

๒. ผลงานที่จะส่งประเมิน

๑) ชื่อผลงาน

๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร และนักวิชาการเงิน
และบัญชี

๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : การย้ายข้าราชการสายงานสนับสนุน รอบที่ ๓ ปีงบประมาณ
๒๕๖๓

๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : กรกฎาคม ๒๕๖๓ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : มิถุนายน – ตุลาคม ๒๕๖๓

๓) สัดส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

๓.๑) ตนเองปฏิบัติ

- ผลงานลำดับที่ ๑ : ผู้ขอรับการประเมิน ดำเนินการเอง ๘๐ %

- ผลงานลำดับที่ ๒ : ผู้ขอรับการประเมิน ดำเนินการเอง ๘๐ %

๓.๒) ผู้ร่วมจัดทำผลงานปฏิบัติ

- ผลงานลำดับที่ ๑ (๑) นางสาวรัตนา บุริสาร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โดยควบคุมดูแล
และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน คิดเป็นสัดส่วน
ร้อยละ ๒๐ %

- ผลงานลำดับที่ ๒ (๑) นายบุญเกื้อ มาเสนาะ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โดยให้คำปรึกษา
แนะนำ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕ %

(๒) นางสาวรัตนา บุริสาร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โดยควบคุมดูแล
และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน คิดเป็นสัดส่วน
ร้อยละ ๑๕ %

๔) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (จำนวน ๑ เรื่อง)

เรื่อง การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการในฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง

แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อผลงานลำดับที่ ๑ การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร และนักวิชาการเงินและบัญชี

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๓ บัญญัติให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ เรื่องการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้อ ๑) การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในต่างกระทรวง กรม อาจทำได้เมื่อ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว โดยให้ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม และ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง การโอนพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

ทั้งนี้นอกจากมีระเบียบขั้นต้นแล้ว ในการดำเนินการรับโอนฯ ของกรมทางหลวง ก็ได้มีการ กำหนดหลักเกณฑ์การรับโอนฯ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของกรมทางหลวง เพื่อเป็นคณะกรรมการรับโอนในแต่ละครั้งด้วย

ในการดำเนินการรับโอนฯ ครั้งนี้กองการเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบข้อมูลจากแบบฟอร์มยื่น ความประสงค์ขอโอนของข้าราชการที่ประสงค์จะโอนมาสังกัดในกรมทางหลวง พร้อมทั้งตรวจสอบ ตำแหน่งว่างที่จะนำมาใช้ในการรับโอนฯ ซึ่งต้องตรงกับคุณสมบัติและหลักเกณฑ์การรับโอนฯ พบว่า ทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร และนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการหรือชำนาญการ มีข้าราชการที่เข้าเกณฑ์พิจารณาการรับโอนฯ ได้ เป็นจำนวน ๗ ราย ซึ่งเจ้าสังกัดตำแหน่งว่าง และที่ประชุมคณะกรรมการฯ คณะต่าง ๆ มีมติรับโอนฯ ข้าราชการ ได้ ทั้งสิ้น ๕ ราย แยกเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญระดับปฏิบัติการ ๑ ราย ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับชำนาญการ ๓ ราย และพนักงานส่วนตำบลระดับชำนาญการ ๑ ราย

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๑. การตรวจสอบข้อมูลของผู้ขอโอนในส่วนของท่าน และคุณสมบัติเฉพาะรายให้ตรงกับ ที่ระเบียบกำหนด พร้อมทั้งตรวจสอบตำแหน่งว่างที่สามารถนำมาดำเนินการรับโอนได้ เนื่องจากต้อง เป็นตำแหน่งที่กรมทางหลวงไม่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และตำแหน่งนั้น ๆ ต้องไม่ติดเงื่อนไขอื่นใด เช่น การเกลี้ยอัตรากำลัง เป็นต้น

๒. ความยุ่งยากในการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการคัดเลือกรับโอนฯ เนื่องจากใน การรับโอนครั้งนี้ มีข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งอยู่ในระดับชำนาญการ และเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงมีขั้นตอนการคัดเลือกซับซ้อนมากกว่าระดับปฏิบัติการ ต้องเข้าคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อ พิจารณาผลงานเพิ่มเติม ข้าราชการที่ประสงค์ขอโอนในระดับชำนาญการต้องจัดทำผลงานส่งมายัง กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อนำเข้าสู่การประชุมให้คณะกรรมการฯ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

๓. การประสานหน่วยงานต้นสังกัดเดิมของผู้รับโอนในการกำหนดวันให้โอนฯ เนื่องจากแต่ ละหน่วยงานมีขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการให้โอนแตกต่างกัน ดังนั้นก่อนการกำหนดวัน รับโอนฯ จึงต้องมีการประสานงานกันให้แน่ชัด มิฉะนั้นหากออกคำสั่งรับโอนไปแล้วข้าราชการไม่ สามารถมารายงานตัวในวันเวลาดังกล่าวได้ จะเกิดความเสียหายต่อทางหน่วยงานทั้ง ๒ ฝ่าย และตัว

ข้าราชการผู้ขอโอนเองด้วย รวมถึงการประสานงานขอเอกสารเพิ่มเติมกรณีจัดส่งมาไม่ครบถ้วน

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๑. เจ้าสังกัดตำแหน่งว่าง ได้มีโอกาสสรรหาบุคลากรที่มีประสบการณ์ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เนื่องจากได้มีสัมภาษณ์ผู้ขอโอนฯ ด้วยตนเอง และพิจารณาความสามารถ ความเชี่ยวชาญเบื้องต้น จากผลงานที่น่าเสนอ

๒. ประหยัดงบประมาณและเวลาในด้านของการจัดสอบ และได้บุคลากรที่สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้ทันที เนื่องจากมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาบ้างแล้วในเบื้องต้น

๓. ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ชื่อผลงานลำดับที่ ๒ การย้ายข้าราชการสายงานสนับสนุน รอบที่ ๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

ด้วย หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในกรณีปกติ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๑. ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาดำเนินการโดยยึดเหตุผลและความจำเป็นของทางราชการ และการพัฒนาข้าราชการเป็นหลัก

๒. การย้ายไปดำรงตำแหน่งใด ให้พิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด

๓. ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึงความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ จะให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความคิดเห็นประกอบพิจารณาแต่งตั้ง หรือจะหารือร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่จะย้าย โดยวิธีการอื่นตามที่เห็นสมควร เพื่อให้การย้ายเป็นไปอย่างเหมาะสมด้วยก็ได้

ในการดำเนินการย้ายของข้าราชการภายในกรมทางหลวงนั้น ตามหนังสือ กจ.๕/๙๐๗๔ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ นั้น เรื่อง ปรับปรุงหลักเกณฑ์การและกระบวนการย้ายข้าราชการ กำหนดให้การย้ายข้าราชการจะพิจารณาดำเนินการปีละ ๓ รอบ โดยรอบที่ ๓ นั้น จะดำเนินการในช่วงเดือนมิถุนายน – กันยายน ของทุกปี ทั้งนี้ ระยะเวลาการดำเนินงานอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการบริหารงานบุคคล โดยในรอบที่ ๓ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้มีข้าราชการ (สายงานสนับสนุน ในระดับ ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน ปฏิบัติการ และชำนาญการ) ยื่นความประสงค์ขอย้ายทั้งสิ้นจำนวน ๔๑ ราย ซึ่งในการดำเนินการย้ายนั้น กองการเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พบว่ามีข้าราชการที่สามารถดำเนินการย้ายได้ ๑๖ ราย

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๑. การตรวจสอบเลขตำแหน่งว่างในสายงานสนับสนุนที่จะนำไปใช้ในการดำเนินการย้าย มีความยุ่งยากซับซ้อน เนื่องจากตำแหน่งในสายงานสนับสนุนส่วนใหญ่ในช่วงที่จะมีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ปรับเปลี่ยน/ตัดโอน ดังนั้น ก่อนจะนำเลขตำแหน่งว่างไปเวียนย้ายต้องมีการตรวจสอบให้แน่ชัดว่าสามารถดำเนินการได้ ไม่ได้อยู่ระหว่างดำเนินการปรับเปลี่ยน/ตัดโอน หรือรอบรรจุ แต่อย่างใด จึงต้องตรวจสอบกับหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายวางแผนกำลังคน งานสรรหา และตรวจสอบเงื่อนไขตำแหน่งในระบบ DPIS เป็นต้น

๒. ความยุ่งยากในการตรวจสอบคุณสมบัติรายบุคคลของข้าราชการที่ยื่นความประสงค์ขอย้าย เช่น อายุราชการ วุฒิการศึกษาที่ตรงตามตำแหน่งในการขอย้าย ไม่อยู่ระหว่างการยื่นประเมินเลื่อนระดับ เป็นต้น

๓. ความยุ่งยากในการตรวจสอบตำแหน่งว่างที่สามารถดำเนินการย้ายต่อเนื่องกันได้มากกว่า ๑ ราย ต้องมีความละเอียดรอบครอบเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นเลขที่ตำแหน่งนั้นต้องมีการตรวจสอบให้แน่ชัดว่าเจ้าของตำแหน่งเดิมสามารถย้ายได้จริง และข้าราชการที่จะมาดำรงตำแหน่งนั้นต้องตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่ง และต้องตรวจสอบเลขที่ตำแหน่งให้ถูกต้อง เพื่อไม่ให้เกิดการย้ายผิดเลขที่ตำแหน่ง

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๑. การที่ข้าราชการได้ดำรงตำแหน่งตามความประสงค์ของตนเอง เช่น ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ภูมิลำเนาของตน ได้อยู่กับครอบครัว ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ เป็นต้น ส่งผลให้อัตราการย้ายหรือเปลี่ยนงานลดน้อยลง ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรปฏิบัติงานให้อย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องเสียเวลาสรรหาบุคลากรทดแทน หรือเกิดการสอนงานใหม่

๒. หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างอยู่หรือขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีบุคลากรในการดำเนินการกิจของหน่วยงานเพิ่มขึ้น ซึ่งผลให้ภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงได้เร็วขึ้น

๓. กรณีย้ายหมุนเวียนภายในหน่วยงานเดิม จะทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย และเป็นการจัดสรรบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งตามภารกิจงานตามที่ปฏิบัติจริง

ชื่อข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
เรื่อง การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้ เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง

๑) สรุปหลักการและเหตุผล

ปัจจุบันมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการลดขั้นตอนการดำเนินงาน หรือแม้กระทั่งใช้เพื่อจัดการฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ซึ่งการบริหารงานบุคคลของกรมทางหลวงเองก็ได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ ที่เราเรียกว่าโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ซึ่งผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ศึกษาฟังก์ชันการใช้งาน พบว่าโปรแกรมนี้อย่างไม่ครอบคลุมในทุกมิติของการบริหารงานบุคคล เนื่องจากกรมทางหลวงเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ จำนวนข้าราชการในสังกัดก็มีจำนวนมาก และกระจายปฏิบัติงานอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งทำให้ผู้บังคับบัญชาที่ต้องการติดตามความคืบหน้าของงาน อาจจะต้องใช้เวลาและมีขั้นตอนค่อนข้างมากกว่าจะได้ทราบผลการดำเนินงาน หรืออีกปัญหาหนึ่งคือ การที่บุคลากรไม่สามารถทำงานแทนกันได้ทันที เนื่องจากไม่ทราบว่าการดำเนินการของผลงานที่เพื่อนร่วมงานได้ดำเนินการไว้ ถึงขั้นตอนใดแล้ว ดังนั้น หากเกิดกรณีฉุกเฉินที่ต้องทำงานแทนกันจึงไม่สามารถทำได้ทันทีทั้งนี้ ต้องมีการตรวจสอบเพื่อหาว่างานชิ้นนั้นอยู่ในขั้นตอนใด หรือชิ้นงานนั้นอยู่ที่หน่วยงานใด ซึ่งหากถ้าเป็นงานจำเป็นเร่งด่วน ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานได้

ดังนั้นควรมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อช่วยผู้บริหารในการติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล และหากต้องมีการปฏิบัติงานแทนกันหรือสานต่อผลงานของบุคลากรในระดับเดียวกันต้องสามารถดำเนินการได้ทันที รวมถึงติดตามผลความสำเร็จของผลงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารงานบุคคลของกรมทางหลวง สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งลดปัญหาการประเมินที่ไม่เป็นธรรม เนื่องจากสามารถตรวจสอบผลงานที่สำเร็จได้จากการรายงานความคืบหน้าของบุคลากรเอง และข้อมูลต้องเป็นปัจจุบันสามารถเรียกดูได้ตลอดเวลา จัดฐานข้อมูลไว้ในระบบที่สามารถดูผ่านออนไลน์ได้

๒) ข้อเสนอในการพัฒนา/ปรับปรุงงาน

ผู้ขอรับการคัดเลือกขอเสนอแนวทางในการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และจัดทำฐานข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมทางหลวง ดังนี้

๑. จัดทำโปรแกรมระบบสารสนเทศที่มีฟังก์ชัน สำหรับให้บุคลากรที่สังกัดในกรมทางหลวงสามารถเข้าบันทึกการปฏิบัติงานของตนเองให้เป็นปัจจุบัน ว่าปัจจุบันได้ดำเนินการผลงานอะไรอยู่บ้าง และถึงขั้นตอนไหน อย่างไร โดยบุคลากรจะมี Account เป็นของตนเอง รวมถึงฟังก์ชันการเข้าไปตรวจสอบหรือติดตามงานสำหรับหัวหน้างานในแต่ละระดับชั้น

๒. จัดทำระเบียบหลักเกณฑ์ในการใช้โปรแกรมฯ สำหรับข้าราชการทุกระดับทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการนำผลการดำเนินงานเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ

๓. จัดทำคู่มือ/จัดฝึกอบรม การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศให้แก่บุคลากรภายในกรมทางหลวง

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ

๓. จัดทำคู่มือ/จัดฝึกอบรม การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศให้แก่บุคลากรภายในในฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ

๓) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น รวมถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันสามารถดำเนินการแทนกันได้กรณีที่เจ้าของงานไม่สามารถมาปฏิบัติราชการได้

๒. ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในเชิงประจักษ์

๓. หลักเกณฑ์ในประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) อัมภา ปรเสริฐสิน (ผู้เข้ารับการคัดเลือก)

(นางอัมภา ปรเสริฐสิน)

(วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕)

(ลงชื่อ) อภ (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(นายบุญเกื้อ มาเสนาะ)

(วันที่ ๑๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕)