

ส่วนที่ 2. ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ นายชนะสิทธิ์ นิธิวิวัฒน์กุล

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

เรื่อง การพัฒนางานสำนักงานจังหวัดด้วยระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

1. หลักการและเหตุผล / ความเป็นมา

1.1 สำนักงานจังหวัด เป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญในการบริหารงานราชการของจังหวัด สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ว่าราชการจังหวัด ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสำนักงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2553

1.2 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 76 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ประกอบการแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2. บทวิเคราะห์ แนวคิด / ข้อเสนอ

2.1 บทวิเคราะห์

2.1.1 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2553 กำหนดให้สำนักงานจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติไปเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในพื้นที่ การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์เพื่อการวางแผนและเครือข่ายสารสนเทศของจังหวัด โดยเป็นศูนย์กลางสารสนเทศของจังหวัด เพื่อการบริหารและวางแผนพัฒนาจังหวัด การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ดำเนินการตามแผน กำกับและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนพัฒนาจังหวัด ประสานการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี หรือคำของบประมาณของจังหวัด และประสานการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี หรือคำของบประมาณพัฒนากลุ่มจังหวัด ดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและการพัฒนาระบบราชการของจังหวัด และการอำนวยความสะดวก การปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด โดยมีบุคลากรของสำนักงานจังหวัดเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือนำมาปรับใช้กับพัฒนางานของสำนักงานจังหวัด

2.1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน (2) การติดตาม (3) การพัฒนา (4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ (5) การให้รางวัล ทั้งนี้ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ของหน่วยงาน มีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงานและบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการ

พัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิด

- 2.2.1 หลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)
- 2.2.2 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)
- 2.2.3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
- 2.2.4 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545
- 2.2.5 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551
- 2.2.6 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2553
- 2.2.7 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 2.2.8 การประเมินสมรรถนะ

2.3 ข้อเสนอ

2.3.1 การจัดระบบงาน ปัญหาของปริมาณงานของสำนักงานจังหวัดที่มากเกินไปกำลังคน งานที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบ การจัดให้มีการแบ่งงาน มอบหมายงานให้ผู้ที่รับผิดชอบที่ชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนเป็นเครื่องมือทางการบริหารของผู้บังคับบัญชา ช่วยในการติดตาม การประสานงานระหว่างกัน ซึ่งจะทำให้ทราบว่ามีใคร หน่วยงานใด รับผิดชอบงานใด การกิจใด ทำให้สามารถติดตาม ประสานงานได้ถูกต้อง

2.3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการนำงานในหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย มากำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานรายบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดสิ่งตอบแทน ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากร

2.3.3 การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานจังหวัด การนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนางานของสำนักงานจังหวัด จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของสำนักงานจังหวัด ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ /ประโยชน์ที่จะได้รับ

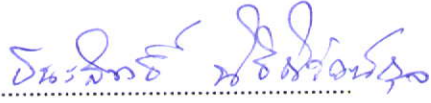
3.1 การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ สามารถสนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ว่าราชการจังหวัดในด้านต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น

3.2 มีความเชื่อมโยงของงาน ผลการปฏิบัติงาน กับสิ่งจูงใจที่มีความเป็นธรรม และบุคลากรมีความพึงพอใจ

3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำหรับวัดผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 4.1 การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดผลสัมฤทธิ์มากขึ้น
- 4.2 บุคลากรของสำนักงานจังหวัด มีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน
- 4.3 ร้อยละของจำนวนบุคลากรของสำนักงานจังหวัดที่ได้รับการพัฒนา

(ลงชื่อ).....

(นายชนะสิทธิ์ นิติวัดน์กุล)

ผู้เสนอแนวคิด

12.....กรกฎาคม 2553