

ความเป็นมา



การดำเนินการตามโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีที่มาจากการที่คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ก.ร.) มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการปรับค่าตอบแทนภาคราชการ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๗ (มติคณะรัฐมนตรี : เห็นชอบมาตรการปรับค่าตอบแทนภาคราชการ โดยกำหนดค่าตอบแทนประเภทที่ ๒ ค่าตอบแทนพิเศษแปรผันตามผลงานสำหรับผู้บริหาร และค่าตอบแทนประเภทที่ ๓ ค่าตอบแทนพิเศษแปรผันตามผลงานเงินรางวัลให้หน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ซึ่งจ่ายตามผลการประเมินผลงานขององค์กร และเพื่อให้การเบิกจ่ายเงินรางวัลตามมาตรการดังกล่าวเป็นไปโดยถูกต้อง กระทรวงการคลังจึงกำหนดระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและสำหรับหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน



ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมไว้เพื่อการจ่ายเงิน) โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ เป็นต้นมา รวมทั้งนำผลการประเมินมาจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการ และลูกจ้างประจำในการปฏิบัติงาน

“ประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องทำด้วยความโปร่งใส เที่ยงตรง น่าเชื่อถือ อย่างเป็นมาตรฐานสากล”

การจ่ายเงินรางวัลให้บุคคลจะเป็นไปตามผลงานที่แต่ละคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการได้จริง การประเมินผลการปฏิบัติราชการจึงต้องทำด้วยความโปร่งใส เที่ยงตรง น่าเชื่อถือ อย่างเป็นมาตรฐานสากล และเพื่อให้การจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจให้แก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและบุคลากรมีความเหมาะสมเป็นธรรม และสะท้อนถึงผลงานที่แต่ละคนรับผิดชอบดำเนินการได้อย่างแท้จริง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้ว่าจ้าง

ที่ปรึกษาโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมาเป็นที่ปรึกษาโครงการประเมินผลฯ โดยเป็นการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กรและระดับสำนัก และนำผลที่ประเมินได้มารายงานให้คณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา

ได้รับทราบในเบื้องต้นและเสนอคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) เพื่อขอความเห็นชอบและดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป



การนำผลการประเมินมาจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ – ๒๕๕๖ โดยสามารถสรุปการกำหนดสัดส่วนการจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้เป็น ๓ ช่วง คือ

ช่วงที่ ๑

เป็นระยะเริ่มแรกของการจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำแนวทางการจัดสรรเงินรางวัล ตามมติของคณะรัฐมนตรีมาใช้ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับฝ่ายบริหารทุกประการ โดยกำหนดให้ผู้บริหารได้รับการจัดสรรเงินรางวัลร้อยละ ๗๐ ที่เหลืออีกร้อยละ ๓๐ นำไปสมทบให้ผู้ปฏิบัติ

ช่วงที่ ๒

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลตามแนวทางของฝ่ายบริหาร แต่ได้มีการปรับสัดส่วนเงินรางวัล โดยมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติได้รับการจัดสรรเงินรางวัลที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้ผู้บริหารได้รับการจัดสรรเงินรางวัลร้อยละ ๕๐ (ลดลงร้อยละ ๒๐) ที่เหลืออีกร้อยละ ๕๐ นำไปสมทบให้ผู้ปฏิบัติ (ผู้ปฏิบัติได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐)

ช่วงที่ ๓

สำหรับแนวทางการจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจของข้าราชการฝ่ายบริหารตามมติของคณะรัฐมนตรี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นมา คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ส่วนราชการฝ่ายบริหารจัดสรรเงินรางวัลให้เฉพาะผู้ปฏิบัติเท่านั้น และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาและเห็นควรให้ส่วนราชการฝ่ายบริหารจัดสรรเงินรางวัลให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติโดยกำหนดสัดส่วนของเงินรางวัลที่มุ่งเน้นให้

ผู้ปฏิบัติมากกว่าผู้บริหาร ในขณะเดียวกัน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ได้ดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลเช่นเดียวกับข้าราชการฝ่ายบริหารทุกประการ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการข้างต้นอาจจะไม่สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (Pay for Performance) ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ การกระตุ้นและจูงใจให้ข้าราชการระดับบริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น สามารถธำรงรักษาข้าราชการระดับสูงที่มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำให้อยู่ในระบบราชการอย่างมีศักดิ์ศรี และมีขวัญกำลังใจ โดยได้รับค่าตอบแทนตามผลงาน และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ดำรงอยู่สำหรับผู้บริหาร ดังนั้น แนวทางการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงยังคงให้ความสำคัญกับผู้บริหารมากกว่าผู้ปฏิบัติ และเพื่อให้การดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลสอดคล้องกับฝ่ายบริหารเพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้กำหนดสัดส่วนเงินรางวัลของผู้บริหารลดลง โดยผู้บริหารได้รับการจัดสรรเพียงร้อยละ ๓๐ ส่วนร้อยละ ๗๐ นำไปสมทบให้ผู้ปฏิบัติ

ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นมา รัฐบาลไม่มีนโยบายในการจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจ แก่ข้าราชการพลเรือน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงถือ ปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๘ ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติรับทราบตามความเห็นของ เลขาธิการ ก.ร. ที่เสนอว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควร ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จะไม่มีการจัดสรรเงินรางวัลฯ ให้แก่ข้าราชการและ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในคราวประชุม อ.ก.ร. ประเมินฯ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ที่ประชุมได้มีข้อเสนอแนะว่า หาก รัฐบาลยังไม่มีนโยบายในการจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจ ให้แก่ข้าราชการฝ่ายบริหาร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้ว เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการรัฐสภา สามัญในการดำเนินการตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติ ราชการ และเป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่ให้ ส่วนราชการต่างๆ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับความสามารถและ มาตรฐานการปฏิบัติงานของระบบราชการ ซึ่งมีเป้าหมาย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรจะกำหนดแนวทางการนำผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการมาใช้ประโยชน์ ดังนั้น ก.ร. จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์ การมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการ ดีเด่นตามตัวชี้วัด และหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลให้ หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติราชการ ดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานี้ขึ้น เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ สำหรับใช้ในการพิจารณามอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มี ผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด และหน่วยงานที่ให การส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่น โดยให้ นำไปใช้ดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน



โล่รางวัล
“รางวัลแห่งความสำเร็จ”

อนึ่ง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำผลการประเมิน ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการมาคำนวณตามหลักเกณฑ์ การมอบโล่รางวัล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้มี การเพิ่มโล่รางวัลสำหรับหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ซึ่งจะช่วยให้ หน่วยงานที่ได้รับรางวัลมีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ ก.ร. เห็นควรให้มีการมอบโล่ รางวัลในวันคล้ายวันสถาปนารัฐสภา วันที่ ๒๘ มิถุนายน ของทุกปี

อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินการตามโครงการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่ผ่านมานั้น ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ดังนี้

๑. มีแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาระบบงานและ พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยดำเนินการ ผ่านตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนกระบวนการ นิติบัญญัติ เช่น ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการสนับสนุน สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ คณะกรรมาธิการ และ คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ (ตัวชี้วัดของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร) และตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ ของการสนับสนุนกระบวนการตราพระราชบัญญัติและ การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน (ตัวชี้วัดของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) รวมทั้งตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากร เช่น ตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของ การส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตัวชี้วัดระดับ

ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความรู้ทักษะที่สูงขึ้นในด้านกฎหมาย สนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน เป็นต้น

๒. การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาระบบงานการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น สามารถทำให้องค์กรทราบถึงปัญหาการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการผลักดันตัวชี้วัดตามมิติต่างๆ ของกรอบการประเมินผล

๓. การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปผนวกกับการจ่ายเงินรางวัล (เงินโบนัส) ประจำปีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นการจ่ายเงินรางวัลไปตามผลการปฏิบัติราชการ pay for performance โดยมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นและจูงใจให้ข้าราชการระดับบริหารของส่วนราชการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น สามารถธำรงรักษาข้าราชการระดับสูงที่มีความรู้ความสามารถมีภาวะผู้นำให้อยู่ในระบบราชการอย่างมีศักดิ์ศรีและมีขวัญและกำลังใจโดยได้รับค่าตอบแทนตามผลงาน (ดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ – ๒๕๕๖)

๔. การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปผนวกกับการจัดสรรโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติดีเด่นตามตัวชี้วัด และหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แทนการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ หน่วยงานที่ได้รับโล่รางวัลย่อมรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจ และอยากจะทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการให้บริการให้คงไว้ตลอดไป (ดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ – ปัจจุบัน)

๕. การบูรณาการผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเข้ากับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

"...เมื่อทำงาน ต้องมุ่งถึงจุดมุ่งหมาย ที่แท้จริงของงาน งานจึงจะสำเร็จ ได้รับประโยชน์ครบถ้วน ทั้งประโยชน์ของงาน และประโยชน์ของผู้ทำ..."

พระบรมราโชวาท พระราชทานเนื่องในโอกาส
วันข้าราชการพลเรือน, ๑ เมษายน ๒๕๓๒

