

## ส่วนที่ 2. ข้อเสนอแนวคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

### 1. หลักการและเหตุผล / ความเป็นมา

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รอบการประเมินวันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึง 31 มีนาคม 2553 ซึ่งเป็นการดำเนินการตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 76 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยเป็นการประเมินที่มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นครั้งแรก ซึ่งจากการประเมินในรอบการประเมินดังกล่าว ได้พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้เสนอแนวคิดได้วิเคราะห์และสรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญแบ่งออกได้เป็น 4 ประเด็น ดังนี้

- 1) เนื่องจากหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้เลือกใช้วิธีการประเมินแบบ 360 องศา สำหรับการประเมินในส่วนสมรรถนะ ทำให้ต้องใช้บุคลากรและแบบประเมินในการดำเนินการประเมินเป็นจำนวนมาก
- 2) เนื่องจากวิธีการในการคำนวณคะแนนผลการประเมินค่อนข้างซับซ้อน ทำให้ผลคะแนนที่ได้มีความคลาดเคลื่อนค่อนข้างสูง
- 3) การจัดเก็บข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการยังเป็นในรูปแบบเอกสาร ยังไม่มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการนี้โดยเฉพาะ ทำให้ยากต่อการประมวลผลในภาพรวม
- 4) การเชื่อมโยงข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับฐานข้อมูลอื่นๆ เช่น ฐานข้อมูลเงินเดือน ฐานข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังไม่สามารถกระทำได้ ทำให้ข้อมูลด้านการบริหารงานด้านงานบุคคลของส่วนราชการไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

### 2. บทวิเคราะห์ แนวคิด

จากประเด็นปัญหาที่ประสบจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในรอบการประเมินที่ผ่านมา ผู้เสนอแนวคิดได้นำแนวคิด และระเบียบที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา โดยมีแนวคิดและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตราที่ 27 กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานว่า หากสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมแล้ว จะเป็นการลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย รวมทั้งไม่เกิดผลเสียแก่ราชการ ให้ส่วนราชการดำเนินการให้ข้าราชการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังเงิน
- 2) แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นแนวคิดที่ต้องการแยกงานด้านยุทธศาสตร์ อันได้แก่การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ออกจากงานด้านบริหารจัดการ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือบุคลากรภายนอก (Outsourcing) มาช่วยทดแทนในภารกิจด้านบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถใช้บุคลากรไปปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์ให้มากขึ้น
- 3) แนวคิดการพัฒนาระบบงานโดยเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีแนวคิดในการพัฒนาระบบงานตามขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

3.1) การวางแผน

3.2) การกำหนดขอบเขตการดำเนินการ

- 3.3) การรวบรวมและวิเคราะห์ความต้องการ
- 3.4) การออกแบบ
- 3.5) การทดสอบระบบ และการนำระบบไปใช้งาน

### 3. ข้อเสนอแนวคิด

จากประเด็นปัญหาที่ประสบจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในรอบการประเมินที่ผ่านมา ผู้เสนอแนวคิดขอเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยโดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ได้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรภายนอก (Outsourcing) มาช่วยในงานด้านบริหารจัดการ เพื่อจะได้ใช้บุคลากรไปปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์ให้มากขึ้น ทั้งนี้ แนวการดำเนินการต้องนำเอาแนวคิดในการพัฒนาระบบงานโดยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกรอบขั้นตอนในการพัฒนาด้วย เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างถูกต้องตามขั้นตอนและเกิดประสิทธิภาพ ดังนี้

1) การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยการตั้งคณะทำงานเป็นการเฉพาะ (Adhocracy) เพื่อร่วมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อกำหนดขอบเขตการจัดทำระบบงานที่ครอบคลุมทั้ง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และระบบฐานข้อมูลด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปเป็นกรอบในการดำเนินการจัดจ้างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบระบบงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

2) การเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้สามารถเชื่อมโยงกับระบบงานอื่นๆ เช่นระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) ของ สำนักงาน ก.พ. ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันดำรงราชานุภาพ สป. หรือระบบฐานข้อมูลบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ สป. เพื่อให้สามารถนำข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านอื่นๆ มาประมวลผลร่วมกัน เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

3) การพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับระบบงาน ในการพัฒนาระบบงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรผู้ใช้งานระบบงานควบคู่กัน โดยการจัดอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการจัดกลุ่มชุมชนผู้ปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) เพื่อให้ความรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันเกี่ยวกับการใช้ระบบงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ระบบงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

### 4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ/ประโยชน์ที่จะได้รับ

จากข้อเสนอที่ผู้เสนอแนวคิดได้นำเสนอ หากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าว ประโยชน์ที่ส่วนราชการจะได้รับ สามารถสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

- 1) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สามารถใช้งานได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ
- 2) สามารถลดการใช้ทรัพยากรทั้งบุคลากรและแบบประเมินในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- 3) ทำให้ระบบงานประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความสะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- 4) สามารถเชื่อมโยงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กับฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ เพื่อใช้ประโยชน์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ครบทุกด้าน
- 5) ผู้บริหารสามารถใช้ระบบฐานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล

#### 5. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 1) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลประเมินที่ได้จากระบบไปประกอบการเลื่อนเงินเดือน แต่งตั้ง รวมถึงการนำใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
- 2) สามารถเชื่อมโยงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กับระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ ได้ และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 3) ผู้ใช้ระบบสามารถใช้งานและมีความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบ
- 4) บุคลากร และแบบประเมินที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการลดลง

