

ตอนที่ 3 ผลงานที่ส่งประเมิน

(ข) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. ชื่อผลงานเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะหลักบุคลากร
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการปีงบประมาณ 2558
3. สรุปเค้าโครงเรื่อง

3.1 หลักการและเหตุผล

สมรรถนะ Competency เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะสมรรถนะเป็นคุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและลักษณะอื่นๆที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆในองค์กร และสามารถผลักดันให้บุคคลสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ได้รับมอบโดยสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland (1999) ได้กล่าวว่าสมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งจะเห็นได้ว่าสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและเป็นพฤติกรรมที่สามารถทำนายผลลัพธ์ที่ดีในงานได้

การเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ส่งผลกระทบให้องค์การภาครัฐต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการจัดการให้ดีขึ้น หลายองค์กรให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรในองค์การมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันและการพัฒนาองค์กร สมรรถนะจะทำให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร บุคลากรจึงเป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่สำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร และเป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Cost) ที่องค์การต่างๆ พยายามมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ยึดหลักการบริหารคนเน้นคุณธรรม การมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจ หลักการสำคัญของระบบนี้ คือ หลักการบริหารคนที่ผลงาน (Performance) ความสามารถ และสมรรถนะ (Competency) และการสร้างความมั่นคงในอาชีพข้าราชการ โดยมีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ก.พ.ค. ดูแลให้เป็นธรรมแก่ข้าราชการ พร้อมทั้งพิทักษ์ข้าราชการที่ดีไม่ให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (สำนักงาน ก.พ., 2553:31-32)

จากระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จึงทำให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ซึ่งจะช่วยในการสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เพื่อยกระดับการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา ได้นำหลักสมรรถนะหลักกล่าวนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน และมีการให้ความรู้สร้างความเข้าใจในเรื่องของสมรรถนะให้ข้าราชการในหน่วยงานทราบ ข้าราชการควรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะและคุณภาพให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่กำหนด เพราะหากข้าราชการมีสมรรถนะที่สูงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สมรรถนะจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้จัดทำได้เห็นความสำคัญของการนำเอาสมรรถนะมาใช้ทั้งในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆด้วย

3.2 บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องให้ความสนใจ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความมีประสิทธิภาพมากที่สุด บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หากองค์การใดมีบุคลากรมีคุณลักษณะเหมาะสมกับสมรรถนะขององค์การ ย่อมทำให้องค์การก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์

ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการตั้งเป้าหมายในการประเมินของหน่วยงาน ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร กระบวนการและระบบการพัฒนาบุคลากรไม่ได้เชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินสมรรถนะจึงขาดระบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ซึ่งรายการสมรรถนะและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมที่ได้มาจากผลการปฏิบัติงานจะเป็นฐานข้อมูลที่น่าไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมที่คาดหวัง อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กรดังนั้นการศึกษาถึงสมรรถนะของบุคลากรจะทำให้ทราบถึงระดับสมรรถนะของบุคลากรรวมถึงปัจจัยเชิงเหตุด้านต่างๆที่สนับสนุนให้แสดงออกถึงสมรรถนะและเชิงผลของสมรรถนะที่อาจจะส่งผลต่อสมรรถนะและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและแนวทางปรับเปลี่ยนและพัฒนาสมรรถนะของแต่ละคนเพื่อให้เกิดผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร

3.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ระดับสมรรถนะของบุคลากร
2. โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะหลักบุคลากรที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ข้อมูลให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา

3.4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ระดับความสำเร็จของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะหลักบุคลากรที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการคัดเลือก.....

(นางมารีต้า เซะบิง)

ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่ / /