



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
เรื่อง ชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานของผู้เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ที่ สม ๐๐๐๑/ว ๑๔๑๒ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้ประกาศชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานของผู้เข้ารับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และกำหนดเวลาเพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงขอประกาศชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานของนายจิรัช ชาญเจริญ นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๙ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ผู้เข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สังกัดและตำแหน่งเลขที่เดิม ประกอบด้วย

๑. ผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

เรื่อง การวางระบบเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒. ผลงานที่เป็นข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

เรื่อง การทบทวนระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ หากมีผู้ประสงค์ทักท้วงให้ดำเนินการภายใน ๓๐ วันนับแต่วันประกาศ หากครบกำหนดดังกล่าวแล้ว ไม่มีผู้ใดทักท้วง สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายพิทักษ์พล บุญมาลิก)

เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ชื่อผู้เข้ารับการประเมิน นายจิรัช ชาญเจริญ

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ

๑. ชื่อผลงาน การวางระบบเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลาดำเนินการ
๑ ปี ๘ เดือน

๒. บทนำและสภาพปัญหาหรือความสำคัญของเรื่อง

โดยที่ระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑๗ กำหนดให้การคัดเลือก การบรรจุ
และการแต่งตั้งที่มีได้กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ. ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ออกตามความในกฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนั้น การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
ในการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตามหนังสือสำนักงาน
ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๓ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑
และที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยอนุโลม

แต่เนื่องจากการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันดังกล่าวมีประเด็นที่เป็นข้อจำกัด
และไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาโดยการสอบแข่งขัน
เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน
ที่ ก.พ. กำหนดไว้ ประกอบกับในช่วงเวลาที่ดำเนินการสอบแข่งขันปรากฏว่ามีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ส่งผลให้ต้องมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของ
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ในแต่ละขั้นตอนเพื่อให้สอดคล้องกับคำแนะนำสำหรับการ
จัดสอบในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ของกระทรวงสาธารณสุข
อีกด้วย

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหา
และการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามประกาศคณะกรรมการ
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบภารกิจ
ดังกล่าว โดยผู้เข้ารับการประเมินได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ให้เป็นผู้รับผิดชอบในการวางระบบเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และดำเนินการสอบแข่งขันในครั้งนี้

๓. หลักวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

ผู้เข้ารับการประเมิน ได้ศึกษากฎหมาย ความเห็น หลักการ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาวางระบบเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ดังนี้

๓.๑ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๑ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓.๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๑.๓ ระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

๓.๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๓ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

๓.๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาคูลากร

๓.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

๓.๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๔. สรุปสาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้เข้ารับการประเมินได้ดำเนินการโดยวางแผนกำหนดขั้นตอน ดังนี้

๔.๑ ขั้นเตรียมการ

๑) ศึกษาและวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือเวียน รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒) ศึกษาและวิเคราะห์ขั้นตอนการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติครั้งที่ผ่านมา

๓) การออกแบบและกำหนดวิธีการทำงาน

๔.๒ ขั้นตอนดำเนินการ

๑) เสนอคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลพิจารณาวินิจฉัยและกำหนดแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการสอบแข่งขัน

๒) จัดทำแผนงานและขั้นตอนการดำเนินการ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน

- ๔) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ เพื่อพิจารณา
- ๔.๑) แผนและขั้นตอนการดำเนินการสอบแข่งขัน
 - ๔.๒) การกำหนดวิธีการรับสมัครและการชำระค่าธรรมเนียม
 - ๔.๓) การกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และเกณฑ์การตัดสิน
 - ๔.๔) การให้หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดสอบแข่งขันแทน
 - ๔.๕) เงื่อนไขการรับโอนหรือไม่รับโอนผู้สอบแข่งขันได้
 - ๔.๖) ร่างประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน
- ๕) เสนอเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพิจารณาลงนามประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน การเผยแพร่ข่าวและการรับสมัครสอบแข่งขัน
- ๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างดำเนินการสอบแข่งขันโดยวิธีการสอบข้อเขียน และวิธีการสัมภาษณ์
- ๗) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน ครั้งที่ ๓ เพื่อพิจารณาประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบแข่งขัน
- ๘) ประกาศเลื่อนการประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน
- ๙) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน ครั้งที่ ๔ เพื่อพิจารณา
- ๙.๑) กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการออกข้อสอบสำหรับการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
 - ๙.๒) กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน
- ๑๐) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน ครั้งที่ ๕ เพื่อพิจารณา
- ๑๐.๑) กำหนดมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) เพิ่มเติม
 - ๑๐.๒) แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการสอบแข่งขัน
- ๑๑) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.)
- ๑๒) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน ครั้งที่ ๖ และครั้งที่ ๗ เพื่อพิจารณา
- ๑๒.๑) ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และมีสิทธิสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)
 - ๑๒.๒) ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)
 - ๑๒.๓) กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)
- ๑๓) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน ครั้งที่ ๘ เพื่อพิจารณา
- ๑๓.๑) แนวทางการดำเนินการกรณีผู้มีสิทธิสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19)
 - ๑๓.๒) การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์และการวินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขันในวันสอบสัมภาษณ์

๑๔) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)

๑๕) ประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน ครั้งที่ ๙ เพื่อพิจารณาประกาศการขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

นายจิรัช ชาญเจริญ ผู้เข้ารับการประเมิน เป็นผู้ดำเนินการทุกขั้นตอน ในสัดส่วน ๑๐๐ %

๖. ผลงานในส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ดำเนินการ/ปฏิบัติ

นายจิรัช ชาญเจริญ ผู้เข้ารับการประเมิน เป็นผู้เสนอข้อมูลและแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการวางระบบการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติทุกขั้นตอน โดยศึกษากฎหมาย ระเบียบ หนังสือเวียน และหลักการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรวบรวมข้อมูลการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติครั้งที่ผ่านมา และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสอบแข่งขันของหน่วยงานต่าง ๆ โดยเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานกับคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน สถาบันการศึกษาผู้ดำเนินการจัดสอบแข่งขันแทน จัดการประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน การประกาศรับสมัครฯ และประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๗. ผลสำเร็จของงาน

สำนักงานคณะกรรมการสรรหากรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ตามแผนงานที่กำหนด

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ เป็นกรณีศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๘.๒ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ การบริหารจัดการองค์ความรู้

กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการสอบแข่งขัน มีประเด็นที่เป็นข้อจำกัด และไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

๙.๒ การประชุมและการประสานงาน

เนื่องจากคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน ประกอบด้วย รองเลขาธิการและผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก องค์ประกอบของคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันจึงมีจำนวนมาก กรรมการแต่ละคนมีภารกิจค่อนข้างมาก ทำให้เกิดปัญหาด้านการนัดหมายวัน เวลา ในการประชุมให้ตรงกัน รวมทั้งยังต้องประสานงานกับหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาซึ่งผู้ดำเนินการจัดสอบแข่งขัน ให้ทราบถึงความเห็นและมติของคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อจะได้ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

๙.๓ การดำเนินการสอบแข่งขัน

เนื่องจากในช่วงเวลาที่ดำเนินการสอบแข่งขันมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ส่งผลให้ต้องมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ในแต่ละขั้นตอนเพื่อให้สอดคล้องกับคำแนะนำสำหรับการจัดสอบในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ส่งผลให้ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการสอบแข่งขันเพิ่มขึ้น

๑๐. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ ควรกำหนดให้มีการทดสอบความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนตามปฎิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในการทดสอบความรู้ที่เป็นพื้นฐานของการเป็นข้าราชการที่ดี ภายใต้หลักสูตรการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มขึ้น

๑๐.๒ ควรมีการปรับปรุงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งปัจจุบันกำหนดว่าต้องได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางกฎหมายหรือทางสังคมศาสตร์ โดยเปิดกว้างในเรื่องวุฒิการศึกษา สำหรับตำแหน่งนักวิชาการสิทธิมนุษยชนเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชน

๑๐.๓ ควรกำหนดไม่รับโอนผู้สอบแข่งขันได้ที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานของรัฐทุกประเภท ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น เนื่องจากการรับโอนดังกล่าวต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้างนาน ส่งผลให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ล่าช้า

ขอรับรองว่าข้อมูลเกี่ยวกับผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อผู้เสนอผลงาน



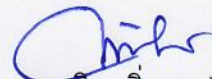
(นายจิรัช ชายุเจริญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อผู้ควบคุมดูแลการดำเนินการ

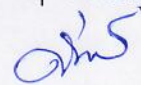


(นายจรชิต พิมลาภ)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ลงชื่อผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก



(นายศรุตพงษ์ จิราติพงษ์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุงหรือพัฒนางาน
ตำแหน่งประเภทวิชาการ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ชื่อผู้เข้ารับการประเมิน นายจิรัช ชาญเจริญ

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ

๑. ชื่อเรื่อง การทบทวนระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒. บทนำ/หลักการและเหตุผล/ความสำคัญของเรื่อง

ทางราชการได้กำหนดข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับข้าราชการ ซึ่งก็คือ “วินัย” เพื่อจุดมุ่งหมายสำคัญให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของราชการ คือ การปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทางราชการ และความผาสุกของประชาชน โดยผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๔๙ (๓) กำหนดให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีอำนาจในการออกระเบียบหรือประกาศ เพื่อใช้ในการกำกับดูแลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในเรื่องการกำหนดคุณสมบัติ การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากราชการ วินัย และการลงโทษทางวินัย การร้องทุกข์ การอุทธรณ์การลงโทษและการอื่นที่จำเป็นในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้กำหนดให้มีระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยได้กำหนดเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยไว้ในหมวด ๓ ของระเบียบดังกล่าว และได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง แต่เมื่อพิจารณาแล้วยังมีประเด็นที่มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเกินความจำเป็น หรือยังไม่ได้ดำเนินการซึ่งเมื่อเกิดกรณีที่ต้องนำข้อกฎหมายมาสู่การปฏิบัติ อาจเกิดความสับสนในการอ้างอิงข้อกฎหมาย หรือมีข้อจำกัดที่อาจไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้เข้ารับการประเมินจึงเห็นถึงความสำคัญของการทบทวนระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อลดความสับสนและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. หลักวิชาการ/แนวความคิด/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

การทบทวนระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในหมวดที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย นอกจากจะต้องทำความเข้าใจหลักการเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัยแล้ว ยังต้องศึกษา วิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น

๓.๑ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓.๒ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๓ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๔ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๕ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

๓.๖ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

๓.๗ กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๘ กฎ ก.ร. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๗

๓.๙ กฎ ก.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๑๐ กฎ ก.ร. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๗

๓.๑๑ ระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๑๒ กฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ พัฒนาระบบการจัดการของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ให้เทียบเท่าระดับสากล

๔. บทวิเคราะห์/ข้อเสนอ

เมื่อพิจารณาระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในหมวดที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย รวมถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเห็นว่า การดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติยังมีประเด็นที่มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเกินความจำเป็น หรือยังไม่ได้ดำเนินการซึ่งเมื่อเกิดกรณีที่ต้องนำข้อกฎหมายมาสู่การปฏิบัติอาจเกิดความสับสนในการอ้างอิงข้อกฎหมาย หรือมีข้อจำกัดที่อาจไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร โดยขอยกตัวอย่างในเบื้องต้น ดังนี้

๑. การรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามหนังสือ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ที่ สม ๐๐๐๑/ว ๕๘๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดแบบบันทึกสรุปประวัติและข้อเท็จจริงรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย (แบบที่ ๑) กรณีผู้บังคับบัญชา สั่งลงโทษทางวินัย หรือสั่งยุติเรื่อง หรืองดโทษแก่ข้าราชการ และกำหนดแบบบันทึกสรุปประวัติและข้อเท็จจริงรายงานเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการ (แบบที่ ๒) กรณีผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการผู้ใดออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อ ๔๒ ของระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งยังกำหนดแบบบันทึกสรุปประวัติและข้อเท็จจริง (แบบที่ ๓) เพื่อรายงานผลการดำเนินการเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการครบทุกขั้นตอน

โดยการพิจารณารายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการเป็นอำนาจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการพิจารณาตามข้อ ๓๓ วรรคสองของระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนที่เป็นอำนาจของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี ซึ่งเมื่อพิจารณาระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๖ จะเห็นว่า มีการกำหนดแบบบันทึกสรุปประวัติและข้อเท็จจริงเพื่อรายงานผลการดำเนินการเมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการครบทุกขั้นตอนส่งให้ ก.พ. เพียงกรณีเดียว

ดังนั้น จึงเห็นว่า การกำหนดแบบบันทึกสรุปประวัติและข้อเท็จจริง ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ที่ สม ๐๐๐๑/ว ๕๘๕ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ที่ให้จัดทำแบบทั้งในขั้นตอนการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจาก รวมทั้งการรายงานการดำเนินการตามมติของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นการสร้างขั้นตอนการดำเนินงานเกินความจำเป็น โดยเห็นควรลดขั้นตอนของการจัดทำแบบที่ ๓ โดยคงไว้เพียงขั้นตอนการจัดส่งสำเนาคำสั่งที่ได้มีการดำเนินการตามมติของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม เพื่อทราบต่อไป

๒. การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ รวมถึงการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์

โดยที่ข้อ ๓๔ วรรคสอง และข้อ ๓๗ วรรคสาม ของของระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ รวมถึงการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติประกาศกำหนด

เนื่องจากเป็นกรณีที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้กำหนดเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ รวมถึงการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ไว้เป็นการเฉพาะตามระเบียบข้างต้น แต่ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าว ดังนั้น จึงไม่ใช่กรณีตามข้อ ๓๐ ของระเบียบข้างต้นที่จะต้องดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือกฎหมาย ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่อง ร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่เป็นการดำเนินการตามข้อ ๔๓ ของระเบียบข้างต้น ประกอบกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ หรือกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๗ แล้วแต่กรณี

ดังนั้น จึงเห็นว่า การที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติยังไม่ได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ รวมถึงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ อาจส่งผลให้เมื่อเกิดกรณีที่ต้องนำข้อกฎหมายมาสู่การปฏิบัติจะเกิดความสับสนในการอ้างอิงข้อกฎหมายได้

๓. การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ

โดยที่ข้อ ๓๙ ถึงข้อ ๔๑ ของระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดเกี่ยวกับคณะอนุกรรมการข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ด้านอุทธรณ์ร้องทุกข์

แต่เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นองค์กรขนาดเล็ก ประกอบกับการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เหตุเกิดจากเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติล้วนแต่เป็นอำนาจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่จะพิจารณาวินิจฉัยทั้งสิ้น ดังนั้นจึงเห็นควรแก้ไขให้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเฉพาะกรณีที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเห็นว่าควรมีการพิจารณาถ่วงรอนงเท่านั้น โดยไม่ต้องกำหนดองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการไว้เป็นการเฉพาะแต่อย่างใด

ในการนี้ ผู้เข้ารับการประเมินจึงขอเสนอแนวคิดในการทบทวนระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อลดความสับสนและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕. แผนงาน/แนวทางการดำเนินการ

ข้อเสนอแนวคิดในการทบทวนระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ รวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๕.๒ กำหนดประเด็นที่จะดำเนินการแก้ไขปรับปรุง หรือจัดทำเพิ่มเติม

๕.๓ นำประเด็นดังกล่าวหรือผู้บังคับบัญชาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๕.๔ เสนอคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เพื่อพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบหรือกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยดังกล่าว

๕.๕ เผยแพร่ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติสามารถค้นคว้าได้

๕.๖ รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการเพื่อทบทวนระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยดังกล่าว เพื่อปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๖. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๖.๑ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยที่สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายมากยิ่งขึ้น

๖.๒ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกันไม่เกิดความสับสน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๗.๑ มีการทบทวนระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๗.๒ การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นไปโดยไม่เกิดความสับสน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

๘. เจาะใจความสำเร็จและอื่นๆ

๘.๑ ผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้ความสำคัญในการทบทวนระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๘.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความอนุเคราะห์ในการให้ความเห็นเพื่อใช้ในการตรวจสอบและปรับปรุงระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๘.๓ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยให้ความสนใจในการศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ลงชื่อผู้เสนอผลงาน



(นายจิรัช ชาญเจริญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖