

การคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร

โดย

นายอาทิตย์ นวลศรี

ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน 7 ว

ผู้รับการประเมินตำแหน่งนักพัฒนาบุคลากร 8 ว

กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร สำนักบริหารกลาง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

14309

บทคัดย่อ

การจัดทำเอกสารผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร 8 ว
ในครั้งนี ผู้ขอรับการประเมินเลือกนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติ
ราชการของกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและได้เรียบเรียง
ขึ้นมาจากแนวทางที่ได้ปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้ได้เรียบเรียงกระบวนการในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติ
ราชการและการจัดให้มีการติดตามประเมินผล โดยเริ่มตั้งแต่ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ใน
การดำเนินการ คือ 1) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 2) พระราช
กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 3) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – 2550) 4) กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 5) ความรู้ในด้านการ
ประเมินผล

ในส่วนของกระบวนการจัดทำคำรับรอง ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดประชุมเจรจาต่อรองตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการอย่างเป็นทางการ
2. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี
3. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับกระทรวง กลุ่มภารกิจ และระดับกรม
4. การจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)
5. การขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัด น้ำหนัก และเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด
6. การส่งรายงานการประเมินตนเอง (self assessment report)
7. การจัดประชุมติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามตัวชี้วัดรอบ 6 เดือน
8. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ รอบ 9 เดือน
9. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ รอบ 12 เดือน
10. การจัดประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ส่วนราชการ (site visit) ครั้ง

ที่ 2

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานที่
ขอรับการประเมิน เรื่อง โครงการพัฒนาระบบการพัฒนากุศลกร มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างระบบ
สารสนเทศในการบริหารงานพัฒนากุศลกร และใช้เป็นฐานข้อมูลกลางด้านการพัฒนากุศลกรภายใน
โดยการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ที่มีประ โยชน์ต่อการพัฒนากุศลกรและสนับสนุนการบริหารงานด้านต่างๆ
โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานปัจจุบัน ซึ่งส่วนใหญ่ยัง
อยู่ในรูปของการทำงานที่ใช้วิธีจัดเก็บข้อมูลและจัดทำรายงานด้วยมือ ทำให้เกิดความซับซ้อน และยากต่อ

การนำข้อมูลไปบริหารจัดการเพื่อประมวลผลและนำไปใช้วิเคราะห์ในภาพรวมอื่นๆ เช่นการวิเคราะห์ทางด้านสถิติต่างๆ เป็นต้น

โดยระบบสารสนเทศเพื่องานพัฒนานุเคราะห์นี้ นอกจากจะมีความสามารถในแง่ของสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพัฒนานุเคราะห์แล้ว ตัวระบบยังมีความสามารถในการรับรองและสามารถเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศอื่นๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่มีอยู่แล้วได้ เช่นระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทั้งนี้เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการนำเข้าสู่ข้อมูลบางส่วน อันได้แก่ ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เช่นข้อมูลตำแหน่งข้าราชการและข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้เพื่อเป็นการประหยัดเวลาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในการนำเข้าสู่ข้อมูลเหล่านี้ พร้อมทั้งระบบยังมีความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลต่างๆ ในอนาคต เพื่อความยืดหยุ่นของระบบในกรณีในอนาคตมีเกิดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อมูลต่างๆ เกิดขึ้นได้อีกด้วย

การพัฒนาาระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรขึ้นมา นั้น จะมีประโยชน์ต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อใช้ในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เพิ่มผลิตภาพ ปรับปรุงระบบการประเมินบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ แต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับ สับเปลี่ยนตำแหน่ง ได้อย่างเหมาะสมเที่ยงธรรม

ทั้งนี้ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้นมา นั้น จะเป็นระบบแบบเว็บแอปพลิเคชัน ผู้ใช้งานสามารถทำงานได้ผ่านทาง internet และ intranet ขององค์กร มีเครื่องแม่ข่ายที่ทำหน้าที่เป็นเว็บเซิร์ฟเวอร์ทำหน้าที่ติดต่อกับฐานข้อมูล (Database) เพื่อเก็บข้อมูลต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานของระบบพัฒนานุเคราะห์ โดยระบบจะเกี่ยวข้องและอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้งาน 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) บุคลากรในหน่วยงานที่สามารถเข้าใช้ระบบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการขออนุญาตไปราชการฝึกอบรมได้ รวมถึงสามารถทำการแจ้งหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมได้ 2) เจ้าหน้าที่งานพัฒนานุเคราะห์สามารถเข้าใช้ระบบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ทั้งในส่วนของการจัดทำหลักสูตรจากภายในและภายนอก รวมถึงกระบวนการต่างๆ ในการตรวจสอบขออนุญาตไปราชการฝึกอบรม 3) ผู้ดูแลระบบที่สามารถจัดการข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของระบบและจัดการข้อมูลผู้ใช้งานระบบ และ 4) ผู้บริหารสามารถเข้าไปดูรายงานหรือภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์หรือประมวลผลให้เห็นถึงแนวโน้มหรือภาพกว้างของระบบงานพัฒนานุเคราะห์ในแง่มุมต่างๆ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจต่อไปได้

คำนำ

การจัดทำเอกสารผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร 8 ว
ในครั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินเลือกนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรทั้ง 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติ
ราชการของกระทรวงแรงงานซึ่งเป็นผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและได้เรียบเรียง
ขึ้นมาจากแนวทางที่ได้ปฏิบัติงานจริง

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงาน
ที่ขอรับการประเมิน เรื่อง โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร เหตุผลที่เสนอผลงานเรื่องนี้เนื่องจาก
เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานขนาดใหญ่มักจะมีปัญหาในเรื่องของการจัดสรรการฝึกอบรมให้
ข้าราชการและเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึงตรงตามสมรรถนะหน่วยงานและตำแหน่งงานจำเป็นต้องมี ปัญหา
ดังกล่าวเกิดจากการขาดระบบข้อมูลและเครื่องมือที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการพัฒนา
บุคลากรใช้ในการพิจารณาจัดหลักสูตรการฝึกอบรมและกำหนดผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมกับ
ความต้องการ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ และทัศนคติในการ
ทำงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถนำไปใช้ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ได้
อย่างเหมาะสมเที่ยงธรรม ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาและขับเคลื่อนไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ให้
บังเกิดผลสำเร็จ

ผู้ขอรับการประเมินได้พิจารณาจัดทำข้อเสนอโครงการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร
เป็นผลงานทางวิชาการฉบับนี้จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ข้าราชการ และผู้ที่สนใจนำไปใช้ประโยชน์ตามสมควรต่อไป

อศิตยา นวลศรี

พฤษภาคม 2551

สารบัญ

บทคัดย่อ	II
คำนำ	IV
สารบัญ	V
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
เรื่อง การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน	
1. ชื่อผลงาน	1
2. ระยะเวลาดำเนินการ	1
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	
3.1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545	1
3.2 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546	1
3.3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – 2550)	3
3.4 กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3
3.5 ความรู้ในด้านการประเมินผล	4
4. สรุปสาระสำคัญและขั้นตอนการดำเนินการ	
4.1 การจัดประชุมรอบเพื่อเตรียมการเพื่อเจรจาต่อรองตัวชี้วัดฯ	4
4.2 การจัดประชุมเจรจาต่อรองตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการอย่างเป็นทางการ	16
4.3 การจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)	16
4.4 การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี	17
4.5 การขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัด นำหนัก และเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัด	17
4.6 การจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (self assessment report)	17
4.7 การจัดประชุมติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามตัวชี้วัดรอบ 6 เดือน	17
4.8 การจัดทำรายงานผลงานตามตัวชี้วัดฯ รอบ 9 เดือน	17
4.9 การจัดทำรายงานผลการการปฏิบัติราชการ 12 เดือน	17
4.10 จัดประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ 12 เดือน	17
5. ผู้ร่วมดำเนินการ	18
6. สักส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	18

7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	18
8. การนำไปใช้ประโยชน์	18
9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	18
10. ข้อเสนอแนะ	18

ข้อเสนอแนะแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน

เรื่อง โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาคณาจารย์

1. หลักการและเหตุผล	19
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายเป้าหมาย	19
3. งานวิจัย / โครงการที่เกี่ยวข้อง	24
4. การวิเคราะห์ระบบ/การออกแบบระบบงาน	46
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	66
6. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	66

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ก คำรับรองการปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน กลุ่มภารกิจ

และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ข ผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ค พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

ง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546