

ตารางที่ 1 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นางสาวสุภาสิณี ขมะสุนทร)

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ ข้าราชการศูนย์ฯและเครือข่าย

ข้อมูลจำเพาะ

1. ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม ครองตำแหน่งในสายงานดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-------|
| 1) นักวิเทศสัมพันธ์ | 10 คน |
| 2) นักทรัพยากรบุคคล | 2 คน |
| 3) นักประชาสัมพันธ์ | 1 คน |
| 4) วิทยากร | 7 คน |
| 5) นิติกร | 8 คน |
| 6) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 2 คน |

2. ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม ปฏิบัติงานในสำนักดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------|
| 1) สำนักกรรมการธิการ | 5 คน |
| 2) สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร | 1 คน |
| 3) สำนักกฎหมาย | 3 คน |
| 4) สำนักประชาสัมพันธ์ | 1 คน |
| 5) สำนักพัฒนาบุคลากร | 2 คน |
| 6) สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ | 10 คน |
| 7) สำนักวิชาการ | 3 คน |
| 8) ศูนย์ประชาคมอาเซียนฯ | 5 คน |

3. ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม รับผิดชอบงานดังนี้ (แต่ละคนตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- 1) งานเลขานุการในที่ประชุมเวทีระหว่างประเทศ
 - 2) งานยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียน
 - 3) งานจัดทำเอกสารวิชาการ
 - 4) งานจัดทำสารัตถะการประชุมระหว่างประเทศ
 - 5) งานจัดทำกฎหมายระหว่างประเทศ
 - 6) งานจัดทำกฎหมายทั่วไป
 - 7) งานจัดทำฐานข้อมูลด้านประชาคมอาเซียน

ข้อมูลที่น่าสนใจ

1. ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน ประเมินสมรรถนะตนเอง ดังนี้
- 1) สมรรถนะที่ 1

ระดับที่ 1	ร้อยละ 14.8
ระดับที่ 2	ร้อยละ 22.2
ระดับที่ 3	ร้อยละ 29.6
ระดับที่ 4	ร้อยละ 18.6
ระดับที่ 5	ร้อยละ 14.8
 - 2) สมรรถนะที่ 2

ระดับที่ 1	ร้อยละ 18.6
ระดับที่ 2	ร้อยละ 29.6
ระดับที่ 3	ร้อยละ 33.3
ระดับที่ 4	ร้อยละ 14.8
ระดับที่ 5	ร้อยละ 3.7
 - 3) สมรรถนะที่ 3

ระดับที่ 1	ร้อยละ 29.6
ระดับที่ 2	ร้อยละ 25.9
ระดับที่ 3	ร้อยละ 14.8
ระดับที่ 4	ร้อยละ 18.5
ระดับที่ 5	ร้อยละ 7.4

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพัฒนาสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน โดยเป็นการฝึกอบรม และ การศึกษาด้วยตนเอง รวมทั้งการได้รับการสอนงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม/การสัมภาษณ์เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านประชาคมอาเซียนใน 3 ปีที่ผ่านมา เป็นการสร้างความตระหนักรู้ ถึงความสำคัญของภารกิจด้านต่างประเทศของรัฐบาล โดยผ่านทางเครือข่ายบุคลากรฯ ในการสร้างองค์ความรู้และการขยายผลในการสร้างความรู้ให้แก่บุคลากร ให้มีความสามารถในการขับเคลื่อนในกิจการด้านต่างประเทศของรัฐบาลให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านยุทธศาสตร์ และความรู้ในด้านต่างๆ ของบุคลากรในสายงานด้านต่างๆ เช่น

1) ผู้ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติและด้านกฎหมาย ให้ความเห็นว่า สามารถนำความรู้ในเรื่องกฎหมายระหว่างประเทศและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของประชาคมอาเซียนที่ได้รับจากการอบรมใน 3 ปีที่ผ่านมา นำมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ให้แก่สมาชิกรัฐสภา ในขั้นตอนของกระบวนการร่างกฎหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน และให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างประเทศ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาร่วมกันของกลุ่มประเทศสมาชิกในด้าน การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งข้อมูลในเชิงลึกที่ได้จากการอบรมสามารถนำมาต่อยอดสำหรับการจัดเตรียมในการพิจารณาการศึกษาของคณะกรรมการ และการจัดทำรายงานการศึกษาพิจารณาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ผู้ปฏิบัติงานด้านการต่างประเทศและภาษาต่างประเทศมองว่า สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้เป็นข้อมูลเตรียมการในการปฏิบัติงานด้านพิธีการทูตและการล่ามได้ และในด้านการจัดการสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดทำความตกลงระหว่างประเทศที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา รวมถึงประเด็นข้อพิพาทในอาเซียน ที่บุคลากรต้องมีความรู้พื้นฐานสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนับสนุนข้อมูลให้แก่สมาชิกรัฐสภา และนำข้อมูลที่ได้รับการอบรมมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อการจัดทำสารัตถะและประเด็นการหารือสำหรับผู้แทนรัฐสภาในการเข้าร่วมประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ

3) ผู้ปฏิบัติงานในด้านวิชาการ มองว่าสามารถเป็นการสร้างเครือข่ายที่สามารถต่อยอดในการแบ่งปันข้อมูลด้านกฎหมายระหว่างประเทศ ในการที่จะนำไปจัดทำข้อมูลทางวิชาการในการเผยแพร่ให้แก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา และประชาชน เช่น การค้นหาข้อมูลทางกฎหมายระหว่างประเทศ จากเว็บไซต์ต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ asean.org เพื่อปรับเปลี่ยนข้อมูลทางด้านกฎหมายของประชาคมอาเซียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ผู้ตอบแบบสอบถาม/ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนในเชิงลึก สามารถทำให้ข้าราชการรัฐสภาไทยนำความรู้ไปจัดทำข้อมูลทางวิชาการ

ในการทำงานของคณะกรรมการธิการ ในมิติของการปรับปรุงกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับนานาประเทศมากขึ้น และเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรชุดใหม่ ที่จะต้องมีการทำภารกิจด้านต่างประเทศในด้านการพิจารณาร่างกฎหมาย ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ด้านร่างกฎหมายนั้นๆ ในด้านมติกฎหมาย ความตกลง พันธกรณี และข้อมูลอาเซียน เพื่อประกอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริม สนับสนุนความรู้ที่เกี่ยวข้องในด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภาในรูปแบบการพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาตนเองในด้านการรองรับการทำงานร่วมกันของประเทศสมาชิก ข้อมูลด้านนิติบัญญัติ และด้านภาษาอาเซียนและภาษาอังกฤษ ส่วนการนำไปใช้มีการแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1. ระดับสำนัก ในฐานะสำนักวิชาการ สามารถนำมาใช้กับภารกิจ และหน้าที่ตามตำแหน่ง คือ เป็นข้อมูลสนับสนุนบทความทางวิชาการ เอกสารทางวิชาการ บทโทรทัศน์รายการของโทรทัศน์รัฐสภา แนวทางกำหนดหัวข้อการวิจัยแก่นักวิจัยและนักศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท 2. ระดับสำนักงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ในด้านยุทธศาสตร์ของสำนักและสำนักงานฯ

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

5.1.1 แนวทางการดำเนินการพัฒนาข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงาน

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างสมบูรณ์ในปี 2558 ซึ่งจะเห็นว่าภารกิจที่สำคัญหนึ่งในการเตรียมพร้อมของประชาชนไทยและหมายรวมถึงข้าราชการรัฐสภาไทยด้วย คือ การปรับทัศนคติเชิงบวกในระดับสากล (Internationalization Attitude) ซึ่งหมายถึง การเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้จากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเปิดสู่การรวมตัวในภูมิภาคอาเซียน และเห็นถึงประโยชน์ของการมีความร่วมมือกับประเทศในประชาคมอาเซียน และสามารถสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของประเทศและผลประโยชน์ของภูมิภาคได้ ซึ่งจะเป็นรากฐานให้ทำงานในระดับภูมิภาคได้ดี ศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เล็งเห็นความสำคัญของการสร้างทัศนคติดังกล่าว อันได้แก่ ความภาคภูมิใจในมิติทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมและการต่างประเทศของไทย ขณะที่เห็นคุณค่าและสนใจที่จะเรียนรู้มิติต่างๆของอาเซียนและการรวมตัวในภูมิภาคและของประเทศอื่นในประชาคมอาเซียน ความเข้าใจมิติของการรวมตัวในภูมิภาคและยอมรับความแตกต่างทางมิติในเสาหลักของประชาคมอาเซียนและยุทธศาสตร์ของอาเซียน และปฏิบัติกับประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างเท่าเทียม และเข้าใจมารยาท กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนที่แตกต่าง และพยายามปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยในการปรับพฤติกรรมนั้น จะเน้นการพูดถึงประชาคมอาเซียนในทางที่ดี เป็นบวกและเป็นประโยชน์ มีการแสดงความคิดเห็นที่แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจเรื่องประชาคมอาเซียนและภูมิภาคนิยม มีการแสดงกิริยาที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศในประชาคมอาเซียน และจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบททางภูมิภาค เศรษฐกิจ การเมืองและสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปมีความรู้และความเข้าใจในด้านภาษาต่างประเทศในขั้นพื้นฐานเพื่อการติดต่อสื่อสารด้วยวิธีการ เนื้อหา และถ้อยคำที่เหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของผู้อื่นในกลุ่มประชาคมอาเซียน และบริบทด้านประชาคมอาเซียนในประเทศสมาชิกอาเซียนและมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในงานภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรนี้ จะ

ดำเนินการกับบุคลากรฯ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในสายงานหลักด้านกระบวนการนิติบัญญัติ และสายงานด้านต่างประเทศ

นอกจากนี้ ข้าราชการรัฐสภาไทยยังต้องพัฒนาและเพิ่มพูนพลังความคิดเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Energetic/Dynamic thinking) อันหมายถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูล ติดตามสถานการณ์ของภูมิภาค ด้วยทักษะในการคิดอย่างเป็นรูปธรรม และตื่นตัวในบริบทนานาชาติ เน้นเป้าหมายแบบบูรณาการ โดยสร้างบทบาทเชิงรุกและเชิงรับของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนด้วยการเป็นผู้ผลักดันและอำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วนจากข้อตกลงของประชาคมอาเซียนทั้งในและต่างประเทศอย่างรู้เท่าทัน โดยจะต้องเข้าใจความคิดทฤษฎีที่เอื้อต่อการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์และบูรณาการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศในชั้นพื้นฐานที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินการในบริบทของประชาคมอาเซียน มีการศึกษา วิเคราะห์ ติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลระดับภูมิภาค เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนทางการเตรียมงานการประชุม การเจรจา การพบปะหารือ หรือประสานงานโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ คั่นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและแก้ไขปัญหาด้านการประชุมระดับภูมิภาค และนานาชาติหรือการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านความร่วมมือระหว่างประเทศกำกับ ดูแล ตรวจสอบและพัฒนางานด้านพิธีการทูตและการประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ สามารถศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการประชุม การเดินทางเยือนต่างประเทศ การรับรองคณะบุคคลสำคัญจากต่างประเทศ กำหนดแนวทางและพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลรวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เพื่อให้สามารถสนับสนุนทางความคิดให้กับผู้แทนของรัฐสภาไทยหรือส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการเข้าประชุมระหว่างประเทศ หรือการเดินทางเยือนรัฐสภาต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ และคาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศและระดับภูมิภาค

ข้าราชการรัฐสภาไทยยังจะต้องสามารถนำเสนอและเจรจาต่อรองเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Presentation/Negotiation Drive) กล่าวคือ สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนในการนำทุกภาคส่วนให้ตระหนักรู้และเข้าถึงผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนอย่างเท่าเทียมกัน โดยภาครัฐมีบทบาทเชิงรุกในการนำเสนอและเจรจาต่อรองและการสนับสนุนทุกภาคส่วนในการได้รับผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนสูงสุด และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสูงสุด โดยสามารถเข้าใจยุทธศาสตร์ที่สำคัญเพื่อนำมาใช้ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง พร้อมเข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการในระดับจุลภาค และของประเทศไทยในระดับมหภาคว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไรเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง สามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐและกลยุทธ์ระดับชาติต่อภูมิภาคประชาคมอาเซียนได้ และใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในระดับประชาคมอาเซียนได้เพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง พร้อมทั้งสามารถสนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นหรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวมเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐหรือส่วนราชการหรือกลยุทธ์ระดับชาติและนานาชาติเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง และคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนราชการเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง นอกจากนี้ ยังสามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง พร้อมทั้งทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการในระดับจุลภาคและประเทศไทยในระดับมหภาคตลอดจนระดับภูมิภาคและนานาชาติได้เป็นอย่างดีเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง สามารถดำเนินการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เพื่อการดำเนินการนำเสนอและเจรจาต่อรองในการแข่งขันและร่วมมือระดับประเทศและภูมิภาคได้อย่างชัดเจน มีการริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐในระดับจุลภาคและประเทศไทยในระดับมหภาคตลอดจนระดับภูมิภาคและนานาชาติ โดย พิจารณาจากบริบทในภาพรวมได้อย่างทะลุปรุโปร่งสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ในการมีแต้มต่อในการแข่งขัน (competitive edge) ในหน่วยราชการระดับจุลภาคและประเทศไทยในระดับมหภาคตลอดจนระดับภูมิภาคและนานาชาติ และพร้อมที่จะผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไป

ได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จสร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ได้รับผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนสูงสุด และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสูงสุด

5.1.2 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเครือข่ายเพื่อรองรับการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน

จากการสัมภาษณ์รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นางสาวสุภาภินี ขมะสุนทร) ได้ทราบว่า สมรรถนะที่ 1 การมีทัศนคติเชิงบวกในระดับสากล (Internationalization attitude) ข้าราชการรัฐสภาไทยจะต้องปฏิสัมพันธ์กับตัวแทนประเทศต่างๆเพื่อการเจรจาหรือในการประชุมต่างๆ พร้อมทั้งจะต้องทราบความสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับสากลได้ (internationalization and regionalization) และก้าวทันสถานการณ์ (Mobility) ข้าราชการรัฐสภาไทยควรพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นนอกเหนือจากภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารซึ่งอาจจะยังเป็นอุปสรรคในการปฏิสัมพันธ์ โดยการเสริมสร้างด้วยการฝึกทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนด้วยวิธีการหลากหลาย เช่นการเรียนในบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ การใช้งานจริงในการทำงานด้านการต่างประเทศ สำหรับสมรรถนะที่ 2 การเพิ่มพลังความคิดเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Energetic/Dynamic thinking) ข้าราชการรัฐสภาไทย ควรได้ตระหนักถึงการเป็นศูนย์ข้อมูลและการจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อลงฐานข้อมูลตามเสาหลักประชาคมอาเซียน และการเป็นฝ่ายเลขานุการให้กับคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น ซึ่งจำเป็นจะต้องเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์และการเรียบเรียงความคิดจนสามารถเรียงร้อยมาเป็นเอกสารทางวิชาการได้ การคิดอย่างเป็นพลวัตรเชื่อมโยงทุกระดับ โดยฝึกทักษะการจัดการข้อมูลเพื่อเรียบเรียงข้อความที่มีอยู่มากมายจากหลายแหล่งนำมาสกัดเป็นข้อมูลในการจัดเอกสารวิชาการได้ และสำหรับสมรรถนะที่ 3 การนำเสนอและการเจรจาต่อรองเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Presentation/Negotiation Drive) ข้าราชการรัฐสภาไทยจะต้องคุ้นเคยกับการเจรจาต่อรองในการประชุมระหว่างประเทศ ซึ่งทุกวาระจะต้องอาศัยการนำเสนอข้อมูล และการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อมติ (Resolution) และการดำเนินการที่เป็นไปในทางเดียวกันและเป็นความสนใจร่วมกัน (Collective Action) โดยต้องฝึกฝนการมีทักษะการนำเสนอข้อมูลที่ประมวลความคิดอย่างรอบด้าน และมีความสมดุล พร้อมมีทักษะการเจรจาต่อรอง ที่ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์และพึงพอใจให้มากที่สุด โดยที่คำนึงถึงการประชุม พุดคุยหารือกันเพื่อฝึกให้มีการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายเพื่อนำไปสู่การเจรจาต่อรองที่ทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจมากที่สุด

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ให้แนวทางและประเด็นที่เกี่ยวกับสามเสาประชาคมอาเซียนในประเด็นใดสมควรจะนำมาจัดเป็นเอกสารหรือร่างกฎหมายเพื่อนำเสนอในการประชุมระดับ

นานาชาติ ได้แก่ 1) ประชาชนในภูมิภาคอาเซียนควรได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียมในทางกฎหมาย ซึ่งมักเป็นประเด็นที่สร้างความอึดอัดใจให้กับประเทศสมาชิกในด้านการแก้ปัญหาเพราะอาจสร้างผลกระทบด้านการทูตต่อประเทศนั้น ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงปัญหาการก่อการร้ายในประเทศต่าง ๆ เช่น 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ประเด็นที่ประเทศสมาชิกของประชาคมอาเซียนเห็นว่าเป็นประโยชน์ร่วมกัน และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการแทรกแซงกิจการภายใน 3) ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะสังคมผู้สูงอายุที่แต่ละประเทศในอาเซียนให้ความสำคัญ ซึ่งในอนาคตตัวเลขผู้สูงอายุมีที่คาดว่าจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต 4) ประเด็นด้านความมั่นคง ในด้านพรมแดนและอาณาเขตทางทะเล ซึ่งประเด็นนี้ยังคงถูกหยิบยกมาเป็นประเด็นในการหารือในที่ประชุม ประเทศสมาชิกควรร่วมมือและช่วยกันหาแนวคิดร่วมกันในการแก้ไขปัญหา เช่น การเจรจาการผลักดันกฎหมายร่วมกันเพื่อให้การแก้ไขกรณีพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ด้านการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ที่มีช่องทางการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศในการส่งเสริมช่องทางการค้าด้วยระบบออนไลน์ 6) ด้านกฎหมายแรงงานอาเซียน เพื่อเป็นกฎกติกาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิก เพื่อการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ การนำเข้าแรงงานอย่างผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ โดยการผลักดันข้อกฎหมายในการประชุมเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ แก้ไขปัญหาและอุปสรรค เพื่อร่วมกันประสานประโยชน์ร่วมกันในการส่งเสริมแรงงานคุณภาพ เป็นต้น

ทั้งนี้ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เน้นยุทธศาสตร์ในแผนปฏิบัติการของศูนย์ประชาคมอาเซียน ได้แก่ **ยุทธศาสตร์ที่ 4** การพัฒนาความรู้ ทักษะของข้าราชการรัฐสภาสามัญให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นความรู้ความเข้าใจในมิติยุทธศาสตร์สำคัญของอาเซียน (ASEAN Agenda) เช่น

1. นโยบายและยุทธศาสตร์ของเสาหลักประชาคมอาเซียน หมายถึง การดำเนินงานขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนตามกฎบัตร ปฏิญญาอาเซียน และบันทึกความตกลงในเรื่องต่างๆ ของอาเซียนและวิสัยทัศน์อาเซียน 2025 ทั้งในระดับกลุ่มยุทธศาสตร์ภายในอาเซียน กลุ่มยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค และกลุ่มยุทธศาสตร์เวทีโลก เช่น ส่งเสริมความเชื่อมโยงในอาเซียน ความเชื่อมโยงระหว่างอาเซียนกับภูมิภาคอื่น การเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของอาเซียน การปรับปรุงกลไกระงับข้อพิพาทในภูมิภาค การส่งเสริมให้อาเซียนมีท่าทีและนโยบายร่วมในเวทีโลก เช่น สหประชาชาติ และ G-20 ตลอดจนการสนับสนุนการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน ปี 2562 และสนับสนุนบทบาทประธานรัฐสภาในฐานะประธานสมัชชารัฐสภาอาเซียน โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเสาหลักด้านประชาคมอาเซียน ทั้งสามเสาหลัก คือ เสาหลักประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน เสาหลักประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ เสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

2. ปัญหาที่ทำทลายของอาเซียน หมายถึง ประเด็นวิกฤติร่วมกันของอาเซียน ซึ่งอาเซียนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบและกลไกเพื่อเผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาวิกฤติการทำทลายต่างๆ

การพัฒนาความร่วมมือของอาเซียนในประเด็นระหว่างประเทศต่างๆ ที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน การศึกษาแนวโน้มพัฒนาการของโลกในเรื่องต่างๆ ที่มีผลกระทบต่ออาเซียน เช่น การบริหารจัดการภัยพิบัติและความมั่นคงทางทะเล การรักษาสันติภาพ การจัดการกับวิกฤตอาหาร วิกฤตพลังงาน วิกฤตสิ่งแวดล้อม การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัญหาสิทธิมนุษยชนกับสันติภาพและความรุนแรง แรงงานอพยพผิดกฎหมาย

3. การบูรณาการกฎหมายภายในและความเคลื่อนไหวของกฎหมายอาเซียน เป็นพันธกิจที่สำคัญ เนื่องจากอาเซียนกับรัฐสมาชิกมีความเกี่ยวข้องกัน เพราะรัฐสมาชิกมีบทบาทในการอนุวัติการความตกลงระหว่างประเทศเพื่อใช้บังคับเป็นกฎหมายภายใน ดังนั้น การที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน รัฐสมาชิกจึงต้องมีหน้าที่ในการพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย และดำเนินการอนุวัติการกฎหมายภายในให้เป็นที่ไปตามกฎหมายระหว่างประเทศ

4. อาเซียนกับเวทีระหว่างประเทศ เป็นการติดตามความเคลื่อนไหวของอาเซียน โดยเฉพาะความสำคัญจากการที่อาเซียนเป็นเวทีความร่วมมือในการสร้างสันติภาพและความมั่นคงให้เกิดขึ้นในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แต่ภายหลังสงครามเย็นสิ้นสุดลง อาเซียนได้หันมาเน้นความร่วมมือทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมมากขึ้น ซึ่งการเป็นประชาคม ทำให้อาเซียนมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม กอปรกับเมื่ออาเซียนกลายเป็นองค์กรระหว่างประเทศองค์กรหนึ่งที่ทวีบทบาทและความสำคัญต่อโลกมากยิ่งขึ้น ตามมาตรา 3 แห่งกฎบัตรอาเซียนได้บัญญัติให้อาเซียนมีสภาพเป็นนิติบุคคล (Legal Personality) ทำให้อาเซียนมีความสามารถที่จะทำความตกลงกับประเทศต่างๆ ได้ อาเซียนจึงได้ขยายการเชื่อมโยงกับประเทศหรือกลุ่มประเทศนอกอาเซียน อีกทั้งในปัจจุบันอาเซียนเป็นกลุ่มประเทศที่มีความโดดเด่นทางด้านการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ทั้งการเป็นตลาดขนาดใหญ่ที่เป็นแหล่งผลิตสินค้าของนักลงทุนภายในและภายนอกภูมิภาค และเป็นตลาดที่มีกำลังซื้อสูง มีบทบาทด้านการเมืองในระดับโลก ในการสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อสร้างสันติภาพของสหภาพของสหประชาชาติ

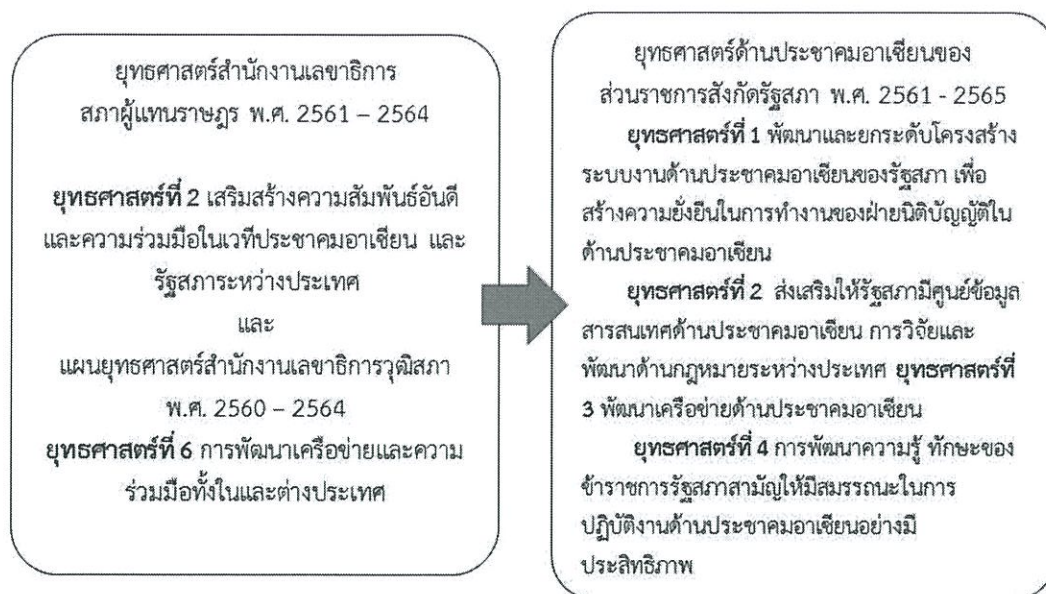
5. อาเซียนกับการมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ครอบคลุมเนื้อหาประเด็นการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดกระบวนการสร้างความเป็นพลเมืองอาเซียนอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ทำให้พลเมืองเกิดความแข็งแกร่งสามารถสร้างโอกาส และรับมือสิ่งท้าทายทุกด้านในโลกปัจจุบัน เกิดความเป็นหนึ่งเดียวของประเทศสมาชิกอาเซียน มีความร่วมมือทั้งด้านการเมืองและความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านการสังคมและวัฒนธรรม ตามกฎบัตรสมาคมแห่งประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ความมุ่งประสงค์ของอาเซียนในหมวดที่ 1 ความมุ่งประสงค์และหลักการ (ข้อ 13) “เพื่อส่งเสริมอาเซียนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งทุกภาคส่วนของสังคม ได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมและได้รับผลประโยชน์จากกระบวนการรวมตัวและการสร้างประชาคมของอาเซียน”

การดำเนินการรองรับการเป็นเจ้าภาพการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายระยะใกล้ ในการสนับสนุนด้านสารถะในการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนในปี พ.ศ. 2562 ที่ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพ และการเตรียมการรองรับให้ประมุขฝ่ายนิติบัญญัติเป็นประธานสมัชชารัฐสภาอาเซียน เพื่อการขับเคลื่อนอย่างยั่งยืนโดยมีประเด็นที่สอดคล้องกับประมุขฝ่ายบริหารที่จะเป็นประธานอาเซียนในปี 2562 นั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะนำเอาผลลัพธ์ของการทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบแผนงาน โครงการ การงาน กิจกรรมตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน และมีวิทยุศาสตร์ของอาเซียนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการถ่ายทอดกรอบนโยบายจากคณะกรรมการด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปสู่การทำงานที่มีข้าราชการรัฐสภาของทั้งสองส่วนราชการอย่างน้อย 4 สายงานมาร่วมกันขับเคลื่อน ทั้งสายงานวิทยากร นิติกร นักวิเทศสัมพันธ์ และนักวิเคราะห์นโยบายและแผนผ่านกลไกการทำงานในรูปแบบของคณะอนุกรรมการ คณะทำงานต่างๆ ดังนี้

1. คณะอนุกรรมการบูรณาการฐานข้อมูลและเว็บไซต์ด้านประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. คณะอนุกรรมการนำแผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปสู่การปฏิบัติ
3. คณะอนุกรรมการบูรณาการแผนงาน โครงการ และงบประมาณด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
4. คณะอนุกรรมการจัดทำฐานข้อมูลความตกลง สนธิสัญญา กฎหมายและกระทู้ถามด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา
5. คณะอนุกรรมการจัดทำข้อมูลวิชาการด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา
6. คณะทำงานจัดทำสารถะการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนด้านการเมืองและความมั่นคง
7. คณะทำงานจัดทำสารถะการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนด้านเศรษฐกิจ
8. คณะทำงานจัดทำสารถะการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนด้านสังคมและวัฒนธรรม
9. คณะทำงานจัดทำสารถะการประชุมหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ในการประชุม
10. คณะกรรมการเตรียมความพร้อมของฝ่ายข้าราชการในการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในปี 2562

ทั้งนี้ การดำเนินงานในปี 2562 จึงเป็นการยกระดับการทำงาน โดยสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียน และรัฐสภาระหว่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดต่างๆ ทั้งความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือด้านต่างประเทศของรัฐสภา ความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อบทบาทในการสนับสนุนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ และสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2560 – 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ ที่มุ่งเน้นการมีเครือข่ายความสัมพันธ์และความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการทำงานของสถาบันนิติบัญญัติ จากทั้งภายในและต่างประเทศ อนึ่ง ทั้งสองส่วนราชการได้ร่วมกันนำกรอบยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านประชาคมอาเซียนและเวทีระหว่างประเทศของทั้งสองสำนักงานฯ มากำหนดเป็น “ยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2561 – 2565” ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเครือข่ายด้านประชาคมอาเซียน โดยได้กำหนดกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งในปี 2562 มุ่งเน้นการยกระดับความเข้มข้นของการทำงานด้านเครือข่ายโดยเฉพาะเครือข่ายระหว่างประเทศ การบูรณาการองค์ความรู้และเป้าหมายในการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียน การใช้กลไกความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งกลไกระดับพหุภาคี ทวิภาคี ตลอดจนการขับเคลื่อนบทบาทของประธานรัฐสภาในเวทีระหว่างประเทศ การเสริมสร้างความร่วมมือในระดับสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาของรัฐสมาชิกอาเซียน การยกระดับความร่วมมือของการทำงานในระดับเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น โดยนำเอาการทูตรัฐสภามาช่วยในการปฏิบัติงานในวงงานรัฐสภาและในเวทีนานาชาติ เพื่อให้การทูตรัฐสภา (parliamentary diplomacy) เป็นเครื่องมือในการเสนอมิติรัฐสภา (parliamentary dimension) ในกิจการระหว่างประเทศ โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะร่วมมือกันทำให้รัฐสภาสามารถนำเสนอมุมมองในกิจการระหว่างประเทศ แก้ไขปัญหาระหว่างประเทศตามอำนาจหน้าที่สากลของรัฐสภา การเป็นผู้แทนของประชาชน ในฐานะผู้แทนปวงชนและสร้างความเข้มแข็ง และความชอบธรรมให้กับระบอบประชาธิปไตยและระบบรัฐสภา โดยมีรายละเอียดของกรอบความเชื่อมโยงความร่วมมือด้านเครือข่ายด้านประชาคมอาเซียนเพื่อขับเคลื่อนการเป็นศูนย์กลางของอาเซียนในพลวัตโลก



แผนการขับเคลื่อนระบบงานและแผนบูรณาการด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

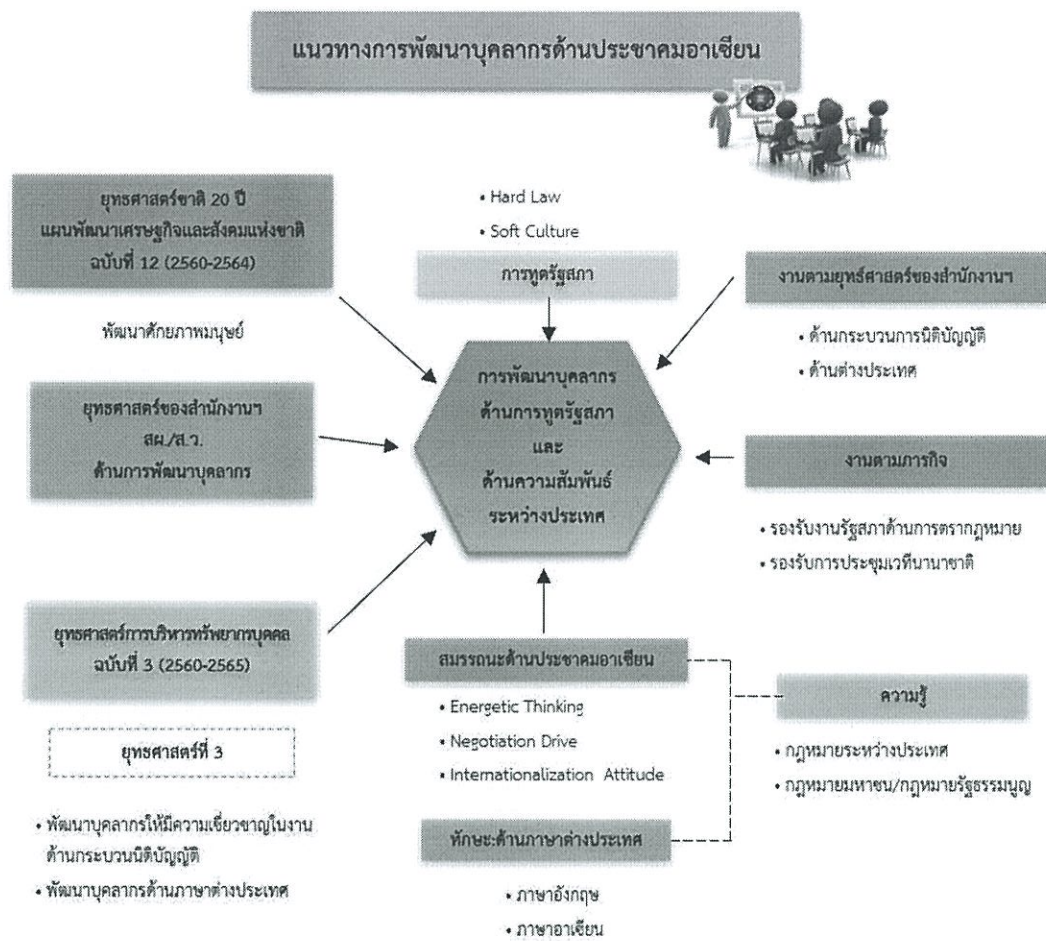
คณะกรรมการประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คณะอนุกรรมการและคณะทำงานที่เกี่ยวข้องด้านประชาคมอาเซียน	
นโยบายและยุทธศาสตร์ของเสาหลักประชาคมอาเซียน	ปัญหาที่ท้าทายของอาเซียน
การบูรณาการกฎหมายอาเซียน (Legal Harmonization)	อาเซียนกับเวทีระหว่างประเทศ
การขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง	

แผนภาพที่ 3 แผนภาพการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำหรับการพัฒนาบุคลากรด้านประชาคมอาเซียนที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เตรียมความพร้อมให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีความรู้ สมรรถนะและทัศนคติที่ดีมาอย่างต่อเนื่อง

ตั้งแต่ปี 2558 ถึง ปี 2560 ซึ่งได้มี 1) หลักสูตรการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สมรรถนะ ด้านประชาคมอาเซียนแก่บุคลากรในการมีทัศนคติเชิงบวกในระดับสากล การเพิ่มพลังความคิดเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การนำเสนอ และเจรจาต่อรองเพื่อผลสัมฤทธิ์ 2) หลักสูตรการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ สมรรถนะแก่บุคลากรในด้านกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ครอบคลุมเสาหลักประชาคมอาเซียน ได้แก่ เสาหลักด้านการเมืองและความมั่นคง เสาหลักเศรษฐกิจ และเสาหลักสังคมและวัฒนธรรม และประเด็นของภูมิภาค (Regional issues) โดยมีโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายระหว่างประเทศ และการจัดทำสนธิสัญญาและข้อตกลงร่วมกัน และการพัฒนาสมรรถนะในด้านการเจรจาต่อรอง (Negotiation) ให้กับกลุ่มนักกฎหมาย และนักวิเทศสัมพันธ์ และบุคลากรสายงานอื่นๆ ที่เป็นฝ่ายสนับสนุนการดำเนินการในกระบวนการนิติบัญญัติ และการดำเนินการด้านประชาคมอาเซียนด้วย และมีการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะความคิดเชิงบวกในระดับสากล (Internationalization Attitude) และความเข้าใจในภูมิภาคนิยม (Regionalism) นอกจากนี้ ยังมีการจัดโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายระหว่างประเทศ และฝึกทักษะการทำวิจัยและการจัดทำแผนนิติบัญญัติของรัฐสภา (Legislative Plan) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเสาหลักประชาคมอาเซียน เช่น ความมั่นคงทางทะเล (Maritime Security) การค้าการลงทุน และแรงงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมมือกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงานด้านประชาคมอาเซียนและด้านต่างประเทศในบริบทนิติบัญญัติ และยกระดับองค์ความรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยมุ่งเน้นการทูตรัฐสภา (ASEAN Parliamentary Diplomacy) เพื่อให้เกิดผลของความร่วมมือหรือลดความขัดแย้งระหว่างประเทศต่างๆในโลก การศึกษาหลักปฏิบัติและการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการวางนโยบายระหว่างประเทศ ซึ่งครอบคลุมทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของประชาคมอาเซียน เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ในการพัฒนาบุคลากรด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2565) และแผนปฏิบัติการของสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาความรู้ ทักษะของข้าราชการรัฐสภาสามัญให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 – 2564) ซึ่งเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์และการผลักดันให้สถาบันนิติบัญญัติมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง



แผนภาพที่ 4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านประชาคมอาเซียน

ในปี พ.ศ. 2562 รัฐสภาไทยเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน ซึ่งจะมีการจัดการประชุมในกรอบของสมัชชารัฐสภาอาเซียนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน (General Assembly)
 2. การประชุมคณะรัฐมนตรีที่ปรึกษารัฐสภาอาเซียนว่าด้วยยาเสพติดอันตราย (AIPA Advisory Council on Dangerous Drugs - AIPACODD)
 3. การประชุมเตรียมการของคณะผู้แทนสมัชชารัฐสภาอาเซียน (AIPA) และการประชุมระหว่างคณะผู้แทน AIPA กับผู้นำอาเซียน (AIPA - ASEAN Interface) ระหว่างการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน
- ทั้งนี้ เพื่อเป็นเตรียมความพร้อมในการจัดการประชุมดังกล่าว คณะกรรมการเตรียมความพร้อมของฝ่ายข้าราชการในการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภา

อาเซียน ในปี พ.ศ. 2562 ได้มอบหมายให้กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรรับผิดชอบสนับสนุนสารัตถะการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนในด้านต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการการประชุมหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ในการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน

ในส่วนของ การดำเนินการสนับสนุนสารัตถะการประชุม นั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน จำนวน 4 คณะ เพื่อติดตามความเคลื่อนไหว รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูล จัดทำสารัตถะ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดทำสารัตถะสำหรับการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนในปี พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย

- 1) คณะทำงานจัดทำสารัตถะการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนด้านการเมือง
- 2) คณะทำงานจัดทำสารัตถะการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนด้านเศรษฐกิจ
- 3) คณะทำงานจัดทำสารัตถะการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนด้านสังคมและวัฒนธรรม
- 4) คณะทำงานจัดทำสารัตถะการประชุมหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ในการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน

ในส่วนของ การปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการการประชุมหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ในการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนนั้น จะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกด้านการประชุม และสารัตถะการประชุมแก่ผู้แทนประเทศผู้สังเกตการณ์ จำนวน 11 ประเทศ และ 1 องค์กร คือ ประเทศออสเตรเลีย แคนาดา จีน ญี่ปุ่น เกาหลี นิวซีแลนด์ รัสเซีย ปาปัวนิวกินี สหรัฐอเมริกา อินเดีย ทิมอร์ - เลสเต เบลารุส และสภายุโรป มีลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดทำขั้นตอนการประชุมหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ ร่างระเบียบวาระ ร่างถ้อยแถลงของประธานการประชุมหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ ยก่างรายงานผลการหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ และปฏิบัติหน้าที่ในที่ประชุมหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์เพื่อช่วยสืบค้นข้อมูลและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ในที่ประชุม

ดังนั้น เพื่อเป็นการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการการประชุมหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ในการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรปฏิบัติหน้าที่สำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงกำหนดจัดการอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความรู้ความเข้าใจในพิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ของการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน ทักษะการฟังและเขียนรายงานการประชุมเป็นภาษาอังกฤษ ให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการการประชุมหารือกับรัฐสภาประเทศผู้สังเกตการณ์ในการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน ในปี พ.ศ. 2562 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีบทบาทสำคัญในการรองรับการทำงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติของ

รัฐสภาในบริบทของความเป็นประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในเวทีการประชุมระหว่างประเทศ โดยข้าราชการรัฐสภาสามัญในสายงานหลักด้านกระบวนการนิติบัญญัติ สายงานหลักด้านต่างประเทศ มีบูรณาการการทำงานร่วมกันกับข้าราชการในสายงานสนับสนุน เช่น สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียน และสามารถขับเคลื่อนบทบาทของฝ่ายนิติบัญญัติด้านประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อที่รัฐสภาไทยมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่เป็นบวกและพร้อมดำเนินการงานด้านประชาคมอาเซียน เพื่อให้รัฐสภาไทยเป็นที่ยอมรับในเวทีนานาชาติ ทั้งนี้ การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการรัฐสภาไทย จะใช้การฝึกอบรมในห้องเรียนควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยวิธีการอื่น เช่น การทำงานกับผู้มีประสบการณ์ (coach หรือ mentor) และการได้ฝึกฝนทักษะจากการทำงาน (On the Job training) ซึ่งให้ผลในการพัฒนาถึงร้อยละ 70-90 ศักยภาพของมนุษย์ มีทั้งที่เป็นแบบแข็งชัด (hard) เป็นความรู้และทักษะที่เห็นได้ชัดเจนและจับต้องได้ง่าย ในขณะที่ศักยภาพอีกแบบคือแบบฝังลึก (soft) เช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ความสามารถในการปรับตัวและปรับเปลี่ยน เป็นต้น ซึ่งศักยภาพเหล่านี้ต้องได้รับการสร้างขึ้น (creation) ต้องส่งเสริมให้นำมาใช้ประโยชน์ (utilization) และทำให้ดำรงคงอยู่ (retention and sustenance)

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ จำเป็นต้องประเมินศักยภาพ ซึ่งได้มีการจัดทำมาตรฐานสมรรถนะที่ใช้ในการวัด โดยมีรายละเอียดของพฤติกรรมตัวบ่งชี้ในแต่ละระดับตำแหน่งของบุคลากรทุกตำแหน่ง จะต้องมีการตรวจสอบหลักฐานการทำงาน เพื่อให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือ ไม่อคติ โดยต้องใช้ความสามารถในปัจจุบัน เป็นฐานการพัฒนาศักยภาพให้ไปถึงระดับที่คาดหวังของตำแหน่งนั้นๆ โดยจะต้องเข้าใจการประเมินความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพที่จะช่วยให้มีศักยภาพในระดับที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งงาน ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ถึงศักยภาพและระดับที่มีอยู่เดิม และบ่งชี้ศักยภาพและระดับที่ต้องการพัฒนาให้ถึง โดยต้องมีการประเมินว่าศักยภาพที่ต้องการพัฒนาคืออะไร มีวิธีการใดบ้างที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงผู้ที่มี ส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่ได้รับผลดีและผลกระทบจากการพัฒนา และเมื่อมีการประเมินแล้ว ควรจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ ซึ่งการจะจัดทำร่างแผนปฏิบัติการจะต้องผ่านกระบวนการสำรวจตรวจสอบ (survey) การเก็บรวบรวมข้อมูล (data collection) และกระบวนการวิจัย ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล (analysis-synthesis) และประเมินค่าข้อมูล (assessment and evaluation) โดยอาจใช้เครื่องมือ เช่น แบบสอบถาม การระดมสมองกลุ่ม การ

วิเคราะห์ SWOT หรือการสังเกต นอกจากนี้ ยังต้องมีระบบการกำกับติดตาม เพื่อจะได้บ่งชี้ว่าบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ของแผนนั้นหรือไม่ และจะได้บทเรียนเพื่อนำมาพัฒนาต่อเนื่องต่อไป

5.2.2 กรอบการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของรัฐสภาประเทศสมาชิก AIPA เพื่อในปฏิบัติหน้าที่การประชุมในกรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนได้นั้น จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาในระดับบุคคล (individual level) คือ ข้าราชการรัฐสภา/ประชาชน สู่การพัฒนาในระดับองค์กร คือ รัฐสภาของประเทศสมาชิก AIPA และก้าวสู่การพัฒนาในระดับภูมิภาค/นานาชาติ คือ อาเซียน/ประชาคมอาเซียน โดยรัฐสภาต้อง 1) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเต็มที่ในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติให้กับสมาชิกรัฐสภาได้ 2) ต้องมีระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยมีเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันของรัฐสภาในประเทศสมาชิก AIPA ได้ 4) สนับสนุนการใช้ศักยภาพโดยสามารถปรับเปลี่ยนความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ 5) มีการใช้แผนการดำเนินการพัฒนาศักยภาพที่เป็นเชิงบูรณาการมีความสอดคล้องในแนวทางเดียวกัน 6) สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในที่ทำงานและมีการรักษาสภาพเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสืบต่อไป 7) มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐสภาในประเทศอาเซียนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ร่วมกัน

บรรณานุกรม

- จรัมพร ประถมบุรณ์ (2547). *Competency*. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.csuchico.edu>
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ ฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ ฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- दनัย เทียนพุดม (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์ นาโกต้า จำกัด
- รัชนีวรรณ วณิชย์ถนอม (2548). “การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์” วารสารข้าราชการ.
- ปีที่ 50 ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม-เมษายน
- วิจิตร ศรีสุพรรณ (2547). *การวิจัย: หลักการและแนวปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3 เชียงใหม่: โครงการตำรา คณะ
- พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศิริชัย กาญจนวาสี (2547). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
- มหาวิทยาลัย
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-Based Learning*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) *การกำหนดสมรรถนะของบุคคลเพื่อการสรรหาและ*
- เลือกสรร*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*.
- กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2547). *Career Development in Practice*. กรุงเทพฯ ฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์

- อาภรณ์ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ ฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2561-2565). กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนพัฒนา สำนักงานนโยบายและแผน . กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านประชาคมอาเซียน สำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561-2564. สำนักงานนโยบายและแผน กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- McClelland, D.C. (1973). *Test for Competence, rather than intelligence*. *American Psychologists* Vol.17 No.7. p. 57 - 83
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
คำถามสัมภาษณ์

คำถามสัมภาษณ์รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นางสาวสุภาภรณ์ ชมะสุนทร)

1. ท่านคิดว่าข้าราชการรัฐสภาไทยสามารถนำสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนมาใช้ในวงงานรัฐสภาอย่างไรได้บ้าง
2. ท่านมองว่าจะสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนด้วยวิธีใดได้บ้าง

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามกลุ่มเป้าหมาย

แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญด้านสมรรถนะประชาคมอาเซียน กรณีศึกษาข้าราชการ
สำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเครือข่าย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

สายงาน.....

กลุ่มงาน.....

สำนัก.....

3. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นเป็นระยะเวลาานเท่าใด

- น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี
 3 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี

4. ท่านดูแลรับผิดชอบงานในด้านใด

- งานเลขานุการในที่ประชุมเวทีระหว่างประเทศ
 งานยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียน
 งานจัดทำเอกสารวิชาการ
 งานจัดทำสารัตถะการประชุมระหว่างประเทศ
 งานจัดทำกฎหมายระหว่างประเทศ
 งานจัดทำกฎหมายทั่วไป
 งานจัดทำฐานข้อมูลด้านประชาคมอาเซียน
 อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับใด

- ประเภทตำแหน่งวิชาการ
 ปฏิบัติการ ชำนาญการ
 ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ
 ทรงคุณวุฒิ

- ประเภทตำแหน่งอำนวยการ
 อำนวยการต้น อำนวยการสูง
 ประเภทตำแหน่งบริหาร
 บริหารต้น บริหารสูง

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียน

1. ท่านมีระดับสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนดังต่อไปนี้ในระดับใด (ใส่เครื่องหมาย / หน้าระดับที่เหมาะสมกับท่านมากที่สุด)

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมีทัศนคติเชิงบวกในระดับสากล (Internationalization attitude)

คำจำกัดความ การเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้จากการเปิดสู่ประชาคมอาเซียน และเห็นถึงประโยชน์ของการทำความร่วมมือกับประเทศในประชาคมอาเซียน และสามารถสร้างสมดุล ระหว่างผลประโยชน์ของประเทศและผลประโยชน์ของภูมิภาคได้

ระดับที่	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
ระดับ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	<p>ทัศนคติที่ดีกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <ul style="list-style-type: none"> ภาคภูมิใจในมิติทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของไทย ขณะที่เห็นคุณค่าและสนใจที่จะเรียนรู้มิติต่างๆ ของประเทศอื่นในประชาคมอาเซียน ยอมรับความแตกต่างทางมิติในเสาหลักของประชาคมอาเซียน และปฏิบัติกับประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างเท่าเทียม เข้าใจมารยาท กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียนที่แตกต่าง และพยายามปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมท่าทีได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปมีความรู้และความเข้าใจในด้านภาษาต่างประเทศในขั้นพื้นฐานเพื่อการติดต่อสื่อสาร

ระดับที่	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
	<ul style="list-style-type: none"> ● สื่อสารด้วยวิธีการ เนื้อหา และถ้อยคำที่เหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของผู้อื่นในกลุ่มประชาคมอาเซียน และมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในงานภาษาต่างประเทศ
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถเข้าใจบริบทของประชาคมอาเซียนได้อย่างชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เข้าใจบริบท และนัยสำคัญของมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมต่างๆ ของประเทศในประชาคมอาเซียนอย่างลึกซึ้ง ● เข้าใจรากฐานทางความแตกต่างทางความคิดอันจะทำให้เข้าใจวิถีคิดของผู้อื่นอย่าง ชัดแจ้ง ● ไม่ตัดสินผู้อื่นจากความแตกต่าง แต่ต้องพยายามทำความเข้าใจ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้มีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถสนับสนุนการปฏิบัติที่ดีต่อกันในภูมิภาค</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สร้างการยอมรับในหมู่ผู้คนต่างชาติ ต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม เพื่อสัมพันธ์ไมตรีอันดี ● สนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างประเทศหรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกันภูมิภาคได้
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถขับเคลื่อนบทบาทประชาคมอาเซียนได้อย่าง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เป็นกลไกสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่าง โดยประสานและประนีประนอมด้วยความเข้าใจในแต่ละบริบทอย่างชัดเจน ● ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ท่าที ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อประสานประโยชน์ระหว่างประเทศหรือระหว่างวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

1.2 สมรรถนะที่ 2 การเพิ่มพลังความคิดเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Energetic/Dynamic thinking)

คำจำกัดความ การแลกเปลี่ยนข้อมูล ติดตามสถานการณ์ของภูมิภาค ด้วยทักษะในการคิด
 อย่างเป็นรูปธรรม และตื่นตัวในบริบทนานาชาติ เน้นเป้าหมายแบบบูรณาการ
 โดยสร้างบทบาทเชิงรุกและเชิงรับของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนด้วย
 การเป็นผู้ผลักดันและอำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาค
 ส่วนจากข้อตกลงของประชาคมอาเซียน ทั้งในและต่างประเทศอย่างรู้เท่าทัน

ระดับที่	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
ระดับ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	เข้าใจความคิดทฤษฎีที่เอื้อต่อการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์และบูรณาการ <ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศในขั้นพื้นฐานที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินการในบริบทของประชาคมอาเซียน
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์และบูรณาการ <ul style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลระดับภูมิภาค เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนทางการเตรียมงานการประชุม การเจรจา การพบปะหารือ หรือประสานงานโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถใช้ผลจากความคิดในทางสร้างสรรค์ <ul style="list-style-type: none"> ให้คำปรึกษา แนะนำ คั่นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและแก้ไขปัญหาด้านการประชุมระดับภูมิภาค และนานาชาติหรือการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านความร่วมมือระหว่างประเทศกำกับ ดูแล ตรวจสอบและพัฒนางานด้านพิธีการทูตและการประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถนำผลจากความคิดให้เกิดอิทธิพล

ระดับที่	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
	<p>(impact)ในวงกว้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการประชุม การเดินทางเยือนต่างประเทศ การรับรองคณะบุคคลสำคัญจากต่างประเทศ กำหนดแนวทางและพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลรวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ● กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำผลจากความคิดให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางในระดับภูมิภาคได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เชี่ยวชาญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศโดยเฉพาะเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และสามารถสนับสนุนทางความคิดให้กับผู้แทนของรัฐสภาไทยหรือส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการเข้าประชุมระหว่างประเทศ หรือการเดินทางเยือนรัฐสภาต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ● กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ และคาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศและระดับภูมิภาค

1.3 สมรรถนะที่ 3 การนำเสนอและการเจรจาต่อรองเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Presentation/Negotiation Drive)

คำจำกัดความ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนในการนำทุกภาคส่วนให้ตระหนักรู้และเข้าถึงผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนอย่างเท่าเทียมกัน โดยภาครัฐมีบทบาทเชิงรุกในการนำเสนอและเจรจาต่อรองและการสนับสนุนทุกภาคส่วนในการได้รับผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนสูงสุด และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสูงสุด

ระดับที่	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
ระดับ 0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1	<p>เข้าใจยุทธศาสตร์ที่สำคัญเพื่อนำมาใช้ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง</p> <ul style="list-style-type: none"> • เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการในระดับจุลภาค และของประเทศไทยในระดับมหภาคว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไรเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถให้ความเข้าใจเพื่อดำเนินการปรับกลยุทธ์เพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรองได้</p> <ul style="list-style-type: none"> • ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐและกลยุทธ์ระดับชาติต่อภูมิภาคประชาคมอาเซียนได้ • ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในระดับประชาคมอาเซียนได้เพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถดำเนินกลยุทธ์เพื่อประโยชน์ในวงกว้างในระดับประเทศได้</p> <ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง • ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวมเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐหรือส่วนราชการหรือกลยุทธ์ระดับชาติและนานาชาติเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง

ระดับที่	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
	<ul style="list-style-type: none"> ● คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนราชการเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถดำเนินกลยุทธ์ร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อประโยชน์ในระดับประเทศและภูมิภาคได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง ● เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกำหนดวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง ● ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการในระดับจุลภาคและประเทศไทยในระดับมหภาค ตลอดจนระดับภูมิภาคและนานาชาติได้เป็นอย่างดีเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเจรจาต่อรอง
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถดำเนินการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เพื่อการดำเนินการนำเสนอและเจรจาต่อรองในการแข่งขันและร่วมมือระดับประเทศและภูมิภาคได้อย่างชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐในระดับจุลภาคและประเทศไทยในระดับมหภาค ตลอดจนระดับภูมิภาคและนานาชาติ โดย พิจารณาจากบริบทในภาพรวมได้อย่างทะลุปรุโปร่ง ● ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ในการมีแต้มต่อในการแข่งขัน (competitive edge) ในหน่วยราชการระดับจุลภาคและประเทศไทยในระดับมหภาค ตลอดจนระดับภูมิภาคและนานาชาติ ● ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ได้รับผลประโยชน์จากประชาคมอาเซียนสูงสุด และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสูงสุด

2. ท่านได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนจากที่ใดบ้าง

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร / สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โปรดให้ข้อมูลชื่อหลักสูตร และโครงการ/กิจกรรม.....
.....
.....
- โรงเรียน / สถาบันที่สำเร็จการศึกษา
- การฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภาครัฐ
โปรดให้ข้อมูลชื่อหลักสูตร และโครงการ/กิจกรรม.....
.....
.....
- การฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานเอกชน
โปรดให้ข้อมูลชื่อหลักสูตร และโครงการ/กิจกรรม.....
.....
.....
- การถ่ายทอดแนะนำโดยเพื่อนร่วมงาน
- การศึกษาหาความรู้และฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง
- อื่นๆ (ระบุ).....

3. ท่านคิดว่าจะพัฒนาสมรรถนะด้านประชาคมอาเซียนด้วยวิธีการใดเพิ่มเติมได้อีก

- ฝึกอบรม สัมมนา
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น CD/หนังสือ/YouTube เป็นต้น
- e - Learning
- การสอนงาน
- อื่นๆ (ระบุ).....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	นายหริินทร์ สุตะบุตร
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
คุณวุฒิการศึกษา	- M.A in International Relations School of International Service, American University - Ph.D. in Human Development Department of Human and Community Development, University of California at Davis
สถานที่ติดต่อ	กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
หมายเลขโทรศัพท์	ที่ทำงาน : 02357 3100 ต่อ 3205