

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน
เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ

โดย

นางสาวธิดา โปธิกุล
นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน
เพื่อประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ชื่อ นางสาวธิดา โพธิกุล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ
กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มบริหารงานบุคคล

เรื่อง การประยุกต์ใช้วงจร เดมมิง (Deming Cycle) PDCA ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

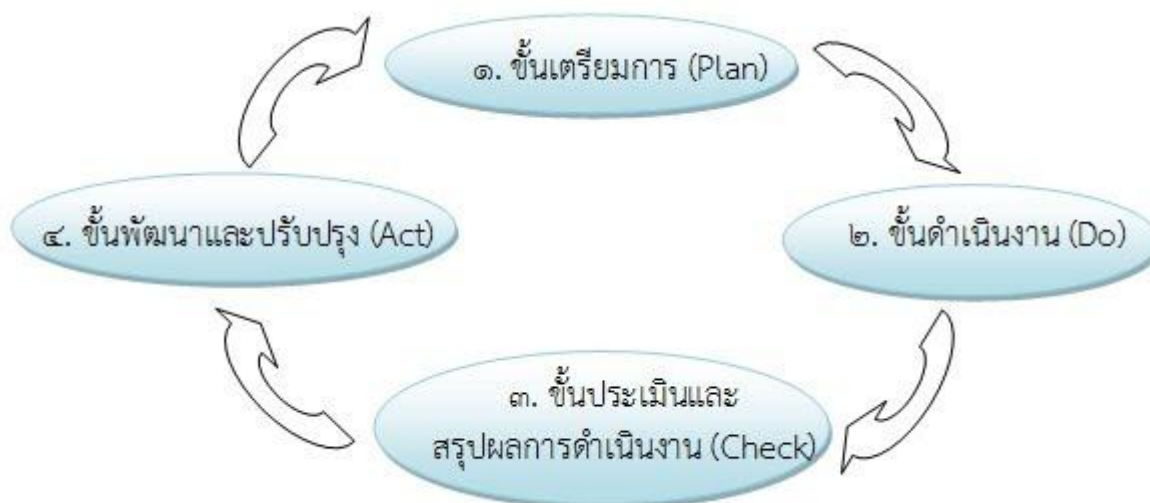
หลักการและเหตุผล

เนื่องจากการดำเนินการเรื่องต่างๆ ควรมีการแก้ปัญหาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นงานที่หลากหลายวิธีการดำเนินการ ประกอบกับจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด ซึ่งมีการกำหนดระยะเวลา และผู้เกี่ยวข้องที่ชัดเจนในแต่ละขั้นตอน ทำให้การดำเนินการเป็นการกระทำซ้ำๆ ตามแนวทางที่กำหนด โดยไม่มีการทบทวนการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินการ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงควรมีวงจร PDCA หรือ วงจรการควบคุมคุณภาพ ที่เป็นเทคนิคในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มาใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย (P=Plan) การวางแผนอย่างรอบคอบ เพื่อการปฏิบัติงาน อย่างค่อยเป็นค่อยไป (D=Do) การปฏิบัติงานตามแผน (C=Check) ตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นว่า วิธีปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด และ (A=Action) ดำเนินการให้เหมาะสมโดยจัดทำเป็น มาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่ หรือใช้ความพยายาม ให้มากขึ้นกว่าเดิม ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ และวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง ถือเป็นภารกิจหลักของกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย การสรรหาโดยการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายผู้บริหาร สถานศึกษา สายผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) การสรรหาโดยการ สอบคัดเลือก สอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู การสอบคัดเลือก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา ศึกษาพิเศษ สำหรับการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค.(2) ให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยสำนักงาน ก.ค.ศ. ยังไม่ได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน ทำให้บางครั้งเกิด ข้อผิดพลาดในบางขั้นตอน ซึ่งอาจเป็นเพราะความไม่ชัดเจนในกระบวนการปฏิบัติงาน หรือ ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานเอง

ดังนั้น ในกระบวนการปฏิบัติงานของกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รวมถึงกระบวนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน ควรนำวงจร PDCA มาเป็นแนวทางในการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานดังนี้



ขั้นเตรียมการ P(Plan) = วางแผน หมายถึงการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดขั้นตอน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย พันธกิจ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ โดยจำแนกดังนี้

1. ลักษณะงาน

- 1.1 ความยุ่งยากของงาน
- 1.2 ขั้นตอนการดำเนินการ
- 1.3 ระยะเวลาในการดำเนินการ

2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ/ผู้รับบริการ

- 2.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.2 พนักงานราชการ/อัตราจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างประจำ
- 2.3 ส่วนราชการอื่น
- 2.4 บุคคลภายนอก

3. การดำเนินการภายหลังสิ้นสุดกระบวนการ/ขั้นตอน

- 3.1 การจัดเก็บเอกสาร
- 3.2 การรายงานผล/สรุปผล/ติดตามประเมินผล
- 3.3 สำนวณความคิดเห็น/ความพึงพอใจ

ขั้นดำเนินงาน D (Do) = ปฏิบัติ หมายถึงการลงมือปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยมีผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินการ ลงมือปฏิบัติงานตามแผน ในขั้นนี้หัวหน้ากลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นผู้ตรวจสอบติดตามการดำเนินการ ให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างปฏิบัติ พร้อมทั้งสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

ขั้นประเมินและสรุปผลการดำเนินงาน C (Check) = ตรวจสอบ หมายถึงการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนหรือกระบวนการที่กำหนดหรือไม่ มีปัญหา อุปสรรคอย่างไร รวมถึงวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร สมควรที่จะนำไปใช้เป็นตัวอย่างหรือมาตรฐานในการปฏิบัติงานต่อไป โดยผู้ประเมิน(ผู้บังคับบัญชา) กับผู้รับการประเมิน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ต้องร่วมกันวิเคราะห์หาปัจจัย/สาเหตุ ที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีประเด็นที่พิจารณา คือ

ที่	ปัจจัย/สาเหตุ	ประเด็นการพิจารณา
1	งบประมาณ	1.เพียงพอหรือไม่ 2.เหมาะสมหรือไม่
2	พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน	1.มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานหรือไม่ 2.ให้ความสนใจกับงานที่ทำหรือไม่ 3.มีการตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงานในระหว่างปฏิบัติงาน ดีเพียงใด 4.มีการจัดลำดับความสำคัญของงานหรือไม่
3	ผู้บังคับบัญชา/ผู้สนับสนุน (หน่วยงาน/ส่วนราชการ)	1.ให้การสนับสนุนงบประมาณ/ข้อมูลอย่างต่อเนื่องหรือไม่ 2.มีการถ่ายทอดองค์ความรู้/พัฒนาบุคลากรในสังกัดหรือไม่
4	ลักษณะงาน/กระบวนการงาน	1.กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ 2.การลำดับขั้นตอนการทำงานที่กำหนดมีความเหมาะสมหรือไม่ 3.ปริมาณงานที่กำหนดแต่ละบุคคลมีความเหมาะสมหรือไม่ 4.ทันตามกำหนดเวลาหรือไม่
5	เครื่องมือ/สื่อ/อุปกรณ์	1.มีเพียงพอและทันสมัยหรือไม่ 2.มีการจัดเก็บและบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานหรือไม่

ขั้นพัฒนาและปรับปรุง A (Action) = ปรับปรุงแก้ไข หมายถึงการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การดำเนินการให้เหมาะสมตามผลการประเมิน โดยรวบรวมข้อมูลจากการตรวจสอบวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข ทำให้ทราบว่าวิธีปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ก็ควรจัดทำเป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องพัฒนาหาวิธีการปฏิบัติใหม่เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์และแนวทางการดำเนินการจำแนกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ที่	ผลการวิเคราะห์	แนวทางการดำเนินการ
ระดับ ที่ 1	กระบวนการมีปัญหา และไม่เป็นมาตรฐาน	1.หาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนา 2.ตรวจสอบติดตามการดำเนินการภายหลังการแก้ไขปรับปรุงแล้ว
ระดับ ที่ 2	กระบวนการยังมีปัญหา และไม่เป็นมาตรฐาน ถึงแม้ว่าจะมีการแก้ไขปรับปรุงแล้ว	1.เปลี่ยนวิธีการดำเนินการใหม่ 2.ตรวจสอบติดตามการดำเนินการตามวิธีการดำเนินการใหม่
ระดับ ที่ 3	กระบวนการมีมาตรฐาน	1.จัดทำแนวทางการดำเนินการแจ้งให้ข้าราชการในกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ 2.จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ให้ผู้สนใจหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน 3.ติดตามผลการดำเนินการภายหลังจากการนำคู่มือไปปฏิบัติ 4.สร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้เกี่ยวข้อง

ดังนั้น เมื่อนำระบบวงจร PDCA มาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จะทำให้กระบวนการปฏิบัติงานของกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีแผนการดำเนินงาน มีกระบวนการที่ชัดเจน รวมถึงมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานในทุกๆ ขั้นตอนเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและสามารถคัดเลือกกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเพื่อให้บุคลากรในกลุ่มงานนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถนำกระบวนการที่เป็นมาตรฐาน ไปจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานเผยแพร่ ให้กับผู้สนใจหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นประโยชน์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งทุกขั้นตอนมีการทบทวนการดำเนินการ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. บุคลากรในกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จะได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานรวมถึงทราบแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลในองค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติ/ผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับบริการ/ผู้สนใจ ทราบและเข้าใจกระบวนการทำงานของกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมากยิ่งขึ้น เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคคลภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง/ผู้รับบริการ/ผู้สนใจ ต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ลงชื่อ.....

(นางสาวธิดา โปธิกุล)

ผู้เสนอแนวคิด

วันที่ 27 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558