

ชื่อภาคนิพนธ์ : ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัดภายใต้การบริหาร
ราชการจังหวัดแบบบูรณาการ : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่ม
ภาคกลางตอนล่าง

ชื่อผู้เขียน : นางสาวพิชญา เจริญฤทธิ์

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา : 2549

การศึกษาเรื่อง “ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสำนักงานจังหวัดภายใต้การบริหาร
ราชการจังหวัดแบบบูรณาการ : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มภาคกลางตอนล่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
ปัญหาอุปสรรคของสำนักงานจังหวัดภายใต้การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ ว่า
สำนักงานจังหวัดมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานในประเด็นที่สัมพัทธ์อย่างไรบ้างและมี
ข้อเสนอแนะหรือต้องการให้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยสนับสนุนการดำเนินงานให้กับ
สำนักงานจังหวัดในด้านใดบ้าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการสำนักงานจังหวัด หัวหน้ากลุ่มงาน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด หัวหน้ากลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร และหัวหน้าฝ่าย
อำนวยการ ทั้ง 4 จังหวัด รวม 16 คน และใช้การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานจังหวัด ยังมีปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการ
พัฒนาบุคลากร ที่ใกล้เคียงกัน คือ บุคลากรไม่เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง บุคลากรขาดความ
พร้อมในการทำงานรูปแบบใหม่ รวมทั้งขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงาน และปัญหาด้านอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาของแต่ละจังหวัด คือ ขาดงบประมาณด้าน
การพัฒนาบุคลากรในจังหวัด ขาดระบบประกันคุณภาพข้าราชการ เช่นระบบการประเมินความดี
ความชอบยังขาดความเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ / การขอรับการสนับสนุนจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย คือ จัด
อัตรากำลังคนตรงตามกรอบโครงสร้างของหน่วยงานที่ขาดให้ครบถ้วน นโยบายกรม และ
หน่วยงานในส่วนภูมิภาค ต้องมีการปรับ เพื่อเอื้อต่อการทำงานร่วมกันในจังหวัด

การพัฒนากระบวนข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัด

ผลการศึกษาพบว่า ยังมีปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัด คือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศน้อย หรือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนข้อมูลของจังหวัดยังไม่สามารถเชื่อมโยงได้ และปัญหาด้านอื่น ๆ ที่เป็นปัญหาของแต่ละจังหวัด ได้แก่ หน่วยงานเจ้าของข้อมูลบางหน่วยไม่ปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาคือทันต่อเหตุการณ์ การจัดเก็บข้อมูลไม่ครอบคลุม ไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลการจัดเก็บการบริหาร การนำไปใช้ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ / การขอรับการสนับสนุนจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย คือ ส่วนกลางควรพัฒนากระบวนข้อมูลเพื่อที่จะได้เป็นรูปแบบและมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ และควรกำหนดตำแหน่งบุคลากรในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านโดยตรง

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และกลุ่มจังหวัด

ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานจังหวัด ยังมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการทำยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด คือ ตัวชี้วัดที่ถูกกำหนด เช่น มีตัวชี้วัดหลายตัว มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ตัวชี้วัดภาคบังคับส่วนใหญ่เป็นนโยบาย แต่ละกระทรวง ทำให้จังหวัดต้องแบกภาระของกระทรวงอื่นด้วย รวมทั้งไม่มีงบประมาณในการผลักดันตัวชี้วัดให้บรรลุผลด้วย ระยะเวลาการจัดทำโครงการกระชั้นชิด และงบประมาณที่จัดสรรให้จังหวัดล่าช้า

ข้อเสนอแนะ / การขอรับการสนับสนุนจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย คือ ให้ผู้แทนกระทรวงมหาดไทยเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานงบประมาณ เพื่อประสานการปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อม ถ่ายทอดความรู้ และจัดทำคู่มือในการดำเนินงานให้กับจังหวัด

การบริหารงบประมาณจังหวัด

ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานจังหวัด ยังมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณจังหวัดในหลายด้าน ที่สำคัญคือ การนำระบบ GFMS (Government Fiscal Management Information System) มาใช้ ทำให้การเบิกจ่ายล่าช้า ไม่คล่องตัว เจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยไม่เข้าใจระเบียบปฏิบัติ แบบรายงานของแต่ละหน่วยงานมีความซ้ำซ้อน ควรมีการ บูรณาการ เพื่อลดจำนวนแบบให้น้อยลง แต่สามารถใช้ได้หลายหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ / การขอรับการสนับสนุนจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย คือ ให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและจัดทำคู่มือในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ

การบริหารจัดการกลุ่มจังหวัด

ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานจังหวัด ยังมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มจังหวัด เนื่องจากไม่มีบุคลากร และงบประมาณในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ / การขอรับการสนับสนุนจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย คือ ควรสนับสนุนเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานและงบประมาณในการบริหารจัดการ OSM

ข้อเสนอแนะ

จากผลสรุปของการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและแก้ไข ปัญหา / อุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานจังหวัด ภายใต้การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ควรให้การสนับสนุน ดังนี้

1) ควรปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและเป็นธรรมไม่ว่าจะเป็นกรณีแต่งตั้งบุคคลในการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น หรือกรณีแต่งตั้งบุคคลเพื่อบรรจุทดแทนในตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้สำนักงานจังหวัดมีข้าราชการเพียงพอซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการมีกำลังใจขยันและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2) ควรปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานจังหวัดให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยพิจารณาเพิ่มตำแหน่งสายงานด้านแผนงานและโครงการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานการเงิน เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ควรจัดให้มีการพัฒนาทักษะข้าราชการสำนักงานจังหวัด เพื่อให้ข้าราชการสามารถพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) ผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญในเรื่องขวัญและดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น และควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน พร้อมทั้งเน้นให้มีการทำงานแบบบูรณาการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5) ควรมีการเสนอแก้ไข ปรับปรุง ระเบียบ / กฎหมาย ที่ใช้ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่จะต้องนำมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

ABSTRACT

181066

Title of Research Paper : Work Problems of the Provincial Office under the CEO
Governor : A Case Study of the Lower Central Region

Author : Miss. Pichada Charoenrit

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2006

This qualitative research was conducted to find out the work problems of the provincial offices and some suggestions for the Office of permanent Secretary of the Ministry of Interior to support the work there. The sample included 16 government officials in the provincial offices, trades of the provincial development strategy group, heads of the information technology and communication group and heads of the directing division in four province. Focus group discussion was used to collect the data.

The findings were summarized below.

Personnel development.

The provincial officers have similar problems about the personnel. That is, there is not enough personnel. The personnel are not ready to work in a new way. They lack knowledge and understanding of their work, as well as job morale. Other problems are lack of the budget for personnel development, lack of personnel quality assurance. The work performance evaluation is still unfair.

Some suggestions on the support from the Office of Permanent Secretary of the Ministry of Interior are providing enough personnel to fit the organizational structure. The policy of the department and the work units in the region must be revised to facilitate cooperation in the provinces.

Development of Provincial IT and Communication.

There are still some problems in developing provincial IT and communication. The personnel who have a good knowledge and understanding of the IT system are still few in number. In other words, there is lack of IT personnel. The provincial database

cannot be linked together. Other problems are some agencies do not update their information, so it cannot be used to solve the current problems. Besides, information is not complete. There is no information linkage and poor IT management.

Some suggestions are that the Central Administration should developed a database to have the same standard throughout the country. All the work positions should be filled by specialized personnel.

Setting strategies for developing a province and a group of provinces.

The provincial offices still have problems about setting strategies for developing a province and a group of provinces. There are several indicators and these indicator have been changed very often. Most required indicators depend on the policy of each ministry, so the province has to carry the burden of other ministries. The province has no budget to fulfill each indicator. The period of time before the project is implemented is short and the budget comes late.

Some suggestions are that the representatives of the Ministry of Interior should become members of different committees of the Office of Bureaucratic Reform and the Budget Bureau to coordinate in preparing provinces to get knowledge to be transfer and to make a work manual.

Provincial budget management

It was found that the provincial offices still have problems in budget management in several aspects. The introduction of the Government Fiscal Management Information system (GFMIS) to use in the officer make slow the reimbursement process. The officials in each work unit do not understand the regulations. The forms of the work unit overlap each other. The number of forms should be reduced and the same forms can be used in several work units.

Some suggestions are that the officials should received training and a work manual should be written.

Management of provincial groups

The provincial offices still have problems in managing provincial purpose because of no budget and personnel.

Some suggestions are to provide the provincial office with the personnel and the budget for management.

Recommendations.

The researcher made the following recommendations to solve the work problems of the officials in the provincial offices.

1) The personal administration system should be improved Appointment to a higher position should be quick and fair. This will provide an opportunity for the personal to move up their career paths as quickly as those in other agencies. More personal should be recruited to have enough people to work. This will help boost their job morale.

2) The number of personal should match the workload. More positions should be added in the plan and project line, the personnel administration line and the financial management line, for example, so that the provincial administration will be more efficient.

3) The knowledge and skills of the officials in the provincial offices should be upgraded so that they will work more efficiently

4) The superior should pay attention to the officials' work morale and their quality of life. The subordinates should be given an opportunity to express their opinion on work. Emphasis should be made on integrated and teamwork, etc.

5) The present regulations should be revised to facilitate the work.