

โครงการผลงาน

ของ นายอัมรินทร์ นวลน้อย

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สังกัดสำนักงานจังหวัดพังงา

เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการสัมภาษณ์
โครงการผลงาน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ



ผลงานส่วนที่ 1 เรื่อง บทบาทของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารจัดการ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัด

ผลงานส่วนที่ 2 เรื่อง การมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล
เพื่อการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ



โครงร่างผลงานส่วนที่ 1

เรื่อง บทบาทของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารจัดการ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัด

โครงการผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
ของ นายอัมรินทร์ นวลน้อย

1. **ชื่อผลงาน** บทบาทของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารจัดการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัด

2. **ระยะเวลาที่ดำเนินการ**

ระยะเวลาที่ผู้เขียนได้เริ่มต้นรับผิดชอบดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ คือ ตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน 2551 จนถึงปัจจุบัน

3. **หลักการและเหตุผล/ความเป็นมา**

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในระบบราชการ เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อคนข้างสูงต่อกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน มีอยู่บ่อยครั้งที่ความไม่เป็นธรรมในการประเมินผลดังกล่าว ได้กระชากให้คนดี และคนเก่งจำนวนหนึ่งต้องออกไปจากระบบราชการ เราจะสามารถทำให้เรื่องดังกล่าวก้าวผ่านไปได้อย่างไร การมีแนวทางในการบริหารจัดการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ ยึดถือระเบียบกฎหมาย บนพื้นฐานของความเป็นธรรม ประกอบกับการมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ จะเป็นคำตอบในเรื่องดังกล่าว ซึ่งจะล้อนกลับไปส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ระบบราชการ ประเทศชาติ และประชาชนโดยภาพรวมต่อไป

4. **ความรู้ทางวิชาการที่ใช้ในการดำเนินการ**

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนในการดำเนินงาน เพราะส่งผลต่อการจัดสรรรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ดังนั้น จึงต้องมีการดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม โดยแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ และกฎหมายที่สำคัญมี ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎี

ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) และ ทฤษฎีการจูงใจของอาดัม (J. Stacy Adam) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความเสมอภาคหรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบ กับปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ ผลงาน กับผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลนั้นเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรม

กฎ ระเบียบ

(1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 หมวด 3 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา 71,72,73 และ 74

(2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72,74 และ 76

(3) กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544

(4) กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552

5. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

เพื่อความมีประสิทธิภาพ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรมในการดำเนินงาน ได้มีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

การดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

(1) มีหนังสือแจ้งส่วนราชการเพื่อทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ของจังหวัดอย่างชัดเจน พร้อมทั้งขอทราบจำนวนข้าราชการ อัตราเงินเดือน ของส่วนราชการเพื่อใช้เป็นฐานในการบริหารวงเงินของผู้บริหาร

(2) มีการประชุมคณะกรรมการเกี่ยวกับการพิจารณาจัดสรร โควตาให้กับส่วนราชการด้วยความ เป็นธรรม โดยมีการนำข้อมูลที่สำคัญมาประกอบในการตัดสินใจดังกล่าว ไม่ได้จัดสรรตามความรู้สึก

(3) มีหนังสือแจ้งส่วนราชการเกี่ยวกับการจัดสรร โควตาของจังหวัด พร้อมทั้งให้ส่วนราชการจัดทำคำสั่งให้ผู้บริหารลงนาม

การดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

(1) มีประกาศของจังหวัดเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

(2) มีหนังสือแจ้งส่วนราชการเพื่อขอทราบจำนวนข้าราชการ อัตราเงินเดือน เพื่อใช้เป็นฐานในการบริหารวงเงินของผู้บริหาร

(3) มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการเพื่อวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงาน และให้ข้อเสนอแนะที่มีความเป็นธรรม

(4) มีหนังสือแจ้งส่วนราชการเกี่ยวกับการจัดสรร โควตาของจังหวัด พร้อมทั้งให้ส่วนราชการจัดทำคำสั่ง ประกาศ ให้ผู้บริหารลงนาม และแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ

6. บทวิเคราะห์

6.1 การวิเคราะห์ผลงาน

การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด ภายใต้อาณัติของหน่วยงานต่างๆ และผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินและจัดสรรที่มีมาตรฐานต่างกัน แต่ผู้เขียนได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติ และระเบียบที่กำหนดบนพื้นฐานของความเป็นธรรม มีการประกาศหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน สามารถตอบทุกคำถาม และข้อข้องใจให้หน่วยงานต่างๆ ยอมรับและเข้าใจ โดยในช่วงระยะเวลาที่ได้ดำเนินการ มีการประเมินผล จำนวน 3 ครั้ง ได้เนื้องานที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ไม่มีเรื่องร้องเรียน และข้อโต้แย้งในกรณีดังกล่าวแต่อย่างใด

6.2 การวิเคราะห์ปัญหา

การดำเนินงานในด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมจะต้องมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นอยู่เสมอ แม้ว่าจะมีการดำเนินการที่เป็นขั้น เป็นตอน และมีหลักเกณฑ์อย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัด โดยส่วนใหญ่จะมีปัญหาเกี่ยวกับความเชื่อที่ว่าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการประเมินผลและจัดสรร โควตา และเนื่องจากการปฏิบัติในระดับจังหวัดมีอยู่หลายหน่วยงานจึงทำให้เกิดความล่าช้าจากการไม่เข้าใจ กฎ ระเบียบในบางครั้ง

6.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาที่ได้กล่าวมา มีข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ คือ ผู้ประเมินและจัดสรรโควตาจะต้องมีความเป็นธรรมที่ค่อนข้างสูง พร้อมทั้งจะชี้แจงให้ผู้ถูกประเมินทราบถึงผลการประเมินและการจัดสรรโควตาด้วยความจริงใจ โดยจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ที่สามารถจับต้องได้ ส่วนผู้ถูกประเมินก็จะต้องมีการพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และมองสิ่งต่างๆ อย่างรอบด้าน นอกจากนี้ จะต้องให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ที่จำเป็นแก่หน่วยงานต่างๆ และปรับปรุงขั้นตอนการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดปัญหา เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

7. ผลสำเร็จของงาน

เชิงปริมาณ ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน 2551 จนถึงปัจจุบัน มีการบริหารจัดการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัด จำนวน 3 ครั้ง

เชิงคุณภาพ ในเนื้องานระหว่างการดำเนินการไม่มีปัญหา/อุปสรรค ที่เกิดขึ้นจนไม่อาจแก้ไขได้ ส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงานพอใจในการบริหารจัดการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และมีความเข้าใจอันดี ไม่มีเรื่องร้องเรียน และความคับข้องใจเกิดขึ้นแต่อย่างใด การดำเนินงานเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ

8. การนำไปใช้ประโยชน์

เนื่องจากโดยระบบของราชการ จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้สามารถนำรูปแบบในการดำเนินงานดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วและสำเร็จลุล่วง บนพื้นฐานของระบบคุณธรรมได้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

(1) สามารถนำการดำเนินงานดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัด

(2) ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. ผู้ร่วมดำเนินการ

ผู้เสนอผลงานเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเพียงผู้เดียว

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)



(นายอัมรินทร์ นวลน้อย)

ผู้เสนอแนวคิด

15 กรกฎาคม 2553

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)



(นางสาวสิริมา ปรียาวงศากุล)

ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ

15 กรกฎาคม 2553
