

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)

๑) ชื่อผลงาน

๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : การวิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการเพื่อจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการของกรมทางหลวงเพิ่มเติม (อัตราใหม่) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : การเกลี่ยอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ สังกัดฝ่ายบริหารงานทั่วไปของหน่วยงานในกรมทางหลวง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : มีนาคม - สิงหาคม ๒๕๖๘

๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : กันยายน ๒๕๖๗ - กรกฎาคม ๒๕๖๘

๓) สัดส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๑ : ตนเองปฏิบัติ ๘๐%

รายละเอียดผลงาน : ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบ วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดทำข้อมูลนำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาพร้อมกับร่างแนวทางในการจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการของกรมทางหลวงเพิ่มเติม (อัตราใหม่) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้การจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการดังกล่าวและการบริหารจัดการค่าตอบแทนพนักงานราชการที่มีอยู่เดิม สอดคล้องตามนโยบายของผู้บริหารและเป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมทางหลวง

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงานของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน
นางสาวอุทุมพร กระหอมแก้ว		๑๐%	กำกับดูแล ให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการวิเคราะห์และจัดทำข้อมูล และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
นางสาวศิริวรรณ วงษ์แป้น		๑๐%	ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

- ผลงานลำดับที่ ๒ : ตนเองปฏิบัติ ๘๐%

รายละเอียดผลงาน : ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบ วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล และจัดทำบันทึก รายละเอียดคำขอและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ ในฝ่ายบริหารงานทั่วไปของหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง ตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง

โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ (ว ๒/๒๕๕๘)

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมใน ผลงาน
นางสาวอุทุมพร กระออมแก้ว		๑๐%	กำกับดูแล ให้คำปรึกษา และแนะนำ แนวทางในการวิเคราะห์และจัดทำข้อมูล และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง
นางสาวศิริวรรณ วงษ์แป้น		๑๐%	ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทาง ในการจัดทำข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

๔) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (จำนวน ๑ เรื่อง)

เรื่อง การจัดทำตารางประมวลผลข้อมูลสำหรับตรวจสอบตำแหน่งข้าราชการเพื่อใช้ในการบริหาร
อัตราว่างโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) *ปิยภูมิ โนนสูง* (ผู้ขอรับการประเมิน)

(นายปิยภูมิ โนนสูง)

(วันที่ *๒๓* เดือน *กุมภาพันธ์* พ.ศ. ๒๕๖๙)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) *อรุณพร กระจ่อมแก้ว* (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(นางสาวอรุณพร กระจ่อมแก้ว)

(วันที่ *๒๓* เดือน *กุมภาพันธ์* พ.ศ. ๒๕๖๙)

(ลงชื่อ) *จตุรนต์ จุละจาริตต์* (ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป)

(นางสาวชนานันท์ จุละจาริตต์)

(วันที่ *๒๓* เดือน *พฤษภาคม* พ.ศ. ๒๕๖๙)

แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวคิด

(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ)

ชื่อผลงานลำดับที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการเพื่อจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการของกรมทางหลวงเพิ่มเติม (อัตราใหม่) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. สรุปสาระสำคัญ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมทางหลวงได้รับอนุมัติงบประมาณจากสำนักงบประมาณในการจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติม (อัตราใหม่) จำนวน ๒๒๓ อัตรา ซึ่งในระหว่างการรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นเพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารการรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมทางหลวงพิจารณานั้น สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งเวียนหนังสือคณะกรรมการบริหารการรอบพนักงานราชการ (คพร.) ที่ นร (คพร) ๑๐๐๘.๕/ว ๖ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติการย้ายพนักงานราชการประเภททั่วไปภายในส่วนราชการระดับกรม (ว ๖/๒๕๖๘) ทำให้กรมทางหลวงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ประกอบกับต้องมีการพิจารณาทบทวนแนวทางการจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติม (อัตราใหม่) เพื่อรองรับและสนับสนุนการปรับเปลี่ยนกระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการของหน่วยงานในตำแหน่งใดก็ตาม ซึ่งกรมทางหลวงจะยังไม่สามารถดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการในตำแหน่งนั้นเพิ่มเติมได้ จนกว่ารายชื่อผู้อยู่ในบัญชีในตำแหน่งดังกล่าวจะหมดลงหรือครบอายุการขึ้นบัญชีทุกหน่วยงาน อันจะทำให้หน่วยงานอื่นที่ไม่มีการขึ้นบัญชีขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ได้

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้วิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการเพื่อจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการของกรมทางหลวงเพิ่มเติม (อัตราใหม่) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารการรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมทางหลวง รวมทั้งเพื่อเป็นการรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ทั้งนี้ ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการเพื่อจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการของกรมทางหลวงเพิ่มเติม จำนวน ๒ รอบ โดยสรุปได้ดังนี้

รอบที่ ๑ การพิจารณาจัดสรรค่าตอบแทนอัตราใหม่เป็นไปตามภารกิจที่จำเป็นเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกรมทางหลวง โดยมุ่งเน้นจัดสรรให้หน่วยงานที่มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรและมีตำแหน่งว่างที่ไม่มียกงบประมาณในการจ้างในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้หน่วยงานสามารถจัดจ้างพนักงานราชการได้ทันตามระยะเวลาและวงเงินที่ได้รับอนุมัติในการจ้าง และส่งผลให้การบริหารอัตรว่างพนักงานราชการของกรมทางหลวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการดำเนินการในรอบที่ ๑ กรมทางหลวงสามารถจัดสรรค่าตอบแทนอัตราใหม่ให้ตำแหน่งพนักงานราชการของหน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคได้ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒๓ อัตรา

รอบที่ ๒ ภายหลังจากที่มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการในตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรค่าตอบแทนอัตราใหม่ในรอบที่ ๑ แล้ว ปรากฏว่า มีตำแหน่งที่ไม่สามารถจ้างพนักงานราชการได้จำนวน ๒๙ อัตรา ทำให้ต้องพิจารณาจัดสรรค่าตอบแทนอัตราใหม่ในรอบที่ ๒ โดยพิจารณาจัดสรรให้กับตำแหน่งที่มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการในสังกัดกองทางหลวงพิเศษระหว่างเมืองและตำแหน่งพนักงานโยธาซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานราชการที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจหลักของกรมทางหลวง แต่เนื่องจากจำนวนผู้ผ่านการเลือกสรรและขึ้นบัญชีในตำแหน่งพนักงานโยธามีจำนวนมาก ทำให้ต้องพิจารณาบริหารจัดการค่าตอบแทนพนักงานราชการอัตราเดิมในกลุ่มงานเทคนิคทั่วไปที่เป็นตำแหน่งว่างที่มีงบประมาณในการจ้างแล้ว จากหน่วยงานซึ่งไม่มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรของหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งนั้น ๆ และหน่วยงานที่มีอัตรากำลังพนักงานราชการเพียงพอที่จะหมุนเวียนกันปฏิบัติงานโดยไม่กระทบต่อภารกิจหลักของหน่วยงาน ซึ่งจากการดำเนินการในรอบที่ ๒ กรมทางหลวงสามารถจัดสรรค่าตอบแทนอัตราใหม่ให้ตำแหน่งพนักงานราชการของหน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลางและภูมิภาคได้ครบถ้วน จำนวนทั้งสิ้น ๒๒๓ อัตรา รวมทั้งสามารถจัดสรรค่าตอบแทนให้ตำแหน่งพนักงานโยธาของ

หน่วยงานที่มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา ทำให้ไม่มีผู้ผ่านการเลือกสรรในตำแหน่ง พนักงานโยธาคงเหลือในบัญชีของหน่วยงาน อันจะส่งผลให้กองการเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานโยธาได้ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งในการดำเนินการข้างต้นมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องหลากหลายและมีการประมวลผลข้อมูลที่ยุ่งยากซับซ้อน เช่น ข้อมูลจำนวนการขึ้นบัญชี ลำดับการเรียกบัญชี และวันที่ประกาศและวันที่หมดอายุของบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่ง สถานะของตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ และข้อมูลผลสำรวจความต้องการอัตรากำลังพนักงานราชการของหน่วยงาน เป็นต้น รวมทั้งต้องดำเนินการตามนโยบายผู้บริหารโดยพิจารณาถึงภารกิจที่จำเป็นหรือยังขาดแคลน อัตรากำลัง การทดแทนอัตรากำลังข้าราชการที่ขาดกรอบมาตรฐานและอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ ภายใต้จำนวนอัตรา ระยะเวลาการจ้าง และวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

๒. สรุปขั้นตอนการดำเนินการ

๒.๑) ศึกษาข้อมูล นโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงวางแผนการดำเนินการเพื่อจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติม (อัตราใหม่)

๒.๒) รวบรวม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น จำนวนการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการคงเหลือ วันที่ประกาศและวันที่หมดอายุของบัญชี จำนวนตำแหน่งพนักงานราชการที่มีสถานะเป็นตำแหน่งว่างที่มีงบประมาณในการจ้างแล้วและที่ไม่มีงบประมาณในการจ้าง และลำดับความต้องการอัตรากำลังจากผลการสำรวจและกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของหน่วยงาน ในแต่ละตำแหน่งและหน่วยงาน เป็นต้น

๒.๓) วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำร่างแนวทางในการจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติม (อัตราใหม่) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา

๒.๔) จัดทำรายละเอียดข้อมูลการดำเนินการสำหรับแต่ละตำแหน่งที่เกี่ยวข้องตามผลการพิจารณา พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

๒.๕) จัดทำข้อมูลประกอบและร่างแนวทางในการจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการ เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมทางหลวงเพื่อพิจารณา

๒.๖) จัดทำสรุปข้อมูลสำหรับการดำเนินการเพื่อการจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมทางหลวง และบัญชีรายละเอียดการจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการ รวมทั้งคำสั่งเกลี้ยอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการของกรมทางหลวงที่เกี่ยวข้อง และแจ้งเวียนฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อดำเนินการจัดจ้างพนักงานราชการจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรของหน่วยงานต่อไป

๓. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๓.๑) การกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินการเพื่อจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติม (อัตราใหม่) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารและมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมทางหลวง ซึ่งเป็นนโยบายและแนวทางที่แตกต่างจากที่ผ่านมา เนื่องจากต้องพิจารณาจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติม (อัตราใหม่) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้สามารถรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ไม่มีการขึ้นบัญชี

๓.๒) การจัดการและประมวลผลข้อมูลที่มีความซับซ้อนและหลายหลายรูปแบบ เนื่องจากข้อมูลต้นฉบับที่จำเป็นต้องใช้ในการวิเคราะห์มีจำนวนมาก กระจัดกระจาย มีรูปแบบแตกต่างกัน และไม่สมบูรณ์ จำเป็นต้องมีการรวบรวม ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข และจัดระเบียบข้อมูลให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้งาน

๓.๓) การตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลจำนวนการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการของกรมทางหลวง ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความซับซ้อนและมีปริมาณมาก รวมทั้งในช่วงระหว่างที่ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผล มีการเคลื่อนไหวข้อมูลจำนวนผู้ผ่านการเลือกสรรที่ได้มีการขึ้นบัญชีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเรียกผู้ผ่านการเลือกสรรมารายงานตัวและจัดจ้างในตำแหน่งที่ว่างเพิ่มเติม ทำให้เกิดความยุ่งยากในการตรวจสอบ จัดการ และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องและตรงกับข้อมูลปัจจุบันมากที่สุด

๓.๔) การวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเพื่อจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติม (อัตราใหม่) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบที่ ๒ จำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อดำเนินการสำหรับตำแหน่งเพิ่มเติม นอกเหนือจากการดำเนินการในรอบแรก ได้แก่ การโอนค่าตอบแทนพนักงานราชการที่เป็นอัตราเดิมจากหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างที่มีงบประมาณในการจ้างแล้วแต่ไม่มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรในตำแหน่งนั้น ให้กับหน่วยงานที่มีการขึ้นบัญชีและมีตำแหน่งว่างที่ไม่มีงบประมาณในการจ้าง รวมถึงการเกลี้ยอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ เพื่อให้เป็นไปตามข้อสั่งการข้างต้น ทำให้การดำเนินการดังกล่าวมีความยุ่งยากและซับซ้อนเพิ่มขึ้นอย่างมาก

๓.๕) มีระยะเวลาในการวิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการอย่างจำกัด ทำให้ต้องวางแผนการดำเนินการอย่างรอบคอบและรัดกุมเพื่อให้สามารถดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการได้แล้วเสร็จภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้

๔. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

๔.๑) เชิงปริมาณ

(๑) มีการจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติม (อัตราใหม่) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒๒๓ อัตรา

(๒) มีการบริหารจัดการค่าตอบแทนพนักงานราชการให้กับตำแหน่งพนักงานโยธาซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานราชการที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจหลักของกรมทางหลวง จำนวน ๔๙ อัตรา

๔.๒) เชิงคุณภาพ

การจัดสรรค่าตอบแทนพนักงานราชการเพิ่มเติม (อัตราใหม่) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และการบริหารจัดการค่าตอบแทนพนักงานราชการที่มีอยู่เดิมเป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมทางหลวงและสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารกรมทางหลวง รวมทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนการปรับเปลี่ยนกระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการของกรมทางหลวงเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕. ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๕.๑) หน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงมีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่สามารถจ้างได้เพิ่มมากขึ้น เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานและกรมทางหลวง

๕.๒) กรมทางหลวงมีอัตรากำลังพนักงานโยธาที่ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจหลักเพิ่มขึ้นและสามารถดำเนินการสรรหาพนักงานราชการในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการป้องกันการเกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งพนักงานโยธา

๕.๓) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ขั้นตอนและวิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการดำเนินการในครั้งนี้เป็นแนวทางการดำเนินการเพื่อบริหารกรอบอัตรากำลังและค่าตอบแทนพนักงานราชการของกรมทางหลวงต่อไปได้

ชื่อผลงานลำดับที่ ๒ การเกลี่ยอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ สังกัดฝ่ายบริหารงานทั่วไปของหน่วยงานในกรมทางหลวง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. สรุปสาระสำคัญ

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของอธิบดีกรมทางหลวง กำหนดให้ดำเนินการปรับลดกรอบอัตรากำลังมาตรฐานในฝ่ายบริหารงานทั่วไปของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง ให้ไม่เกิน ๕ อัตรา และหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ไม่เกิน ๗ อัตรา โดยให้ดำเนินการเกลี่ย ยุบ หรือปรับปรุงตำแหน่ง เมื่อตำแหน่งว่างจากกรณีต่าง ๆ เช่น การย้าย การเกษียณอายุราชการ หรือการลาออก เป็นต้น เพื่อตอบสนองต่อมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐที่ให้บทวน ปรับปรุง ยกเลิกภารกิจของตำแหน่งที่ไม่ใช่สายงานหลักของหน่วยงาน ตลอดจนการกำหนดกรอบอัตรากำลังในฝ่ายบริหารงานทั่วไปของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อรองรับกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ ในกรณีที่หน่วยงานมีอัตรากำลังพอดีและมีตำแหน่งว่างเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ให้พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ส่วนหน่วยงานที่มีผู้ครองตำแหน่งที่จะครบเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และมีตำแหน่งว่างที่กั้นไว้บริหารจัดการ ให้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ เพื่อให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไปของหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงมีกรอบอัตรากำลังเหมาะสม เป็นไปตามกรอบมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนเพื่อให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการวิเคราะห์ข้อมูลกรอบอัตรากำลังของฝ่ายบริหารงานทั่วไปของหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง พร้อมทั้งจัดทำรายละเอียดคำขอและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอเกลี่ยอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตามนโยบายข้างต้น โดยการดำเนินการดังกล่าวต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

๒. สรุปขั้นตอนการดำเนินการ

๒.๑) ศึกษาและทำความเข้าใจในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเกลี่ยอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ ในฝ่ายบริหารงานทั่วไปของหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง รวมทั้งศึกษากรอบอัตรากำลังมาตรฐานของฝ่ายบริหารงานทั่วไป นโยบาย และกฎระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๒) รวบรวมและจัดทำสรุปข้อมูลตำแหน่งที่มีการขอสวนตำแหน่ง การขออัตรากำลัง และการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตามที่หน่วยงานเจ้าของตำแหน่งได้ทำหนังสือแจ้งความต้องการมายังกองการเจ้าหน้าที่

๒.๓) ตรวจสอบ วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลกรอบอัตรากำลังฝ่ายบริหารงานทั่วไปของแต่ละหน่วยงานและนำมาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังมาตรฐานของกรมทางหลวง พร้อมทั้งจัดทำสรุปข้อมูลเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน โดยแบ่งได้เป็นสถานะพอดีกรอบ เกินกรอบ และขาดกรอบ

๒.๔) วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำแหน่งฐาน วงเงินที่ใช้ในการปรับปรุงตำแหน่ง ตำแหน่งที่นำมายุบเลิกเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงตำแหน่ง เป็นต้น และจัดทำแผนการเกลี่ยอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณา

๒.๕) จัดทำสรุปผลการพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลตำแหน่งและสังกัดที่ใช้ในการเกลี่ยอัตรากำลังและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๒.๖) จัดทำบันทึกและรายละเอียดคำขอเกลี้ยอัตรากำล้างและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง รวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง รายละเอียดตำแหน่งและโครงสร้างตำแหน่งที่ขอเกลี้ยอัตรากำล้าง รายละเอียดตำแหน่งและโครงสร้างตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลตำแหน่งที่ขอยุบเลิก เหตุผลในการพิจารณาขอยุบเลิกตำแหน่ง แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และแบบบรรยายลักษณะงาน เสนออธิบดีลงนาม และนำเรื่องเข้าที่ประชุม อ.ก.พ. กรมทางหลวง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๒.๗) จัดทำระเบียบวาระการประชุมเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องส่งให้ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กรมทางหลวง ก่อนที่จะมีการประชุม อ.ก.พ. กรมทางหลวง

๒.๘) เมื่อที่ประชุม อ.ก.พ. กรมทางหลวง ได้มีมติเห็นชอบแล้ว มีการดำเนินการดังนี้

๒.๘.๑) จัดทำและจัดส่งข้อมูลรายละเอียดการเกลี้ยอัตรากำล้าง ให้ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามมติที่ประชุม อ.ก.พ. กรมทางหลวง

๒.๘.๒) จัดทำบันทึก รายละเอียดคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง รายละเอียดตำแหน่งและโครงสร้างตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลตำแหน่งที่ขอยุบเลิก เหตุผลในการพิจารณาขอยุบเลิกตำแหน่ง แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และแบบบรรยายลักษณะงาน เสนออธิบดีลงนาม และนำเรื่องส่งกระทรวงคมนาคม เพื่อนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม พิจารณานุมัติต่อไป

๒.๙) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในขั้นของการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงคมนาคม และการประชุม อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม ตามที่ได้รับทราบการประสานงานจากเจ้าหน้าที่กระทรวงคมนาคม

๒.๑๐) เมื่อได้รับการแจ้งมติที่ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม เรียบร้อยแล้ว ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องก่อนดำเนินการขอยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ และแก้ไขข้อมูลรายละเอียดเงื่อนไขของตำแหน่งในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และบัญชีกรอ้อัตรากำล้างข้าราชการ (Excel) ตามมติที่ประชุมฯ พร้อมทั้งแจ้งเวียนมติที่ประชุมฯ ให้ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและฝ่ายทะเบียนประวัติ ทราบ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๓.๑) การตรวจสอบรายละเอียดข้อมูลตำแหน่งว่างและกรอ้อัตรากำล้างในฝ่ายบริหารงานทั่วไป ของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงเพื่อวางแผนการบริหารอัตราร่าง มีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการที่ยุ่งยากและซับซ้อน เนื่องจากจำเป็นต้องมีการรวบรวม ตรวจสอบ จัดการ วิเคราะห์ และพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจำนวนมากและมีรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น จำนวนกรอ้อัตรากำล้างและตำแหน่งซึ่งเป็นสถานะว่างในปัจจุบัน กรอ้อัตรากำล้างมาตรฐานและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง คำขอเกี่ยวกับการดำเนินการสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนตำแหน่งที่เป็นสถานะว่างมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้จำเป็นต้องดำเนินการในส่วนที่ได้รับผลกระทบใหม่อีกครั้ง

๓.๒) การคำนวณค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต้องใช้ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อกรมทางหลวงมากที่สุด ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ จำนวนตำแหน่งที่นำมาใช้เป็นตำแหน่งฐานและตำแหน่งยุบเลิกในแต่ละระดับและสายงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยตามข้อ ๓.๑) รูปแบบที่นำมาใช้ในการคำนวณ ซึ่งมีจำนวนมาก และค่าตอบแทนเฉลี่ยของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับและสายงานของตำแหน่ง

๓.๓) การจัดทำเอกสารประกอบการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กรมทางหลวง และ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม มีรายละเอียดของเนื้อหา ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จำนวนตำแหน่ง รวมถึงขั้นตอนการดำเนินการจำนวนมาก ซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม ตรวจสอบ วิเคราะห์ กลั่นกรอง เรียบเรียง จัดกลุ่มสรุปประเด็น และจัดทำ เพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๓.๔) การจัดทำสรุปข้อมูลสถิติต่าง ๆ เพื่อจัดเตรียมไว้เป็นข้อมูลประกอบการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ ข้อมูลเปรียบเทียบจำนวนตำแหน่งและสัดส่วนการเลื่อนระดับของแต่ละสายงานและประเภทตำแหน่งก่อนและหลังปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลกรอบอัตรากำลังกรมทางหลวง และข้อมูลตำแหน่งที่ขอปรับปรุงซึ่งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และคำนวณข้อมูลที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก

๔. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

๔.๑) เชิงปริมาณ

การเกลี้ยอัตรากำลังตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ภายในกรมทางหลวง จำนวน ๗ ตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน ๖๙ ตำแหน่ง รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๗๖ ตำแหน่ง

๔.๒) เชิงคุณภาพ

การเกลี้ยอัตรากำลังและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ของหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปอย่างถูกต้องและครบถ้วน

๕. ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๕.๑) กรมทางหลวงมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ในสายงานสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง รวมถึงสามารถดำเนินการสรรหาข้าราชการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของฝ่ายบริหารงานทั่วไปของแต่ละหน่วยงาน ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๒) ฝ่ายบริหารงานทั่วไปของหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามกรอบมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

๕.๓) สามารถนำวิธีการและขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและการดำเนินการเพื่อเกลี้ยและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการหรือชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กรมทางหลวง เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปได้

ชื่อข้อเสนอแนวคิด

เรื่อง การจัดทำตารางประมวลผลข้อมูลสำหรับตรวจสอบตำแหน่งข้าราชการเพื่อใช้ในการบริหารอัตราว่าง โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

๑. สรุปหลักการและเหตุผล

ด้วยมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่กำหนดให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น กองการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายวางแผนกำลังคน เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารอัตราว่างข้าราชการของกรมทางหลวง โดยการบริหารอัตราว่างนั้น เมื่อมีตำแหน่งว่าง ฝ่ายวางแผนกำลังคนต้องบริหารอัตราว่างโดยพิจารณาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน อาทิ กรอบอัตรากำลัง กรอบอัตรากำลังมาตรฐาน แผนการดำเนินการของกรมหรือกระทรวง นโยบายในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ค่าขอสงวนตำแหน่ง ค่าขออัตรากำลัง และค่าขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อนำไปใช้พิจารณาแนวทางการบริหารตำแหน่งว่าง เช่น การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง การนำตำแหน่งว่างไปปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นสายงานหลัก การเกลี้ย หรือยุบ เป็นต้น แต่เนื่องจากสถานะของตำแหน่งข้าราชการมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุมาจากการเกษียณอายุราชการ การลาออกจากราชการ การเสียชีวิต การย้าย หรือการเลื่อนระดับ เป็นต้น ทำให้ต้องคอยติดตามสถานะของตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ฝ่ายวางแผนกำลังคน จึงจำเป็นต้องมีวิธีในการจัดการหรือประมวลผลข้อมูลที่มีความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ครบถ้วน สำหรับใช้ประกอบการพิจารณาแนวทางการบริหารตำแหน่งว่าง เพื่อให้กรมทางหลวงสามารถบริหารตำแหน่งว่างให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๒.๑ บทวิเคราะห์

ฝ่ายวางแผนกำลังคนเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบตำแหน่งว่างเพื่อนำไปใช้พิจารณาแนวทางการบริหารตำแหน่งว่างเป็นประจำทุกสัปดาห์ และตรวจสอบกรณีที่ย้ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งสอบถามตำแหน่งสถานะว่างหรือที่คาดว่าจะว่าง ก่อนดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง เช่น การบรรจุ การย้าย การคัดเลือก และการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ เป็นต้น เนื่องจากข้อมูลที่ต้องใช้พิจารณาเพื่อบริหารตำแหน่งว่างมีจำนวนมาก เช่น กรอบอัตรากำลัง กรอบอัตรากำลังมาตรฐาน แผนการดำเนินการของกรมหรือกระทรวง นโยบายในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ค่าขอสงวนตำแหน่ง ค่าขออัตรากำลัง และค่าขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของหน่วยงาน เป็นต้น แต่ด้วยกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมทางหลวงมีจำกัด และมีแนวโน้มลดลงตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ เมื่อมีตำแหน่งว่างจึงจำเป็นต้องเร่งบริหารตำแหน่งว่างเพื่อให้หน่วยงานมีบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งว่างของฝ่ายวางแผนกำลังคนเพื่อนำไปใช้พิจารณาแนวทางการบริหารตำแหน่งว่างจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วและรัดกุม ซึ่งในอดีตในการจัดทำสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเพื่อนำไปใช้พิจารณาแนวทางการบริหารตำแหน่งว่าง โดยส่วนมากจะใช้วิธีการพิมพ์และคัดลอกข้อความ ร่วมกับการนับจำนวนจากฐานข้อมูลกรอบอัตรากำลังข้าราชการและฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วพิจารณาข้อมูลที่จัดทำไว้ประกอบกับข้อมูลอื่น ๆ เช่น กรอบอัตรากำลังมาตรฐานของกรมทางหลวง เป็นต้น เพื่อสรุปผลการตรวจสอบที่ละตำแหน่ง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการและใช้ระยะเวลาค่อนข้างมาก โดยเฉพาะในกรณีที่จำเป็นต้องทำการตรวจสอบตำแหน่งจำนวนมากหรือด้วยความเร่งด่วน ดังนั้น หากสามารถจัดทำระบบอัตโนมัติที่ช่วยในการจัดทำสรุปข้อมูลของตำแหน่งสำหรับการตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งดังกล่าวได้ ครั้งละหลายตำแหน่งในคราวเดียว จะทำให้

การสรุปผลการตรวจสอบมีความถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการของกรมทางหลวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๒ แนวความคิด

ผู้ขอรับการประเมินมีแนวคิดในการจัดทำตารางประมวลผลข้อมูลสำหรับตรวจสอบตำแหน่งข้าราชการเพื่อใช้ในการบริหารอัตราว่าง โดยนำโปรแกรม Microsoft Excel มาประยุกต์ใช้ในการดึงและนับจำนวนข้อมูลที่ต้องการจากฐานข้อมูลมาแสดงผล และประมวลผลการตรวจสอบข้อมูลด้วยเงื่อนไขที่กำหนดให้ด้วยสูตรต่าง ๆ เช่น FILTER, XLOOKUP, IF, COUNTIFS, OFFSET, TEXTJOIN, CHAR(10) เป็นต้น เพื่อให้สามารถจัดทำสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งจากฐานข้อมูลและสรุปผลการตรวจสอบเบื้องต้นโดยอัตโนมัติ

๒.๓ ข้อเสนอ

๑) ปรับปรุงฐานข้อมูลเดิมที่ใช้งานอยู่ ได้แก่ บัญชีตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งถือเป็นฐานข้อมูลหลักที่มีรายละเอียดแผนการดำเนินการสำหรับตำแหน่ง รวมถึงฐานข้อมูลค่าขอและแผนต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการสำหรับตำแหน่ง ซึ่งต้องใช้ประกอบกับฐานข้อมูลหลักดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการจัดเก็บข้อมูลต่อไปและดึงข้อมูลที่ต้องการตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๒) จัดทำฐานข้อมูลที่เป็นเพิ่มเติม เช่น ฐานข้อมูลรายละเอียดกรอบอัตรากำลังและแผนการดำเนินการสำหรับตำแหน่ง โดยจำแนกตาม กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย ซึ่งสามารถถูกปรับปรุงข้อมูลตามการเปลี่ยนแปลงของฐานข้อมูลหลักในข้อ ๑) ได้อย่างรวดเร็วโดยอัตโนมัติ และฐานข้อมูลกรอบอัตรากำลังมาตรฐานของกรมทางหลวงและนโยบายที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามกลุ่มหน่วยงาน กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย ตำแหน่ง และระดับ เป็นต้น เพื่อนำไปใช้ในการประมวลผลการตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งร่วมกับฐานข้อมูลในข้อ ๑)

๓) จัดทำตารางประมวลผลข้อมูลสำหรับตรวจสอบตำแหน่งข้าราชการด้วยโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อใช้สูตรต่าง ๆ ในการดึงข้อมูลที่ต้องการจากฐานข้อมูลที่จัดเตรียมไว้มาแสดงผลเป็นสรุปข้อมูลและการสรุปผลการตรวจสอบเบื้องต้นจากข้อมูลที่ได้ซึ่งประมวลผลโดยอัตโนมัติจากแผนการดำเนินการสำหรับตำแหน่ง การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังปัจจุบันกับกรอบอัตรากำลังมาตรฐานและนโยบายของกรมทางหลวงที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย ตำแหน่ง และระดับของตำแหน่งที่ต้องการตรวจสอบ

๔) นำฐานข้อมูลที่เป็นต่าง ๆ ข้างต้นมาสำเนาเก็บไว้ในไฟล์ของตารางประมวลผลข้อมูล แล้วใช้สูตรในตารางประมวลผลข้อมูลเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลที่สำคัญเหล่านี้ เพื่อให้ไฟล์ตารางประมวลผลข้อมูลสามารถนำไปใช้งานกับคอมพิวเตอร์เครื่องอื่น ๆ ได้ โดยหากข้อมูลในฐานข้อมูลหลักมีการเปลี่ยนแปลงไปผู้ใช้งานสามารถคัดลอกข้อมูลทั้งหมดจากฐานข้อมูลหลักไปวางไว้แทนที่ฐานข้อมูลในไฟล์ข้างต้น เพื่อให้ข้อมูลที่จะใช้ตรวจสอบตำแหน่งเป็นปัจจุบันและพร้อมสำหรับนำไปใช้งานได้ทันที

๒.๔ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

๑) การจัดทำสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ต้องการตรวจสอบ โดยการดึงข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งพร้อมทั้งนับจำนวนข้อมูลต่าง ๆ เฉพาะส่วนที่ต้องการจากฐานข้อมูลมาจัดเรียงไว้ด้วยกันโดยอัตโนมัติอย่างรวดเร็วนี้มีความยุ่งยากมาก เนื่องจากจำเป็นต้องมีการประยุกต์ใช้สูตรต่าง ๆ ในโปรแกรม Microsoft Excel ร่วมกับการสร้างและออกแบบระบบจัดเก็บข้อมูลของฐานข้อมูลที่เป็นต้องใช้ขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) การประมวลผลการตรวจสอบตำแหน่งนั้น จำเป็นต้องมีการคำนวณเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเจ้าสังกัดตำแหน่งที่ต้องการตรวจสอบกับกรอบอัตรากำลังมาตรฐานของกรมทางหลวง โดยการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังนั้นมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับกลุ่มหน่วยงาน กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย รวมถึง

ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และสายงานของตำแหน่งนั้น ๆ ทำให้การสรุปผลการเปรียบเทียบโดยอัตโนมัติที่มีความซับซ้อนและมีขั้นตอนการดำเนินการที่ยุ่งยาก

๓) เมื่อข้อมูลของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในฐานข้อมูลหลักมีการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ฐานข้อมูลที่อยู่ในไฟล์ตารางประมวลผลข้อมูลสำหรับตรวจสอบตำแหน่งไม่เป็นปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่จะใช้งานให้ถูกต้องตามฐานข้อมูลหลักก่อนการใช้งานไฟล์ดังกล่าว ซึ่งอาจทำให้มีขั้นตอนที่ต้องเตรียมการและระมัดระวังในการใช้งานเพิ่มขึ้น เนื่องจากข้อมูลในฐานข้อมูลหลักมีจำนวนมากและเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

แนวทางการแก้ไข

๑) สืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ และออกแบบการใช้งานสูตรต่าง ๆ ในโปรแกรม Microsoft Excel ร่วมกัน รวมถึงการปรับปรุงฐานข้อมูลให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถใช้สูตรดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ซับซ้อนจนเกินไป

๒) ศึกษา วิเคราะห์ และออกแบบขั้นตอนและรูปแบบการคำนวณสำหรับการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานกับกรอบอัตรากำลังมาตรฐานของกรมทางหลวงในแต่ละรูปแบบที่แตกต่างกันโดยเฉพาะ เพื่อให้การคำนวณในแต่ละขั้นตอนเป็นไปอย่างถูกต้อง และครอบคลุมทุกรูปแบบที่มีอยู่

๓) กำหนดให้มีการแบ่งปันไฟล์ฐานข้อมูลที่ต้องใช้แก่เจ้าหน้าที่ที่ใช้งานไฟล์ดังกล่าวทุกครั้งที่มีการปรับปรุงข้อมูลสำคัญซึ่งมีผลกระทบต่อตรวจสอบข้อมูลตำแหน่ง

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑) สามารถใช้งานตารางประมวลผลข้อมูลเพื่อจัดทำสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและสรุปผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการตรวจสอบตำแหน่งข้าราชการจำนวนหลายตำแหน่งโดยอัตโนมัติได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

๓.๒) ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการและผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นที่ได้จากการใช้งานตารางประมวลผลข้อมูลสำหรับตรวจสอบตำแหน่งข้างต้น มีความถูกต้องครบถ้วนตามฐานข้อมูลที่ใช้งาน

๓.๓) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้งานไฟล์ตารางประมวลผลข้อมูลดังกล่าวในการตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งข้าราชการเพื่อประกอบการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังได้

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๔.๑) สามารถใช้งานตารางประมวลผลข้อมูลเพื่อจัดทำสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและสรุปผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการตรวจสอบตำแหน่งข้าราชการจำนวนหลายตำแหน่งโดยอัตโนมัติได้โดยใช้เวลาในการประมวลผลเฉลี่ยไม่เกิน ๑ นาทีต่อตำแหน่ง และนำไปใช้งานในคอมพิวเตอร์ได้มากกว่า ๑ เครื่อง

๔.๒) ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการและผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นที่ได้จากการใช้งานตารางประมวลผลข้อมูลสำหรับตรวจสอบตำแหน่ง มีความถูกต้องครบถ้วนตามฐานข้อมูลที่ใช้ร้อยละ ๑๐๐

๔.๓) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ มีความพึงพอใจในการใช้งานไฟล์ตารางประมวลผลข้อมูลสำหรับตรวจสอบตำแหน่งข้าราชการเพื่อประกอบการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลัง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) **ปิยภูมิ โนนสูง** (ผู้ขอรับการประเมิน)

(นายปิยภูมิ โนนสูง)

(วันที่ **๒๗**) เดือน **กุมภาพันธ์** พ.ศ. ๒๕๖๙)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)  (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(นางสาวอุทุมพร กระออมแก้ว)

(วันที่ **๒๗**) เดือน **กุมภาพันธ์** พ.ศ. ๒๕๖๙)

(ลงชื่อ)  (ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป)

(นางสาวชนานันท์ จุละจาริตต์)

(วันที่ **๒**) เดือน **พฤษภาคม** พ.ศ. ๒๕๖๙)