

โครงร่างผลงาน

ของ

นายวีรพงศ์ ฤทธิรอด

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการสัมภาษณ์

โครงร่างผลงานตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผลงานส่วนที่ ๑. เรื่อง คู่มือการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน

ผลงานส่วนที่ ๒. เรื่อง การพัฒนานักทรัพยากรบุคคลให้เป็น
มืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๑ ผลงาน

คู่มือการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ

วีรพงศ์ ฤทธิรอด^๑

ความเป็นมา

ตามที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ขึ้น และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา (และได้มีการบังคับใช้อย่างเต็มรูปแบบครบทุกมาตราในวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑) ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงบทบัญญัติบางประการที่ไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนไป ให้มีความเหมาะสมมีการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่สอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการมากขึ้น โดยในพระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติให้มี การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน อาทิ ระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้มีการจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน มีการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดเป็นผู้ดำเนินการแทน ก.พ. มากขึ้น

บทบัญญัติแห่งมาตรา ๕๗ (๑๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติให้ผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในจังหวัดมีอำนาจในการตั้งบรรจุบุคคล ตามความในมาตรา ๕๓ (การบรรจุผู้สอบแข่งขันได้) เข้ารับราชการและการย้ายข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงานและอาวุโส ในจังหวัด จึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นต่อความเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การภาครัฐฝ่ายพลเรือน

จากการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญในกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งบางประเด็นเป็นเรื่องใหม่มากสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ผนวกกับในแต่เรื่องมีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการค่อนข้างมาก กอปรกับคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ.ซึ่งหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐได้จัดทำขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นการกล่าวในภาพรวมใหญ่ที่ใช้กับทุกส่วนราชการ (โดยเฉพาะราชการบริหารส่วนกลาง) ไม่ได้มีการลงลึกในรายละเอียดในแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด จึงก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติว่าเรื่องเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ในการตั้งราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หรือไม่ จึงจำเป็นจะต้องมีคู่มือในการกลั่นกรองงานเพื่อช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามระบบคุณธรรมและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

จัดทำคู่มือการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

^๑ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

แนวคิดที่นำมาใช้เป็นแกนหลักในการจัดทำคู่มือการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ (หมวด ๓ การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง)

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ทั้งลักษณะ กฎ ก.พ.และหนังสือเวียนต่างๆ

๓. แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) : ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงได้ส่งผลให้เกิดการปรับตัวทั้งในองค์กร (คือส่วนราชการระบบราชการ) และตัวทรัพยากรบุคคลในองค์กร (ข้าราชการ) ทั้งนี้เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นส่วนราชการและข้าราชการสมัยใหม่ ซึ่งการดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการเชื่อมโยงสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ

สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

๑. ประมวลกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. และหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ตลอดจนหลักเกณฑ์ วิธีการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงมหาดไทยและสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

๒. รวบรวมและประมวลประเด็นข้อหารือเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการจากกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานจังหวัด และข้าราชการ

๓. วิเคราะห์และเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ เป็นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ จากข้อมูลตามข้อ ๑ และ ๒ โดยนำแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) มาใช้เป็นแกนหลักในการวิเคราะห์ โดยมีกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนี้

<p>การนำทาง (navigation) วิสัยทัศน์ : การบรรจุแต่งตั้ง ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพตามระบบคุณธรรมและก่อให้เกิด ประโยชน์แก่ราชการเป็นสำคัญ รวมทั้งต้อง ไม่ก่อให้เกิดการฟ้องคดีทางการปกครอง</p>	<p>ภาวะผู้นำ (leadership) ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องเป็น สัญลักษณ์ของระบบคุณธรรม เชื้อมั่น ในระบบคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในจังหวัด</p>
<p>การปรับแต่งหรือเสริมสร้างพลัง (enablement) มีการเตรียมความพร้อมในเรื่องของ โครงสร้างองค์กร ความต้องการของ ตำแหน่ง ข้อมูลบุคคลให้สมบูรณ์และ ทันสมัยอยู่เสมอ และมีคู่มือการปฏิบัติงาน</p>	<p>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ การเปลี่ยนแปลง (ownership) มีการสื่อสาร ทำความเข้าใจกับ ผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจ ส่วนราชการและข้าราชการให้เข้าใจ ตรงกัน</p>



**ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง
(blueprint for change)**

- สร้างคู่มือการบรรจุแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญใน
อำนาจผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อใช้
เป็นแนวทางในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลในจังหวัด

๔. นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาประมวลรวมกับประเด็นข้อหารือเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง

๕. จัดทำรายละเอียดตามประเด็นการนำเสนอตามข้อ ๔ โดยประมวลกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. และหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ตลอดจนหลักเกณฑ์ วิธีการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการของกระทรวงมหาดไทยและสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยแล้วส่งเคราะห์ออกมาเป็นคู่มือการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญในอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัด

ผลสำเร็จของงาน

คู่มือการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลจังหวัด ในอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัด จะเป็น

๑. เครื่องมือในการใช้ดุลยพินิจในการสั่งการเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามระบบคุณธรรมและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการเป็นสำคัญ รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดการฟ้องคดีทางการปกครอง

๒ เครื่องมือช่วยให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบมีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เครื่องมือทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มากขึ้น

ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

มีความยุ่งยากซับซ้อนในการตีความและการใช้ภาษา เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ระเบียบและหนังสือเวียนล้วนเป็นกฎหมาย จึงจำเป็นต้องตีความอย่างรอบคอบและระมัดระวังในการใช้ภาษาในคู่มือเพื่อไม่ให้มีการบิดเบือนเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ต้องเป็นภาษาสื่อแล้วคงความหมายเดิมแต่เข้าใจง่าย ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความแตกต่างกันในเรื่ององค์ความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่แตกต่างด้วย

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการบรรจุแต่งตั้งมีรายละเอียดจำนวนมาก ซึ่งบางประเด็นที่นำเสนออาจจะไม่ครบถ้วนหรือตรงตามกรณีของจังหวัดทั้งหมด แต่คู่มือดังกล่าวสามารถนำมาเป็นหลักในการวิเคราะห์และนำเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้ และที่สำคัญในการตัดสินใจและการนำเสนอความเห็น ต้องตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ยึดหลักของกฎหมาย ระบบคุณธรรมและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

(นายวีรพงศ์ ฤทธิรอด)

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๓