

# โครงร่างผลงาน

ของ นายธีรยุทธ ราชโรจน์

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สังกัด สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล  
ส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)

เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการสัมภาษณ์  
โครงร่างผลงานตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผลงานส่วนที่ 1. เรื่อง ผลการดำเนินการตามโครงการติดตามประเมินผล  
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552

ผลงานส่วนที่ 2. เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบ  
Knowledge Management

	หน้า
● โครงร่างผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	1
1. ชื่อผลงาน	1
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	1
3. หลักการและเหตุผล / ความเป็นมา	1
4. แนวคิด ทฤษฎี นโยบาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง	1
5. ขั้นตอนการดำเนินการ	2
6. บทวิเคราะห์	2
6.1 การวิเคราะห์ผลงาน	2
6.2 การวิเคราะห์ปัญหา	2
6.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ	2
7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ / เชิงคุณภาพ)	3
8. การนำไปใช้ประโยชน์	3
9. ผู้ร่วมดำเนินการ	
● โครงร่างข้อเสนอแนวคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4
ชื่อเรื่อง	4
1. หลักการและเหตุผล / ความเป็นมา	4
2. บทวิเคราะห์ / แนวคิด / ข้อเสนอ	4
2.1 บทวิเคราะห์	5
2.2 แนวคิด	5
2.3 ข้อเสนอ	5
3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ / ประโยชน์ที่จะได้รับ	6
4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	

## โครงร่าง

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ของ นายธีรยุทธ ธิลาโรจน์

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

### 1. ชื่อผลงาน

ผลการดำเนินการตามโครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552

### 2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ

ตุลาคม 2551 – กันยายน 2552

### 3. หลักการและเหตุผล/ความเป็นมา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของส่วนท้องถิ่น รวมทั้งช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2552 สำนักงาน ก.ถ. ได้จัดทำโครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2548 โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ เพื่อส่งเสริมและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้คู่มือการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้แก่ส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย

สำหรับผลงานที่ได้จัดทำขึ้นนี้เพื่อให้ทราบผลความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการ ฯ โดยวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก็เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อปรับปรุงให้การดำเนินโครงการ ฯ สำหรับเป้าหมายในปีต่อ ๆ ไปสามารถพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นมาตรฐานเดียวกันและมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์อันจะนำไปสู่การบริหารงานบุคคลที่พึงปรารถนาต่อไป

### 4. แนวคิด ทฤษฎี นโยบาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

4.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

4.3 เอกสารวิชาการเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

4.4 เอกสารวิชาการและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงาน อาทิเช่น การบริหารงานบุคคลทั่วไป หลักการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และปัจจัยสำคัญของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

4.5 เอกสารการจัดทำตัวชี้วัดและการพัฒนาตัวชี้วัด

### 5. ขั้นตอนการดำเนินการ

5.1 วางแผนการประเมินโดยทำการศึกษาคู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

5.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการ ฯ ให้แก่ส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่ได้รับการส่งเสริมและให้คำแนะนำในพื้นที่จังหวัดเป้าหมาย

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรวบรวมผลจากแบบสำรวจที่มีอยู่ในคู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจากกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการประชุมตามโครงการ ฯ

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเอาข้อมูลที่เก็บรวบรวมในข้อ 5.3 มาวิเคราะห์แล้วนำผลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน

5.5 การเขียนรายงานและการเผยแพร่ เมื่อดำเนินการประเมินและตรวจสอบผลการประเมินแล้ว จัดทำสรุปและรายงานผลการประเมินให้หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ

## 6. บทวิเคราะห์

### 6.1 การวิเคราะห์ผลงาน

(1) การประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเนื้อหาตามหลักสูตรฯ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ ความเข้าใจ ก่อน การประชุมเท่ากับ 13.08 หรือคิดเป็นร้อยละ 65.40 ของคะแนนเต็ม ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของระดับความรู้ ความเข้าใจ หลัง การประชุมเท่ากับ 15.06 หรือคิดเป็นร้อยละ 75.30 ของคะแนนเต็ม ซึ่งถือได้ว่าผ่าน เกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดไว้

(2) การประเมินประสิทธิผลการดำเนินการตามโครงการฯ พบว่า กิจกรรมการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้มีประสิทธิผลเป็นอย่างมาก โดยผลการประเมินความสำเร็จของการบริหารจัดการในภาพรวมมีความสำเร็จอย่างยิ่ง

### 6.2 การวิเคราะห์ปัญหา

การประเมินผลการบริหารงานบุคคลของส่วนท้องถิ่น ปรากฏว่าส่วนท้องถิ่น มีการปฏิบัติเฉลี่ยรวมน้อยกว่า 3.50 อยู่หลายตัวชี้วัด ซึ่งถือได้ว่าต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ได้แนะนำให้ส่วนท้องถิ่นเร่งรัดปรับปรุงและพัฒนาประเด็นต่างๆ ที่มีปัญหาโดยเร็ว เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 6.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

(1) สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรใช้กลไกการดำเนินงานในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมให้ส่วนท้องถิ่นเห็นความสำคัญของการประเมินการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ เพื่อแนะนำ วิธีการใช้คู่มือการใช้เครื่องชี้วัดให้เป็นระบบมาตรฐานเดียวกัน

(2) จังหวัดส่วนใหญ่ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการที่กำหนดไว้ในแผนประจำปี ดังนั้น เพื่อเป็นรากฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลในปีต่อไป จึงเห็นควรมีการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

## 7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

7.1 กระทรวงมหาดไทย สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นเครื่องกำหนดในการปฏิบัติเพื่อการติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

7.2 คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนข้าราชการส่วนท้องถิ่น สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการตรวจและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้

อนึ่ง ผู้นำเสนอผลงานได้จัดทำรายงานการประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการ ฯ นำเรียนปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อโปรดทราบ และแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว แต่ไม่สามารถนำเสนอที่ประชุม ก.ธ. ได้เนื่องจากองค์ประกอบของ ก.ธ. ไม่ครบ

#### 8. การนำไปใช้ประโยชน์

8.1 เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนดให้ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการ ฯ เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานระดับสำนัก / กอง เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยตามตัวชี้วัด “ ระดับความสำเร็จของส่วนท้องถิ่นที่นำตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ” ภายใต้ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552 ผลการประเมินอยู่ระดับดีมาก (5 คะแนนเต็ม)

8.2 นำข้อเสนอแนะและแนวทางในการบริหารจัดการไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินการเพื่อจัดทำโครงการ ฯ ดังกล่าว ในปีต่อไปให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น

8.3 ใช้เป็นแหล่งอ้างอิงและเป็นข้อมูลเชิงวิชาการ โดยประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลการประเมินผล การบริหารงานบุคคลของส่วนท้องถิ่น ผ่านทาง Website ของ ก.ธ. และสำนักงาน ก.ธ. เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

8.4 นำแนวคิด รูปแบบ และวิธีการในการติดตามประเมินผลไปประยุกต์ใช้เพื่อติดตามผลระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของจังหวัดที่จะได้รับการแต่งตั้งต่อไป

#### 9. ผู้ร่วมดำเนินการ

- ไม่มีผู้ร่วมดำเนินการ

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นายธีรยุทธ लाखโรจน์)

ผู้เสนอผลงาน

14 กรกฎาคม 2553