

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

Guidelines For Improving the Quality of Government Management of The
Office of The Permanent Secretary, Ministry of Interior

เบญจมาภรณ์ ยาใจ¹ วิจิตรา ศรีสอน²

Benjamaporn Yajai, Wichitra Srison

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 คน ใช้การแบบเจาะจง ใช้กระบวนการตรวจสอบสามเส้าวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความทำการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัยการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์ โดยคำนึงถึงบริบทและใช้การเขียนข้อความแบบบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า ก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ควรศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักเกณฑ์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หรือที่เรียกชื่อย่อว่า PMQA ซึ่งแนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คือ ต้องการที่จะเห็นหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นให้การนำองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์สำคัญที่สุด และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ

คำสำคัญ (Keywords) : แนวทาง; การพัฒนาคุณภาพ; การบริหารจัดการภาครัฐ

Received: 2023-02-09 Revised: 2023-03-12 Accepted: 2023-05-20

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program in Politics and Governance College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: nawaphom1818@gmail.com

² วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

Abstract

The purpose of this research was to study the approaches for developing the quality of public administration. of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Interior It is qualitative research using document analysis and in-depth interviews. from 17 directly involved persons who provided important information using purposive sampling The triangular examination process was used to analyze the data by interpreting it to generate inductive conclusions. obtained from documents and interviews It considers the context and uses descriptive text writing. The results showed that before proceeding to develop the quality of government management of the Office of the Permanent Secretary for the Interior Should study and understand the concepts and criteria of improving the quality of public administration. Also known as the abbreviation PMQA, the main idea of improving the quality of government management is the desire to see government agencies focusing on government operations that focus on leading the organization with vision. Be socially responsible Give importance to people, service users and stakeholders. Improve the management system to be flexible and flexible. Encourage civil servants to develop themselves Be innovative and keep learning. Make decisions based on real information. and work by focusing on the results that matter most. and the quality criteria for government management consisted of 7 categories: organizational leadership, strategic planning, Client and Stakeholder Focus, Measurement, Analysis and Knowledge Management HR focus process management and results of operations.

Keywords: Guidelines; Quality Development; Public Administration

บทนำ (Introduction)

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เริ่มมีการก่อตั้งขึ้นพร้อมกันกับการก่อตั้งกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2435 ต่อมาในปี พ.ศ.2476 มีพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2476 โดยแบ่งส่วนราชการกระทรวงมหาดไทย ออกเป็น 10 ส่วนราชการ ส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ใช้ชื่อว่า "กรมปลัด" ต่อมา มีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม จึงเปลี่ยนชื่อเป็น "สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย" ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง ที่ไม่เป็นหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่ง กำกับ เร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง

จัดทำแผนแม่บท งานการช่างงานประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบงานและบุคลากร การติดตาม และประเมินผล

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นกรอบแนวคิดและเครื่องมือในการบริหารจัดการที่ส่วนราชการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อยกระดับการบริหารจัดการขององค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง การพัฒนากระบวนการทำงาน และผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายคือประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ระบบราชการปรับปรุงประสิทธิภาพและยกระดับขีดความสามารถการบริหารงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมและสามารถส่งมอบบริการที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจและประโยชน์สุขให้เกิดขึ้นกับประชาชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ประกอบกับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ผ่านการรับรองการดำเนินการตามเกณฑ์พื้นฐานทั้ง 6 หมวด และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ผ่านการรับรองตามเกณฑ์พื้นฐาน ฉบับที่ 2 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 1 การนำองค์กร และในปี พ.ศ.2561 ได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 2 การวางแผนยุทธศาสตร์ และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตลอดจนปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย หน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย และหน่วยงานอื่น ๆ ในระบบราชการต่อไป

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐ

เดิมการบริหารจัดการภาครัฐจะเป็นลักษณะของการบริหารและการจัดการองค์การ ขนาดใหญ่อย่างมีแบบแผน หรือเป็นการบริหารและการจัดการแบบระบบราชการ ซึ่ง Max Weber ได้เสนอแนวคิดเรื่องการจัดองค์การแบบระบบราชการ หรือ Bureaucracy ว่าเป็นวิธีการจัดองค์การที่สามารถทำให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีอื่นใด การที่จะให้การบริหารงานของรัฐมีประสิทธิภาพสูงสุดได้จะต้องมีการจัดระบบการบริหารภายในหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามแบบระบบราชการ ซึ่งการจัดองค์การแบบระบบราชการตามแนวคิดของเวเบอร์เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในนามของระบบราชการแบบอุดมคติหรือแบบบริสุทธิ์นั้น (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2542: 53-57) ในสายตาของเวเบอร์นั้น องค์การระบบราชการเป็นองค์การที่ดีที่สุดในเมื่อเทียบกับองค์การประเภทอื่นในสมัยนั้น เช่น องค์การภายใต้ระบบเจ้าขุนมูลนาย และ ภายใต้ผู้นำที่มีบารมีส่วนตัวเนื่องด้วยองค์การระบบราชการยึดหลักการบริหารที่อาศัยความมีเหตุมีผล

ความสามารถที่จะพยากรณ์พฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ใด การไม่คำนึงถึงตัวบุคคลการใช้หลักความรู้ความสามารถ (ระบบคุณธรรม) เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามตัวบทกฎหมาย ซึ่งในสายตาของเวเบอร์นั้น หากองค์การใดสามารถนำเอาหลักการเหล่านี้ไปใช้ได้อย่างเต็มที่แล้วการบริหารงานในองค์การนั้นก็ประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2539: 26-27)

ผลการศึกษาของ B.Guy Peters (1994) ได้อธิบายถึงกระบวนการและลักษณะสำคัญของการปฏิรูประบบราชการที่เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1980 – 1990 ที่ผ่านมา ซึ่งปีเตอร์ส ได้สะท้อนให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของการบริหารระบบราชการในประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างชัดเจนว่า การบริหารงานภาครัฐด้วยแนวคิดองค์การแบบระบบราชการดั้งเดิม หรือ Bureaucracy ของเวเบอร์ ไม่เหมาะสมอย่างยิ่งในบริบทปัจจุบัน การบริหารงานภาครัฐในอนาคตมีแนวโน้มที่จะนำภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

ดังนั้นปีเตอร์ส จึงได้แสดงทัศนะต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานภาครัฐในอนาคต โดยการเสนอตัวแบบทางเลือกของการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐไว้สองตัวแบบด้วยกัน คือ ตัวแบบตลาด หรือ Market Model และ ตัวแบบการมีส่วนร่วม หรือ Participatory Model (B.Guy Peters, 1995: 93-109,) นอกจากนี้ปีเตอร์ส ยังเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการบริหารจัดการในระบบ ราชการมากขึ้น เนื่องจากตระหนักถึงผลกระทบในเชิงลบที่เกิดขึ้นจากการใช้ระบบราชการเป็นกลไก หลักเพียงกลไกเดียวในการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเสนอรูปแบบการบริหารรัฐกิจที่จะเป็น แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการไว้ 2 รูปแบบด้วยกัน คือ 1) รูปแบบตลาด 2) รูปแบบ การมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related Pay) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่น่ามาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการบริหารงานให้เปลี่ยนไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน โดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for Money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและผู้รับบริการ

ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) เป็นการบริหาร ที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรทั้งใน แ่งของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการ ดำเนินงาน (Key Performance Indicators) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และ วัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกของ องค์กร และตลอดถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ขององค์กร ทำให้สามารถวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่

การพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะเห็นว่า พัฒนามาจากการจัดการภาครัฐในยุค พาราไดท์ 6 โดยเฉพาะการจัดการภาครัฐในแนวทางการจัดการเพื่อการปลดปล่อยและแนวทางการ จัดการที่มุ่งเน้นตลาด และการจัดการภาครัฐทั้ง 2 แนวทางนี้ก็มีรากฐานมาจากทฤษฎีทางเลือก สาธารณะ และเศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันใหม่ หรือเศรษฐศาสตร์องค์การมีลักษณะเด่นคือ ความ พยายามแก้ปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้าน ประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน ซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ก็คือ การ ปฏิรูประบบราชการนั่นเอง

การปฏิรูปราชการ (ใช้หลัก 4 RE 2 สร้าง 1 เปิด)

1. การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน (Reprocess) เปลี่ยนเปลี่ยนวิธีการ ทำงานให้เป็นแบบมุ่งไปสู่การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของ องค์กรด้วยมิติอะไรบ้างแต่ละหน่วยมีตัวอะไรเป็นตัวชี้วัดผลงานที่เป็นรูปธรรม คือ นอกจากจะวัด ว่าทำอะไรได้บ้างแล้ว ยังจะวัดว่าประชาชนได้อะไรด้วย

2. การปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณ การเงิน และการพัสดุ (Refinance and Budget) เป็นเรื่องการพัฒนากระบวนการจัดหางบประมาณที่เน้นการควบคุมการใช้จ่ายเงินเป็นหลัก เพื่อให้ตรวจสอบได้ง่ายและเน้นเป็นเครื่องมือในการวางแผน ดังนั้นงบประมาณจะชี้ให้เห็นถึง วัตถุประสงค์หรือยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน คือทำให้ผู้พิจารณางบประมาณสามารถทราบได้ว่าการ จัดสรรงบประมาณนั้นช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ และเป็นระบบงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงานและผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่างเป็น รูปธรรม มีดัชนีชี้วัดผล สัมฤทธิ์ของงาน

3. การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม (Paradigm) จะมุ่งที่การ เปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและทัศนคติของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ จากความคิดความเชื่อเดิม ๆ ไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่านิยมรักศักดิ์ศรี มีจริยธรรม รับผิดชอบต่อผลงาน

4. การปรับปรุงโครงสร้างบริหารราชการแผ่นดิน (Reorganized) มีการปรับปรุง โครงสร้าง กระทรวง ทบวง กรม

5. สร้างระบบบริหารบุคคลและค่าตอบแทน จะมีการปรับเปลี่ยนระบบการกำหนดตำแหน่งและเงินเดือน จากระบบยัดชั้นหรือระดับตำแหน่ง เป็นการยืดความสามารถและผลงาน พัฒนารูปแบบการจ้างงานให้มีความ หลากหลาย เช่น บางตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญ อาจใช้การจ้างพิเศษ จะมีการสร้างระบบนักษบริหาร ระดับสูง ให้การสรรหาทำได้โปร่งใสเปิดกว้าง และยึดหลัก “ความสามารถ” มากกว่า “อำนาจนิยม” และจะมีการดูแลขนาดกำลังคนให้กระชับรัดกุมเหมาะสมกับภารกิจอย่างเป็นรูปธรรม

6. สร้างระบบราชการให้มีความทันสมัย

7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

ดังนั้น การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้

1. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
2. คำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก
3. รัฐพึงทำบทบาทเฉพาะที่รัฐทำได้ดีเท่านั้น

บริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ที่ตั้ง : กระทรวงมหาดไทย ถนนอัษฎางค์ กรุงเทพฯ 10200

ความเป็นมา

เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง ที่ไม่เป็นหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่ง กำกับ เร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง จัดทำแผนแม่บท งานการข่าว งานประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบงานและบุคลากร การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง งานงบประมาณ การตรวจราชการ และเรื่องราวร้องทุกข์ งานดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การทำนิติกรรม สัญญา งานคดี งานการต่างประเทศและกิจการผู้อพยพ งานการสื่อสาร และงานประสานราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เริ่มมีการก่อตั้งขึ้นพร้อมกันกับการก่อตั้งกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2435 ต่อมาในปี พ.ศ. 2476 มีพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2476 โดยแบ่งส่วนราชการกระทรวงมหาดไทยออกเป็น 10 ส่วนราชการ ส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ใช้ชื่อว่า "กรมปลัด" ต่อมา มีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม จึงเปลี่ยนชื่อเป็น "สำนักงานปลัดกระทรวง"

วิสัยทัศน์ / พันธกิจ

วิสัยทัศน์ "เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุน การดำเนินการของ กระทรวงและจังหวัด/กลุ่มจังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์" พันธกิจ 1. จัดทำแผนนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการของกระทรวงและแปลงนโยบาย เป็นแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ ตลอดจนจัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิด การประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์ 2. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบ บูรณาการ ดำเนินการและประสานการแปลงยุทธศาสตร์ระดับชาติเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำ ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด รวมทั้งประสาน สนับสนุนการขับเคลื่อนความร่วมมือ ภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ 3. ส่งเสริมการอำนวยความสะดวก การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยในระดับพื้นที่ งานการข่าวกรองของกระทรวง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับต่างประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน และการเตรียมความพร้อม ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 4. พัฒนาระบบการอำนวยความสะดวก ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ระบบงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ ระเบียบ กฎหมายในความรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

อำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2553 ได้ กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทยมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของ กระทรวง การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยและอำนวยความสะดวกเป็นการ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผล สัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง 2. พัฒนายุทธศาสตร์ การบริหารของกระทรวง 3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติงาน 4. จัดสรรและ บริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่าและสมประโยชน์ 5. ดำเนินการ เกี่ยวกับการตรวจราชการและตรวจสอบภายในในราชการทั่วไปของกระทรวง 6. พัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการให้บริการด้านการสื่อสารแก่ ส่วนราชการต่างๆ และจังหวัด 7. ดำเนินการเกี่ยวกับงานของคณะกรรมการมาตรฐานการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 8. ดำเนินการและประสานการแปลงยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติไปสู่ การบริหารงานแบบบูรณาการในจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ส่งเสริมและสนับสนุนการวางแผนยุทธ ศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด การยื่นคำของบประมาณของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ตลอดจนติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด และสนับสนุนการ ปฏิบัติราชการส่วนภูมิภาค 9. ดำเนินการเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ

จังหวัดและกลุ่มจังหวัด 10. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง 11. ดำเนินการเกี่ยวกับความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศ 12. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง มีภารกิจหลัก 2 ด้าน คือ 1. ภารกิจด้านยุทธศาสตร์ (Strategic Function) ภารกิจนี้เป็นภารกิจ ที่สำคัญในการที่จะพัฒนาส่งเสริมการดำเนินงานของกระทรวง ในภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมาย งานหลักที่จำเป็นต้องพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพการทำงาน ด้านนี้ รวมถึงงานด้านการจัดทำยุทธศาสตร์ของกระทรวงที่แปลงนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวงออกเป็นแผนปฏิบัติงานโดยทำร่วมกับกลุ่มภารกิจต่างๆ เพื่อให้เกิดภาพรวมการทำงาน การจัดทำข้อมูลของกระทรวงเพื่อให้สามารถติดตาม เฝ้าระวัง วัตถุประสงค์และประเมินผลการดำเนินงานของกระทรวง และสามารถจัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์ 2. ภารกิจด้านการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ (Administrative Function) ของกระทรวงซึ่งเป็นภารกิจที่สอดคล้องกับการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน โดยจะรวมถึงภารกิจในการจัดสรรงบประมาณ ดูแลบริหารงานบุคคลในภาพรวม ของกระทรวง การพัฒนาระบบการทำงานภายในกระทรวงให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างต่อเนื่องในการประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และดูแลให้ระบบการบริหารงานทั่วไปของกระทรวงดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยประสานงานกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะรัฐมนตรี สำนักงาน ก.พ. สำนักงานงบประมาณ กระทรวงการคลัง และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการดำเนินงานด้านความมั่นคงภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบูรณาการและประสานการจัดทำนโยบายยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการสนับสนุนการบริหารราชการจังหวัด/กลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ

บทสรุป

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีดังนี้

ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ควรศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักเกณฑ์ของการพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หรือที่เรียกชื่อย่อว่า PMQA ซึ่งแนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คือ ต้องการที่จะเห็นหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นให้การนำองค์การเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์สำคัญที่สุด และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ควรมีการขยายความหมายการนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการเพื่อทำให้เห็นหาจะสามารถนำไปใช้ได้ครบทุกข้อหรือไม่

เอกสารอ้างอิง (References)

- ติน ปรัชญพทุทธ์. (2539). *ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2542). *ทฤษฎีและแนวความคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์*. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- B.Guy Peters (1995). The “New Public Management” in the 1980s: Variations on a Theme? *Organizations, Accounting and Society*. 20 (2–3), 93-109.