เอกสารแนบ ๓

(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

.....

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นายวิรัตน์ รูปสูง

ตำแหน่งปัจจุบัน นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๓๕๙ ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายแผนงานติดตามและประเมินผล ส่วนอำนวยการ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี การวางระบบควบคุมภายใน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน รวบรวมรายงานแผน/ผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการจัดทำคำรับรองปฏิบัติราชการประจำปี ประสานการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การจัดเตรียมข้อมูลเพื่อรองรับการตรวจติดตามผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร การจัดทำข้อมูลประสานการจัดทำแผนปฏิบัติงานงบประมาณจังหวัดกับหน่วยงานด้านสิ่งแวดล้อมในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เก็บรักษาข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลการใช้ข้อมูล และงานอื่นใดที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๒๔๗๓ ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน สูงมาก ในด้านบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือการบริหารราชการทั่วไป ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมากและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในด้านบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือการบริหารราชการทั่วไป ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมากและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง ความสำเร็จของ การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ (สงขลา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. ระยะเวลาดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๓. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เกิดจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๙ (๓) กำหนดว่า การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด จึงได้มีการนำคำรับรองการปฏิบัติราชการมาใช้ในส่วนราชการ และต่อมาคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕/๒๕๕๙ เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ กำหนดมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ (สงขลา) เป็นหน่วยงานภายใต้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ต้องมีการทำคำรับรองการปฏิบัติราชการหรือการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการเป็นประจำทุกปี โดยกลุ่มพัฒนาระบบ

บริหาร จะเป็นผู้ถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับกรมลงมาสู่ระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ เพื่อถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนด ดังนั้น ในฐานะหัวหน้าฝ่ายแผนงานติดตามและประเมินผลซึ่งต้องรับการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับกรมมาสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลตามสำเร็จ จึงต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) เป็นแนวคิดการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางและวิธีการบริหารงานภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ นั่นคือ การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) เป็นความรู้ในการบริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก การใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

๓.๓ แนวคิดของการติดตามและประเมินผล เป็นการนำความรู้มาใช้เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการ มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ให้ช่วยการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๓.๔ แนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๖๔ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ถ่ายทอดลงสู่หน่วยงานและบุคคล รวมถึงการกำหนดเครื่องมือและวิธีการในการติดตามและประเมินผล รวมถึงการกำกับ ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการ เพื่อให้การเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และจัดส่งรายงานผลการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง และตามระยะเวลา

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน

คำรับรองการปฏิบัติราชการเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้รับผิดชอบสูงสุด และผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงาน เกิดความเข้าใจร่วมกันและมีความคาดหวังที่ตรงกันเกี่ยวกับการดำเนินงานและการปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น อาศัยวิธีการจัดทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อแสดงถึงภาระรับผิดชอบต่อผลงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน โดยระยะเวลาของคำรับรองการปฏิบัติราชการ จะเริ่มต้นและสิ้นสุดสอดคล้องกับปีงบประมาณของส่วนราชการ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการพัฒนาระบบราชการ ตามนัยของมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๑๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งต้องการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม วิธีการ และกระบวนการบริหารราชการแผ่นดินให้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยการวางมาตรการในการกำกับ ควบคุมที่เหมาะสม

ในฐานะคณะทำงานกำกับดูแลตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และคณะทำงาน/เลขานุการคณะทำงานกำกับดูแลตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งต้องรับการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ จากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อมาถ่ายทอดลงสู่หน่วยงานในสังกัด และจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ กับรองอธิบดีที่กำกับดูแล และอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ตามลำดับ รวมไปถึงการติดตามความก้าวหน้าผล

การดำเนินงาน การรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ สรุปขั้นตอนการดำเนินงานและเป้าหมายของงาน ดังนี้

๔.๑ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงานกำกับดูแลตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔ เพื่อรับฟังการชี้แจงและร่วมกันพิจารณาแนวทางการดำเนินการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กรอบการประเมินส่วนราชการ เกณฑ์การประเมินตามกรอบการประเมินส่วนราชการ แบบฟอร์มการจัดทำเล่มคำรับรอง แบบฟอร์มการรายงาน และปฏิทินการประเมินส่วนราชการ

๔.๒ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานกำกับดูแลตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

๔.๓ จัดทำปฏิทินการประเมินส่วนราชการตามมาตรการการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ (สงขลา) เพื่อให้เป็นกรอบในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชกำหนด

๔.๔ จัดทำแนวทางและร่างคำรับรองการปฏิบัติราชการตามมาตรการการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามที่ได้รับการถ่ายทอดจากกรม เพื่อการถ่ายทอดลงสู่ระดับส่วน/กลุ่ม/ศูนย์ ภายใต้สังกัดของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ (สงขลา)

๔.๕ เสนอร่างคำรับรองการปฏิบัติราชการตามมาตรการการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ (สงขลา) ให้คณะกรรมการและคณะทำงานกำกับดูแลตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ พิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

๔.๖ จัดทำเล่มคำรับรองการปฏิบัติราชการตามมาตรการการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เสนอผู้บริหารลงนาม และส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อเสนอให้รองอธิบดีที่กำกับดูแลพิจารณาและลงนามร่วมกัน ต่อไป

๔.๗ จัดประชุมติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ (สงขลา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๒ ครั้ง เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ความก้าวหน้าการปฏิบัติราชการ ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน และการประเมินตนเอง เพื่อให้การดำเนินการและการรายงานผลการดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามเป้าหมายที่กำหนด

ครั้งที่ ๑ จัดประชุมติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติราชการ รอบ ๖ เดือน

ครั้งที่ ๒ จัดประชุมติดตามความก้าวหน้าผลการปฏิบัติราชการ รอบ ๑๒ เดือน

๔.๘ รวบรวม ตรวจสอบ และวิเคราะห์การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ (สงขลา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ตามแนวทางที่กำหนด ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

๔.๙ แจ้งเวียนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ ส่วน/กลุ่ม/ศูนย์ รับทราบและนำไปใช้ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร

๔.๑๐ สรุปปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะ สำหรับนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการในปีต่อไป

๕. ผลสำเร็จของงาน(เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ (สงขลา) ดำเนินการได้ ๙๙.๙๗ คะแนน เกณฑ์การประเมินส่วนราชการอยู่ในระดับคุณภาพ และจัดส่งรายงานผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ ผู้บริหารสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ (สงขลา) ใช้คำรับรองรองการปฏิบัติราชการการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นเครื่องมือในการบริหารราชการ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๖.๒ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖ (สงขลา) มีคำรับรองการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนขีดความสามารถ ศักยภาพ และผลการปฏิบัติราชการ

๖.๓ แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณต่อไป

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ การกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน เป็นการกำหนดโดยหน่วยงานส่วนกลาง บางครั้งไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน บางตัวชี้วัดผู้รับผิดชอบหลักส่วนกลางไม่สามารถให้รายละเอียดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนให้กับหน่วยงานสนับสนุนได้ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

๗.๒ มีปัจจัยจากภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน อาทิ สถานการณ์การแพร่ระบาด ของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้ต้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายละเอียดบางตัวชี้วัดเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการมีความล่าช้าทำให้การถ่ายทอดตัวชี้วัดไม่สอดคล้องกับระยะเวลาที่ต้องดำเนินการในพื้นที่ ส่งผลให้บางตัวชี้วัดต้องมาเร่งดำเนินการในช่วงปลายปี

๘.๒ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจถึงแก่นแท้ของการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ทำให้การดำเนินงานมุ่งเพื่อให้ผ่านการประเมินเท่านั้น มิได้เป็นการพัฒนาหน่วยงานอย่างแท้จริง

๙.ข้อเสนอแนะ

๙.๑ หน่วยงานภาครัฐควรมีการผลักดันให้การกำหนดตัวชี้วัดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการประจำปีในปีงบประมาณถัดไปให้แล้วเสร็จก่อนสิ้นปีงบประมาณปัจจุบัน เพื่อให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักได้กำหนดกรอบ แนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน หน่วยงานสนับสนุน หน่วยปฏิบัติสามารถวางแผนการดำเนินงาน ควบคุมการดำเนินงาน ให้ได้ผลการ

ดำเนินงานที่มีคุณภาพตามห้วงเวลาที่กำหนด สามารถวัดผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ได้อย่างแท้จริง

๙.๒ การสร้างความรู้ความเข้าใจในตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการอย่างแท้จริง และการสร้างกลไกในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

-

๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

(๑).....-.....สัดส่วนของผลงาน..... %

(๒).....-.....สัดส่วนของผลงาน..... %

(๓).....-.....สัดส่วนของผลงาน..... %

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอประเมิน

(นายวิรัตน์ รูปสูง)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

วันที่ ๔ / กรกฎาคม / ๒๕๖๕

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

รายชื่อผู้มีส่วนในผลงาน	ลายมือชื่อ
(๑)	
(๒)	
(๓)	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงตามความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(นายธเนศ เสียงสุวรรณ์).....

(นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ)

(ตำแหน่ง) ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

วันที่ ..... ๑ ก.ค. ๒๕๖๕ .....

(ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(ลงชื่อ).....
(นายเฉลิมพันธ์ ยินเจริญ)
(ตำแหน่ง) ผู้อำนวยการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ ๖
วันที่ ...../๔ ก.ค. ๒๕๖๕/.....
(ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ขึ้นไป)

.....

หมายเหตุ : ๑. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๒. การเสนอผลงานให้มีความยาวไม่น้อยกว่า ๕ หน้ากระดาษ A4

เอกสารแนบ ๔

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

.....

๑. เรื่อง การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

๒. หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในหลายๆด้าน สภาวการณ์การแข่งขันสูงทั้งในประเทศและต่างประเทศ ความต้องการที่หลากหลาย ซับซ้อน ของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรกันมากขึ้น เนื่องจากองค์ความรู้ถือเป็น "สินทรัพย์" ที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน การมองว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ก็เพราะว่า ในองค์กรต่าง ๆ มีแหล่งความรู้ที่ไม่สามารถหาได้จากที่อื่น แต่เกิดจากประสบการณ์ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงมานานนับหลายสิบปี ทั้งประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จและประสบการณ์ที่เกิดจากปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่สามารถก้าวข้ามผ่านมาได้ รวมถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ผลักดันให้องค์กรต้องมีการค้นหา สร้าง รวบรวม กลั่นกรอง จัดเก็บ ความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้ตลอดเวลา โดยผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต้องมีการเรียนรู้ มีการสร้างและใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานและบูรณาการความรู้ให้เกิดนวัตกรรมแก่องค์กรอีกด้วย

การจัดการความรู้ภายในองค์กร หรือ Knowledge Management (KM) เป็นการดำเนินการสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพราะหัวใจสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือความสามารถในการบริหารจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถบริหารให้บุคลากรในองค์กรทุกคนมีจิตสำนึกในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนได้ในที่สุด

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ซึ่งเป็นทุนทางปัญญาที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งระดับบุคคลและองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น เพื่อกระตุ้นให้ทุกหน่วยงานเห็นความสำคัญถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ กรมต้องมีแผนปฏิบัติการ ด้านการจัดการความรู้ เพื่อให้การจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน ให้มีความก้าวหน้าและนำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ เป็นองค์กรสมัยใหม่ในการพัฒนาทรัพย์สินของรัฐให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม อย่างมืออาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาล

๓. บทวิเคราะห์/ แนวความคิด/ ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

บทวิเคราะห์

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ "ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน..." เพื่อให้การปฏิบัติราชการของส่วนราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์

และมีวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดการความรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะเป็นรากฐานให้เกิดการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ที่จะส่งผลไปยังหมวดต่าง ๆ เพื่อสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

ความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือปฏิบัติองค์วิชาในแต่ละสาขา *(พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒)*
ความรู้ คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่จำกัดช่วงเวลา *(Hideo Yamazaki)*

แนวความคิด การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น "องค์การแห่งการเรียนรู้" โดยอาศัยกระบวนการ "จัดการความรู้" ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผล การจัดการความรู้ในองค์กร ต้องดำเนินการใน ๓ ระดับ ได้แก่ การจัดการจัดความในองค์กร การจัดการความรู้ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และการจัดการความรู้ในตัวบุคคล และนำข้อมูลมาประมวลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ ให้เป็นการจัดการความรู้สมัยใหม่ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การบ่งชี้ความรู้ เนื่องจากความรู้ในองค์กรมีอยู่มากมาย ต้องสำรวจความรู้ที่ช่วยสนับสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน สร้างและแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ นำมาจัดเก็บสังเคราะห์ รวบรวมให้เป็นระบบ นำไปถ่ายทอดแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้

ข้อเสนอ การจัดการความรู้เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรมองข้ามไปไม่ได้เลย ต้องผลักดันและขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพราะสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดไม่ใช่เม็ดเงิน แต่คือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ดังนั้นการจัดการความรู้ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จะประสบความสำเร็จได้ต้องมีปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๑. ผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ ให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั่วองค์กร พร้อมทั้งเป็นต้นแบบแห่งการเป็นผู้ริเริ่มในการแบ่งปันและเรียนรู้ โดยอาจจะดำเนินการในรูปแบบของการประกวด แข่งขัน การให้รางวัล การสอดแทรกในเวทีต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรให้ความสำคัญและถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เป็นต้น

๒. บุคลากรในองค์กรทุกคน เห็นคุณค่าของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ โดยเริ่มจากความรู้ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น

๓. ทีมงานขับเคลื่อน คือ คณะกรรมการและคณะทำงานการจัดการความรู้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มาจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการอำนวยความสะดวกและกระตุ้นการดำเนินการจัดการความรู้ ที่จะทำให้คนในองค์กรสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ มาแบ่งปันให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยต้องร่วมกันสำรวจสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีอะไรที่ดี ประเมินศักยภาพของหน่วยงาน/บุคลากร ค่านิยม ข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน แล้วนำมากำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์หรือแนวทางที่จะใช้รูปแบบและกิจกรรมที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น อาจจะจัดให้มี Knowledge Center ของกรมเพื่อใช้เป็นช่องทางการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น และให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

๔. เป้าหมายการจัดการความรู้ จะต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ โดยอาศัยองค์ความรู้ที่ได้จากกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือแผนปฏิบัติราชการของกรมได้

๕. ทำให้เป็นเรียลไทม์ เพราะความรู้แบบเรียลไทม์มีคุณค่ามหาศาล ทุกอย่างในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเข้าถึงข้อมูลปัจจุบันที่สุด จึงประหยัดเวลาและเงิน แถมยังเพิ่มทักษะของบุคลากรในทันโลกอีกด้วย

๖. การสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุกคน ทุกระดับสามารถติดตามข้อมูลข่าวสาร การดำเนินการจัดการความรู้ในหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง

๗. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจในการดำเนินการจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเรื่องที่กรมฯ ดำเนินการอยู่แล้ว แต่บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีวิธีการ แนวทางปฏิบัติ และภาษาที่เข้าใจยาก

แนวทางแก้ไข

จัดทำรูปแบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หรือช่องทางการสื่อสารความรู้ที่น่าสนใจ เข้าใจง่าย มีตัวอย่าง และขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน ใช้เวลาในการเรียนรู้น้อย เข้าถึงได้ง่าย รวดเร็ว สะดวก อาทิ การใช้ Appication Line ,facebook เป็นต้น

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีแผนปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้ที่จำเป็นต่อการสนับสนุนภารกิจ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของกรม และบุคลากรมีองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูง เป็นมืออาชีพ และทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน รวมถึงเกิดทิศทางในการจัดการความรู้จากตัวบุคลากรหรือหน่วยงานอย่างเป็นระบบให้อยู่ในรูปของเอกสาร หรือรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เหมาะสม

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีองค์ความรู้ที่สามารถสนับสนุนภารกิจของกรมให้บรรลุเป้าหมาย และบุคลากรมีการนำมาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ลงชื่อ) .....

(นายวิรัตน์ รูปสูง)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
วันที่ ๔ / กรกฎาคม/ ๒๕๖๕
ผู้ขอประเมิน