

โครงร่างผลงาน

ของ นางสาวจุฑาทิพ บทกลอน

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ

สังกัด สำนักงานจังหวัดแพร่

เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการสัมภาษณ์
โครงร่างผลงานตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผลงานส่วนที่ 1. เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด
สำนักงานจังหวัดแพร่

ผลงานส่วนที่ 2. เรื่องการพัฒนาในเรื่องการจัดการเรียนรู้

โครงร่างผลงาน

ของ

น.ส.จุฑาทิพ บทกลอน

1. ชื่อผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดแพร่
2. ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม 2552 – พฤษภาคม 2553
3. หลักการเหตุผลความจำเป็นมา

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งออกตามความในมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา สามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ โดยกำหนดให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบแรกของการประเมินในปีงบประมาณ 2553 หรือตั้งแต่รอบประเมินวันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึง 31 มีนาคม 2553 เป็นต้นไป ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบเดิมที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมินโดยใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินเป็นหลัก ทำให้ผลการประเมินไม่สามารถระบุนความแตกต่างระหว่างผู้มีผลงานดีเด่น ปานกลางและต่ำกว่ามาตรฐาน รวมทั้งไม่สามารถระบุนความเชื่อมโยงระหว่าง ผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลและผลงานของส่วนราชการได้อย่างชัดเจน

4. แนวคิด ทฤษฎี นโยบาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1. มาตรา 78 และมาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ที่กำหนดให้ การพัฒนาระบบงานภาครัฐ ให้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ การพิจารณาสรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลใดเข้าสู่ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรม ทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว

2. หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552

5. ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษาทบทวนรายละเอียดระเบียบ ข้อสั่งการ หนังสือเวียนของ ก.พ. และ กระทรวงมหาดไทย ที่เกี่ยวข้องการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งศึกษาการดำเนินการ ประเมินผลของข้าราชการในสังกัดที่ผ่านมาว่าได้ดำเนินการอย่างไร

2. จัดทำแผนการดำเนินการและกรอบระยะเวลาในการดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปอย่างมีระบบ และทราบถึงกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา

3. ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้ข้าราชการในสังกัดถือปฏิบัติ โดยอิงจากประกาศจังหวัด และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทย

4. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งชี้แจง ให้ข้าราชการในสังกัดได้รับทราบ

5. การจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล โดยผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมินและผู้รับ การประเมินทำการตกลงตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่จะประเมินร่วมกันและเมื่อได้ข้อตกลงแล้วให้กรอก ข้อมูลลงในแบบฟอร์มและลงนามรับทราบข้อตกลง

6. ในระหว่างรอบการประเมินผู้ประเมินต้องติดตามงานที่รับผิดชอบ พิจารณาปัญหาและ หนทางแก้ไข ปรีกษาหรือกับผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง เพื่อให้การปฏิบัติราชการ บรรลุผลตามที่ได้ตกลงกันไว้ รวมทั้งพิจารณาพฤติกรรมการทำงานของตนว่าสามารถทำได้เท่ากับ หรือ ดีกว่าระดับสมรรถนะของตำแหน่งหรือไม่

7. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้คะแนน โดยผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะพิจารณาตาม องค์ประกอบการประเมินคือผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ ประเมินโดยการเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติราชการจริงกับค่าเป้าหมาย และแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล ซึ่งการแจ้งผล การประเมินต้องให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน จากนั้นให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ กรอกรายละเอียดคะแนนในแบบสรุปการปฏิบัติราชการ

8. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น และดีมาก ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน และเป็นการยกย่อง ชมเชย ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น และดีมาก

6. บทวิเคราะห์

6.1 การวิเคราะห์ผลงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการทำให้เป้าหมายการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ข้าราชการเกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติราชการและ

รับทราบเป้าหมายในการปฏิบัติราชการในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน และการประเมินเป็นไปตามผลงานทำให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม

6.2 การวิเคราะห์ปัญหา

การประเมินการปฏิบัติราชการของผู้ที่มาช่วยราชการที่กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นผู้ทำหน้าที่ประเมิน และให้หัวหน้าส่วนราชการที่ผู้้นั้นมาช่วยราชการเพียงแต่ให้ความเห็นนั้น ทำให้ข้าราชการที่มาช่วยราชการ ไม่รับคะแนนตามที่ควรจะเป็น เนื่องจากการประเมินผลจะต้องไปสัมพันธ์กับการเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น คะแนนที่ได้จะต่ำกว่าคะแนนที่ส่วนราชการที่มาช่วยราชการประเมินไป

6.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

ให้ความเห็นในเวทีสัมมนาในเรื่องการประเมินผลให้ สำนักงาน ก.พ. ได้รับทราบปัญหา เนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดไม่ได้สัมผัสกับการทำงานของข้าราชการดังกล่าว ทำให้การให้คะแนนไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งส่งผลต่อการคำนวณในการเลื่อนเงินเดือน

7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

1. ข้าราชการได้มีการพัฒนางาน เนื่องจากได้รับทราบและทำความเข้าใจตั้งแต่เริ่มรอบการประเมินว่าจะประเมินผลการปฏิบัติราชการในเรื่องใด ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนางานเพื่อให้ตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมาย
2. การดำเนินการมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการ มีการตรวจสอบการดำเนินการ ทำให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม

8. การนำไปใช้ประโยชน์

1. มีการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดี
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ในการกำกับติดตามงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย
3. นำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ เช่น พัฒนาความรู้และการจัดสรรเงินรางวัล เป็นต้น

9. ผู้ร่วมดำเนินการ

- ไม่มี