

คำนำ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกจาก อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นชอบแล้ว ให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล เพื่อให้คณะกรรมการประเมินผลงานได้ประเมินผลงานต่อไป โดยกำหนดให้ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วย ผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นผลงานที่เป็นผลงานที่ผ่านมา และข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นั้น

จากองค์ประกอบในการเขียนผลงานทางวิชาการตาม ว 10/2548 ได้กำหนดองค์ประกอบของการเขียนหัวข้อผลงานเป็นลักษณะกว้าง ๆ ส่วนการเจ้าหน้าที่ พิจารณาแล้วเห็นควรกำหนดรูปแบบและรายละเอียดการเขียนผลงานทางวิชาการ โดยใช้แนวทางที่ ก.พ. และกรมฯ กำหนดไว้ เพื่อให้การนำเสนอผลงานทางวิชาการของข้าราชการภายในสังกัดเป็นไปในรูปแบบเดียวกัน และเพื่อให้ผู้เข้ารับการประเมินผลงานมีแนวทางในการเขียนผลงานที่ถูกต้อง

ส่วนการเจ้าหน้าที่หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการได้ศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับที่สูงต่อไป

ส่วนการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขาธิการกรม
ตุลาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญภาคผนวก	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	2
1.4 นิยามศัพท์	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 หลักเกณฑ์ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง	3
2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	4
2.2 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับเอกสารผลงานวิชาการที่ส่งประเมิน	7
2.3 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการป้องกันการลอกเลียนผลงาน	10
2.4 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลงาน	11
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการ	14
3.1 ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการคัดเลือก	14
3.2 เงื่อนไขของผลงานที่จะส่งประเมิน	15
3.3 ขั้นตอนการพิจารณาผลงานทางวิชาการ	22
3.4 ขั้นตอนการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง	23
☐ แผนภาพการคัดเลือกเพื่อขอรับการประเมินผลงาน กรณีเริ่มต้นสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว	24
☐ แผนภาพการคัดเลือกข้าราชการมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	25
☐ แผนภาพขั้นตอนการพิจารณาผลงาน	26
☐ แผนภาพขั้นตอนการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง	27

(สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการศึกษา	28
บทที่ 5 สรุป ปัญหา และข้อเสนอแนะ	29
5.1 สรุป	29
5.2 ปัญหา	30
5.3 ข้อเสนอแนะ	30
บรรณานุกรม	31
ภาคผนวก	32
ภาคผนวก 1	33
ภาคผนวก 2	92
ภาคผนวก 3	110

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ประกอบกับ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้มีการประชุม ครั้งที่ 2/2561 เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2561 ได้มีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

2. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคล

3. วิธีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกและรายงานผลการพิจารณาคัดเลือก

4. กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับเงื่อนไข ขอบเขต และจำนวนผลงานที่จะส่งประเมิน

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตลอดจนสามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและการสั่งสมประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบกับวิธีการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 มีขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่ค่อนข้างยุ่งยาก เนื่องจากมีกฎข้อบังคับ ระเบียบ และหนังสือเวียน ก.พ.ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันจำนวนมาก จึงจำเป็นที่จะต้องจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และสอดคล้องกับมติ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ตลอดจน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ.

1.2 วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ. และประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ในการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางการดำเนินการของผู้ขอรับการประเมิน ในการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมาของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การจัดทำคู่มือการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ครอบคลุมรายละเอียดตั้งแต่หลักเกณฑ์และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ. และประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร รวมทั้งรายละเอียดการดำเนินการของแต่ละขั้นตอนการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานพร้อมแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 เอกสารผลงานวิชาการ หมายถึง ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคลสามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

1.4.2 คณะกรรมการประเมินผลงาน หมายถึง คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร แต่งตั้งตามสายงานของตำแหน่งหรือด้านภารกิจที่จะประเมิน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี มีหน้าที่ประเมินผลงานวิชาการของผู้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ

1.4.3 ผู้ขอรับการประเมิน หมายถึง ผู้ได้รับการคัดเลือกจาก อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล (ตาม ว10/2548) ที่ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร แต่งตั้ง และผู้มีอำนาจบรรจุตามมาตรา 57 เห็นชอบแล้ว ให้ส่งผลงานวิชาการประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลภายในระยะเวลาที่กำหนด

1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ใช้เป็นคู่มือและแนวทางให้ข้าราชการหรือผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. สศก. กำหนด ตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค ที่อาจจะเกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์ดังกล่าว

บทที่ 2

หลักเกณฑ์ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว7 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2552 และที่ นร 1006/ ว10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 และอ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้มีประกาศ ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2561 เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ในส่วนของขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในกรณีจากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้วให้สอดคล้องกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น จะต้องมีการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งจากการดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลให้การดำเนินการคัดเลือกจะต้องมีขั้นตอนในรายละเอียดเพิ่มขึ้นตามประกาศ สศก. เรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2561

เพื่อให้การดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและผู้ขอรับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ไม่ว่าจะเป็นผลงานที่ส่งประเมิน เงื่อนไขของผลงาน ตลอดจนดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนการเจ้าหน้าที่ ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
2. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับเอกสารผลงานวิชาการที่ส่งประเมิน
3. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการป้องกันการลอกเลียนผลงาน
4. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลงาน

2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1.1 คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือก

ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนแล้วในวันที่เข้ารับการคัดเลือก ดังนี้

- 1) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว
- 2) มีคุณสมบัติในเรื่องที่เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว
- 3) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยการนับระยะเวลาขั้นต่ำให้ใช้แนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	6 ปี	8 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 ปี	6 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2 ปี	4 ปี

ทั้งนี้

(1) บุคคลดังกล่าวจะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

(2) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (1) ไม่ครบ 1 ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ 1 ปี ได้โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 เดิม หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำระยะเวลาดังกล่าวมานับ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(3) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 เดิม หรือเทียบเท่า

โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ ตามข้อเท็จจริง ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ เดิม หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(4) กรณีการนับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการคำสั่งของหัวหน้าส่วนราชการให้รักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งของหัวหน้าส่วนราชการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(5) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งในข้อ 1.3 (2) – (4) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

(6) กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมา ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและ ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นก็ได้ อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึง กรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย

1.4 เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

1.5 ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว

1.2 เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคล

1) คุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก. ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. 7)
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

ข. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด

2) คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่

- ความรับผิดชอบ
- ความคิดริเริ่ม
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

3) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

ให้เสนอผลงานที่แสดงให้เห็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบย้อนหลัง 3 ปี

4) ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยผลงานที่จะส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

(1) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางาน หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบการเสนอผลงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 (เอกสารประกอบหมายเลข 3) ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงาน และลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้

(2) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบการนำเสนอตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 (เอกสารประกอบหมายเลข 5) ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงาน และลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้

1.3 องค์ประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคล

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา โดยให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติและประวัติการรับราชการที่จะต้องมีความเป็นประจักษ์ในความสามารถแล้วเป็นหลัก และให้พิจารณาถึงลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนราชการนั้นด้วย โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนกรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ดังนี้

องค์ประกอบการพิจารณา		คะแนน
1. ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พิจารณาจาก		85
1.1	ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี พิจารณาจากคุณภาพผลงาน	20
1.2	เค้าโครงเรื่องที่จะส่งเข้ารับการประเมิน โดยคำนึงคุณภาพของผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ ประโยชน์ของผลงานต่อราชการ หรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพ	20
1.3	ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติหน้าที่ในด้านคุณภาพ การทันเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตามความเห็นของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด	20
1.4	แนวคิดในการพัฒนางานในตำแหน่งที่แต่งตั้ง พิจารณาการนำไปใช้ประโยชน์และเป็นรูปธรรม	20
1.5	ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	5
2. ความอาวุโส โดยพิจารณาจากจำนวนปีที่ดำรงตำแหน่ง การบรรจุเข้ารับราชการ อัตราเงินเดือน ดังนี้		15
๒.๑	จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่ง	5
2.2	การบรรจุเข้ารับราชการ	5
2.3	อัตราเงินเดือนที่ได้รับ	5
		100

ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกจัดทำผลงานเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานให้แล้วเสร็จภายในกำหนดระยะเวลา 180 วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศผลคัดเลือก หากไม่สามารถส่งผลงานได้ทัน ตามระยะเวลาดังกล่าว สามารถขยายระยะเวลาได้อีก 30 วัน โดยต้องยื่นคำร้องพร้อมเหตุผลต่อเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อขออนุมัติก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการส่งผลงานไม่น้อยกว่า 15 วัน ทั้งนี้ หากไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเงื่อนไขข้างต้น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจะดำเนินการคัดเลือกใหม่ ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด

2.2 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับเอกสารผลงานวิชาการที่ส่งประเมิน

2.1 ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล (ว10/2548) ที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

2.2 ผลงานที่ส่งประเมินต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน ดังนี้

2.2.1 ลักษณะของผลงานวิชาการ

1) ผลงานที่นำมาขอประเมินต้องเป็นผลงานขณะดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน โดยเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน โดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าวหรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหา งาน หรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานโดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลในส่วนใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้นและจากผู้บังคับบัญชาด้วย

4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้วนำมาเสนอเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

2.2.2 ลักษณะของข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ควรเป็นแนวความคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาดำเนินงานและให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย

2.2.3 ผลงานที่จะนำมาประเมิน

1) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

(1) ขอบเขตของผลงาน เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(2) คุณภาพของผลงาน มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

(3) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

(4) ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

(5) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น

2) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(1) ขอบเขตของผลงาน เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(2) คุณภาพของผลงาน มีคุณภาพของผลงานดีมาก

(3) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จึงจำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

(4) ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชนหรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนากิจการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

(5) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ มีความรู้ ความชำนาญงานหรือประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

2.2.4 จำนวนผลงานและสัดส่วนของผลงาน

1) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ผลงานทางวิชาการ) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

ระดับชำนาญการ ให้จัดทำผลงาน จำนวน 1 เรื่อง และให้มีสัดส่วนที่ผู้ขอประเมินเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

ระดับชำนาญการพิเศษ ให้จัดทำผลงาน จำนวน 1 เรื่อง และให้มีสัดส่วนที่ผู้ขอประเมินเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

2) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 1 เรื่อง

2.2.5 ระยะเวลาการจัดส่งผลงาน

ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดส่งผลงานเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานให้แล้วเสร็จภายในกำหนดระยะเวลา 180 วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศผลคัดเลือก หากไม่สามารถส่งผลงานได้ทัน ตามระยะเวลาดังกล่าว สามารถขยายระยะเวลาได้อีก 30 วัน โดยต้องยื่นคำร้องพร้อมเหตุผลต่อเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อขออนุมัติก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการส่งผลงานไม่น้อยกว่า 15 วัน ทั้งนี้ หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเงื่อนไขข้างต้น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจะดำเนินการคัดเลือกใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด

2.3 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการป้องกันการลอกเลียนผลงาน

2.3.1 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 และที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ กรณีการแต่งตั้งการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ได้กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติ และผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล เนื่องจากการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บางรายมีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับ เรื่องคุณสมบัติของบุคคลหรือเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงานเป็นเท็จหรือมีการลอกเลียนผลงาน หรือนำผลงาน ของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของผู้ขอรับการประเมิน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของผู้ขอรับการประเมินการกระทำดังกล่าวเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และฐานกระทำการอันใดชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ยิ่งก่อให้เกิดผลเสียหายต่อระบบการประเมินบุคคลเพราะทำให้ไม่สามารถสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญที่แท้จริงมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด เพื่อมิให้เกิดการกระทำดังกล่าว ก.พ. จึงมีมติให้กำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้กระทำผิดไว้ดังต่อไปนี้

(1) หากส่วนราชการเจ้าสังกัดตรวจสอบพบว่าข้าราชการรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของบุคคล เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงานหรือเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 5๗ สั่งระงับหรือยกเลิก การพิจารณาขอประเมินบุคคลของข้าราชการรายนั้น แล้วดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้ององตามควรแก่กรณีต่อไป

(2) ห้ามมิให้ผู้ขอรับการประเมินบุคคลซึ่งถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาขอประเมินตามข้อ 3.๑.๑ เสนอขอรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาขอประเมิน

(3) ข้าราชการผู้ใดได้รับอนุมัติให้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หากภายหลังปรากฏว่ามีกรณีดังกล่าวในข้อ 3.๑.๑ อยู่ก่อนได้รับอนุมัติให้ผ่านการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 5๗ ระงับการแต่งตั้งผู้นั้น หรือดำเนินการเพิกถอนการแต่งตั้งผู้นั้นเสีย โดยให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทุจริตในการขอรับการประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามข้อ 3.๑.1 กับ ข้อ 3.๑.๒

(4) ให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการส่งคำขอประเมิน บุคคลที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลประกอบคำขอประเมินบุคคลให้ถูกต้อง และในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีกรณีสมควรถูกดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดในข้อ 3.๑.๑ หรือข้อ 3.๑.๓ หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัยตามมาตรา 99 ด้วย

2.4 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลงาน

ตามหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน รวมทั้งพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน และอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดได้

2.4.1 คณะกรรมการประเมินผลงาน

1. กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

(1) ประธาน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการ หรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าขึ้นไป ในสายงานที่จะประเมิน หรือในสายงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. หรือ -

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งไม่เคยเป็น ข้าราชการมาก่อน หรือ

- รองอธิบดี หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้า สวราชการประจำจังหวัด ตั้งแต่ระดับต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่กำกับดูแลสายงานที่จะประเมิน

(2) กรรมการ จำนวน 2-5 คน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการ หรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรง ตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญการหรือเทียบเท่าขึ้นไป ในสายงานที่จะประเมิน หรือในสายงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ แลว หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็น ข้าราชการมาก่อน

ทั้งนี้ มีบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ระดับ ชำนาญการ เป็นเลขานุการ

2. กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ (ขอรับเงินประจำตำแหน่ง) และระดับชำนาญการพิเศษ

(1) ประธาน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการ หรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมิน หรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่ กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. หรือ
- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็น ข้าราชการมาก่อน หรือ
- รองอธิบดี หรือผู้อำนวยการสำนักตั้งแต่ระดับสูงหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่กำลังกับ ดูแลสายงานที่จะประเมิน

(2) กรรมการ จำนวน 2-5 คน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมินหรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัด ได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือ
- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็น ข้าราชการมาก่อน

ทั้งนี้ มีบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ระดับ 6 เป็นเลขานุการ

2.4.2 คณะกรรมการประเมินผลงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) กำหนดเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานแต่ละสายงานและแต่ละระดับ เพิ่มเติมจากเงื่อนไขและลักษณะของผลงานตามข้อ ๑ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน ตามที่เห็นสมควร เช่น เป็นผลงานที่จัดขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 2 ระดับ ทั้งนี้ ให้กำหนดสำหรับกรณีการเลื่อน ย้าย โอน หรือบรรจุกลับด้วย โดยให้กำหนดตาม ความเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ผลงานนั้นเกิดประโยชน์คุ้มค่าและสามารถใช้เสริม ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

2) กำหนดจำนวนของผลงานที่จะส่งให้ประเมิน ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานที่เป็นผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาจำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง

3) กำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานและพิจารณาประเมินคุณภาพของ ผลงาน ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมประกอบการพิจารณาก็ได้

4) ตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วงในเรื่องผลงานซ้ำซ้อน หรือลอกเลียนผลงาน โดยให้ดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 5๗ เพื่อดำเนินการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว มี หลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้ง หรือไม่สุจริตให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา 5๗ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไป

5) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผลงาน ผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานถือเป็นที่สุด

6) รายงานผลการประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 5๗ และในกรณีที่ผลงานของผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบด้วย

7) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

2.4.3. เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน

(1) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับชำนาญการ

คุณภาพของผลงานที่จะผ่านการประเมินต้องอยู่ในเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือได้ ซึ่งเมื่อรวมคะแนน ในทุกองค์ประกอบของการประเมินผลงานทุกชิ้นงานแล้ว ต้องได้คะแนนเฉลี่ยจากคณะกรรมการแต่ละท่าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

(2) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับชำนาญการพิเศษ

คุณภาพของผลงานที่จะผ่านการประเมินต้องอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก ซึ่งเมื่อรวมคะแนนในทุกองค์ประกอบของการประเมินผลงานทุกชิ้นงานแล้ว ต้องได้คะแนนเฉลี่ยจากคณะกรรมการแต่ละท่าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานของแต่ละสายงานเห็นสมควรจะกำหนดเกณฑ์การตัดสินเป็นอย่างอื่นก็ได้ แต่ทั้งนี้ เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นใหม่จะต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กำหนดไว้ และในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานได้พิจารณาตัดสินคุณภาพของผลงานแล้ว มีมติให้ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้คณะกรรมการรายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 57 ทราบ และสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จะดำเนินการคัดเลือกใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการ

3.1 ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการคัดเลือก

1.1 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว จะต้องดำเนินการดังนี้

- 1) ฝ่ายเลขานุการ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการประเมิน โดยทำหนังสือแจ้งเวียนให้สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. ตรวจสอบรายชื่อผู้มีคุณสมบัติครบที่จะเข้ารับการประเมิน
- 2) ฝ่ายเลขานุการ เสนอเรื่องให้ อ.ก.พ. กรม ให้ความเห็นชอบในการวางหลักเกณฑ์และขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ในกรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง (ปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ)
- 3) ผู้มีคุณสมบัติส่งเอกสารหมายเลข 1-7 เพื่อประกอบการพิจารณาตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด โดยให้ส่วนการเจ้าหน้าที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 4) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด กรณี ผู้มีคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งในสายงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์จะต้องนำเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อพิจารณาการนับระยะเวลาเกื้อกูลการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- 5) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศและแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งกำหนด

1.2 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นที่ไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล และเป็นตำแหน่งว่างทุกกรณี จะต้องดำเนินการดังนี้

- 1) ส่วนการเจ้าหน้าที่ เสนอเรื่องให้ อ.ก.พ. กรม ให้ความเห็นชอบในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษที่ว่างลง
- 2) ส่วนการเจ้าหน้าที่ ประกาศรับสมัครเพื่อให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลตามที่กำหนด
- 3) ผู้มีคุณสมบัติส่งเอกสารประกอบการพิจารณาตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนดให้ส่วนการเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 4) รวบรวมข้อมูลทั้งหมด เสนอให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
- 5) จัดให้มีการประชุม เพื่อนำเสนอแนวคิดและวิธีพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- 6) ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

7) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

8) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศและแจ้งให้ผู้ได้รับคัดเลือกทราบและให้ส่งเอกสารผลงานตามจำนวนและ เงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งกำหนด

3.2 เงื่อนไขของผลงานที่จะส่งประเมิน

- (1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 1 ระดับ
- (2) ไม่ใช่ผลงานที่เป็นงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
- (3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงาน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด มีคำรับรองของผู้มีส่วนร่วม และ ผู้บังคับบัญชา โดยกำหนดให้ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนผลงานดังนี้
 - (3.1) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ให้ผู้เสนอ ผลงานต้องมีสัดส่วนผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
 - (3.2) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
- (4) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอ ให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้
- (5) แนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางาน ในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน
- (6) จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น ให้ส่งตามจำนวนที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกำหนด
- (7) ผลงานย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี โดยนับตั้งแต่วันที่ผลงานสำเร็จถึงวันปิดรับสมัคร
- (8) ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตัวเอง

3.2.1 ลักษณะของผลงาน

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเพื่อขอประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นจะต้องเสนอผลงานทั้ง 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ได้แก่ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ส่วนที่ 2 ได้แก่ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องส่งผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและข้อเสนอ แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยลักษณะของผลงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้ดังนี้

(1) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

คุณภาพ	ขอบเขต	ความยุ่งยากซับซ้อน	ประโยชน์	ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์
เชื่อถือได้	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้	ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือต่อความก้าวหน้าทางราชการหรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	มีความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ

(2) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

คุณภาพ	ขอบเขต	ความยุ่งยากซับซ้อน	ประโยชน์	ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์
ดีมาก	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและแนวคิด หรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหา ในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ	ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือประเทศชาติหรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก	มีความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษเป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรมหรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

2.2.2 จำนวนผลงานที่จะส่งให้ประเมิน

(1) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับชำนาญการ

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวนไม่เกิน 2 เรื่อง และ
- ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 1 เรื่อง โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงาน กำหนดจำนวนผลงานเพิ่มเติมได้ในกรณีที่เห็นว่าเหมาะสม
- ผลงานที่ส่งขึ้นอยู่กับคณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานจะกำหนด

(2) กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับชำนาญการพิเศษ

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวนไม่เกิน 3 เรื่อง และ
 - ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- จำนวน 1 เรื่อง โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงาน กำหนดจำนวนผลงานเพิ่มเติมกรณี
ที่เห็นว่าเหมาะสม
- ผลงานที่ส่งขึ้นอยู่กัคณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานจะกำหนด

2.2.3 การจัดทำผลงาน

(1) การจัดทำผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1) ความหมาย

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ที่เป็ผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

2) หัวข้อและขอบเขตนำเสนอ

เพื่อให้ผลงานทางวิชาการเป็นไปในรูปแบบและมาตรฐานเดียวกัน จึงได้กำหนดหัวข้อพร้อมขอบเขตการนำเสนอ ดังนี้

2.1 ชื่อเรื่องผลงาน

ในการตั้งชื่อเรื่องต้องใช้ภาษาไทยที่อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน ไม่ใช่ภาษาพูด และเป็นผลงานที่สำเร็จมาแล้ว ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี

2.2 เนื้อหา

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของผลงาน

ให้บรรยายความเป็นมาและความสำคัญของเรื่องที่น่าเสนอ อาทิ เช่น การเกริ่นนำที่มาที่ไปของเรื่อง ผู้เขียนเข้าไปเกี่ยวข้องอย่างไร ประเด็นที่หยิบยกมานำเสนอมีความสำคัญอย่างไร

1.2 วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

ให้ระบุวัตถุประสงค์ของการดำเนินการในเรื่อง (ผลงาน) ที่เสนอขอรับการประเมินในครั้งนี้ เช่น นำเสนอเรื่อง (ผลงาน) ที่เป็นโครงการต่าง ๆ มานำเสนอ วัตถุประสงค์ควรเป็นวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น ๆ หรือนำเสนอเรื่อง (ผลงาน) การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักงาน วัตถุประสงค์ต้องเป็นวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักงาน

1.3 ระยะเวลาที่ดำเนินการ

ให้ระบุถึงช่วงเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดของเรื่อง (ผลงาน) มิใช่ระยะเวลาของการเขียนผลงานเพื่อขอรับการประเมิน

1.4 ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

ให้ระบุผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) พร้อมระบุสัดส่วนของผลงานที่ผู้ร่วมดำเนินการปฏิบัติ

บทที่ 2 ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

ให้ระบุกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบหรือแนวคิดทางวิชาการต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่นำเสนอขอประเมิน จนเกิดผลสำเร็จของงาน เช่น นำเสนอเรื่อง (ผลงาน) ที่เกี่ยวข้องกับการติดตามประเมินผล ควรมีทฤษฎีการติดตามประเมินผล เป็นต้น

บทที่ 3 ผลการดำเนินงาน

3.1 เนื้อหาสาระและขั้นตอนดำเนินการ

ให้สรุปเนื้อหาสาระและขั้นตอนการดำเนินการของเรื่อง (ผลงาน) ที่นำเสนอในทุกขั้นตอน หรือทุกกิจกรรม จนเกิดผลสำเร็จ

3.2 ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงาน พร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

ให้สรุปเนื้อหาสาระและขั้นตอนการดำเนินการของเรื่อง (ผลงาน) ที่นำเสนอเฉพาะส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ รวมถึงการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี หรือหลักวิชาการใดมาใช้ในการปฏิบัติงาน และระหว่างการทำงานมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และได้แก้ไขปัญหามาตรฐานที่เกิดขึ้นนั้นอย่างไร จนเกิดผลสำเร็จของงานหรือทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ ต้องแสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงาน ผู้เสนอได้ใช้ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิด ทฤษฎีใด (ตามบทที่ 2) ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงาน ผลเป็นอย่างไร

3.3 ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

ให้ระบุผลสำเร็จของงาน อาจะระบุในเชิงปริมาณหรือคุณภาพก็ได้ แล้วแต่เรื่อง (ผลงาน) ที่นำเสนอว่าสามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างไร

3.3.1 เชิงปริมาณ ให้ระบุผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ หรือผลสำเร็จของการดำเนินการเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือข้อตกลงที่กำหนด

3.3.2 เชิงคุณภาพ แสดงให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ แนวคิด ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล จังหวัด และกรมฯ ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ประโยชน์ โดยมีข้อมูลที่สามารถอ้างอิงได้ เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผลตอบแทนที่ได้จากการดำเนินงาน (การลดค่าใช้จ่ายการลดต้นทุน ผลกำไร การลดเวลาการปฏิบัติงาน)

3.4 การนำไปใช้ประโยชน์

ให้อธิบายการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ ว่าได้รับประโยชน์อะไรบ้าง หรือก่อให้เกิดผลดีอย่างไร โดยระบุถึงผู้รับประโยชน์และประโยชน์ที่ได้รับ ผลงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ และกลุ่มเป้าหมาย อย่างไร หากมีการนำผลงานไปใช้ในการพัฒนาต่อยอด ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานในงานอื่นหรือนำไปประยุกต์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ให้อธิบายว่าได้นำไปใช้ประโยชน์อย่างไรกับบุคคลหรือเป้าหมายใด ทั้งนี้ ควรมีหลักฐานอ้างอิงด้วย

3.5 ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

ให้สรุปความยุ่งยาก ซับซ้อน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในเรื่อง (ผลงาน) ที่นำเสนอ เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ข้อ 3.2) รวมถึง ข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีวิธีการขจัดความยุ่งยาก วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างไร เพื่อเป็นการแสดงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินการในงานที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันได้

บทที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต้องสอดคล้องกับความยุ่งยากในการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค ตามที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 3 ข้อ 3.5

(2) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1) ความหมาย

ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง (ได้รับคัดเลือก) สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยนำเสนอในรูปของงาน/โครงการ หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย

2) หัวข้อและขอบเขตนำเสนอ

เพื่อให้ผลงานทางวิชาการเป็นไปในรูปแบบและมาตรฐานเดียวกัน จึงให้กำหนดหัวข้อ พร้อมขอบเขตการนำเสนอ ดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ข้อเสนอแนวคิดว่า

ในการตั้งชื่อเรื่องต้องใช้ภาษาไทยที่อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน ไม่ใช้ภาษาพูด แสดงให้เห็นถึงผลงานทางวิชาการ

2) เนื้อหา

บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

เป็นการเกริ่นนำหรือนำเสนอที่มาของปัญหาหรือของเรื่องที่นำเสนอ โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้พื้นฐาน และความเข้าใจในปัญหาหรือของเรื่องที่นำเสนอ โดยการนำปัญหาที่เกิดขึ้นมา วิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำสู่เรื่องที่ต้องการนำเสนอ พร้อมทั้งระบุว่าแนวความคิดนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมอย่างไร เป็นการโน้มน้าวให้เห็นว่าจะมีการดำเนินการในเรื่องนี้ รวมถึงระบุความจำเป็น คุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับ หากมีการอ้างอิงข้อมูลให้อ้างถึงที่มาด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการนำเสนอ

แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของผู้นำเสนอว่าต้องการอะไร และนำเสนอเพื่ออะไร ทำไมต้องเสนอผลงานเรื่องนี้

บทที่ 2 แนวความคิด/บทวิเคราะห์/ข้อเสนอ

เมื่อผู้เสนอแนวคิดว่า ได้นำเสนอหลักการและเหตุผลรวมทั้งได้กำหนด วัตถุประสงค์ของเรื่องที่เสนอแล้ว จะต้องใช้แนวความคิดทางวิชาการ ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมาย ที่นำมาปรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนวคิดว่า พร้อมทั้งกำหนดเป็นข้อเสนอเพื่อกำหนดแผนงานหรือใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามตัวชี้วัดความสำเร็จ ที่ได้กำหนดไว้ในบทที่ 4 โดยแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ คือ

2.1 แนวความคิด

ให้ผู้เสนอเรื่อง (ข้อเสนอแนวคิดว่า) ได้ศึกษา ทฤษฎี แนวความคิดทาง วิชาการ กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำมาสรุปใช้ประกอบในการนำเสนอในบทวิเคราะห์ (เอาเฉพาะทฤษฎี แนวความคิดทางวิชาการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่นำเสนอเท่านั้น)

2.2 บทวิเคราะห์

จากหลักการและเหตุผลที่ได้นำเสนอในบทที่ 1 และแนวความคิด ให้ผู้เสนอแนวคิดทำการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหา และทฤษฎีแนวความคิดทางวิชาการ กฎ ระเบียบที่ยกขึ้นมากลางอ้าง สามารถใช้แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างไร หรือใช้ในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างไร และเกิดผลดีกับผลงานที่ทำนั้นอย่างไร ในส่วนของบทวิเคราะห์นี้ ผู้เสนอจะต้องแสดงถึงความสัมพันธ์ของปัญหากับทฤษฎี แนวความคิดทางวิชาการ กฎ ระเบียบ อย่างชัดเจน

2.3 ข้อเสนอ

เป็นการนำเสนอแผนงานหรือวิธีการเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้ข้อเสนอควรเป็นข้อเสนอที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน ไม่ควรเป็นข้อเสนอที่ผูกพันกับปัจจัยภายนอกมา เช่น ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงานมาก หรือเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐ ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ในเวลาอันใกล้หรือทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ ควรเป็นข้อเสนอที่ผู้เสนอผลงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ด้วยตนเองหรือปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานที่สังกัดอยู่ โดยต้องแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ความรู้กระบวนการจัดทำและผลสำเร็จของผลงาน

บทที่ 3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ให้ระบุว่าแนวคิดที่เสนอนั้น ผลหรือประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำเสนอแนวคิดดังกล่าว (บทที่ 2 ข้อ 2.3) คืออะไร จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานได้อย่างไร หรือหน่วยงานใด หรือบุคคลใดจะเป็นผู้นำผลงานนี้ไปใช้ประโยชน์ได้บ้าง อย่างไร

บทที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ให้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของข้อเสนอแนวคิดฯ ที่นำเสนอให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถวัดได้ และต้องสอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์ของผลงาน

(3) ส่วนประกอบของการจัดทำรูปเล่ม ผลงานที่เป็นผลการดำเนินการที่ผ่านมา

ให้จัดแบ่งรูปเล่มผลงานทางวิชาการออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

- ปกนอก
- แผ่นรองปก
- ปกใน
- บทคัดย่อ
- คำนำ
- สารบัญ
- สารบัญตาราง (ถ้ามี)
- สารบัญภาพ (ถ้ามี)

ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วยบทต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ

- 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของผลงาน
- 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 1.3 ระยะเวลาที่ดำเนินการ
- 1.4 ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
 - 1.4.1สัดส่วนของผลงาน.....
 - 1.4.2..... สัดส่วนของผลงาน.....

บทที่ 2 ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการดำเนินการ

บทที่ 3 ผลการดำเนินงาน

- 3.1 เนื้อหาสาระและขั้นตอนการดำเนินการ
- 3.2 ส่วนของผลงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ
- 3.3 ผลสำเร็จของงาน
- 3.4 การนำไปใช้ประโยชน์
- 3.5 ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

บทที่ 4 ข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

3.3 ขั้นตอนการพิจารณาผลงานทางวิชาการ

1. ผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ จะต้องจัดส่งผลงานและเอกสารอย่างน้อย 8 ชุด ดังนี้

☐ ผลงานฉบับสมบูรณ์ตามเค้าโครงเรื่อง (เอกสารหมายเลข 3) โดยตำแหน่งที่ขอปรับระดับเป็นชำนาญการ จำนวน 1 เรื่อง และตำแหน่งที่ขอปรับระดับเป็นชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 เรื่อง

☐ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ผลงานและเอกสารดังกล่าวจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 180 วัน นับแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก และหากไม่สามารถส่งผลงานได้ทันตามกำหนดระยะเวลา ผู้เข้ารับการประเมินผลงานสามารถขยายระยะเวลาได้อีก 30 วัน โดยต้องยื่นคำร้องพร้อมเหตุผลต่อเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เพื่อขออนุมัติก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการส่งผลงาน ไม่น้อยกว่า 15 วัน ทั้งนี้ หากไม่สามารถปฏิบัติได้ตามเงื่อนไขข้างต้น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจะดำเนินการคัดเลือกใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรกำหนด

2. ส่วนการเจ้าหน้าที่ ลงทะเบียนรับเอกสารผลงานของผู้เข้ารับการประเมิน
3. ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร ชื่อเรื่อง ตามที่ประกาศ
4. จัดส่งเอกสารผลงานให้คณะกรรมการพิจารณาภายใน 5 วันทำการ
5. นัดประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล ภายใน 5 วันทำการ
6. จัดทำหนังสือเชิญประชุม
 - 6.1 กำหนดวาระการประชุม โดยเรียงลำดับผู้ขอประเมินตามวันที่ขอประเมินก่อนหลัง
 - 6.2 จัดทำแบบแสดงการประเมินผลงาน (เอกสารหมายเลข 5) และหลักฐานการจ่ายเงิน
- ค่าตอบแทนคณะกรรมการประเมินผลงาน
 - 6.3 ใบเซ็นชื่อผู้เข้าประชุม
 - 6.4 เตรียมสถานที่ประชุม
7. ขออนุมัติจัดประชุม
8. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคล
 - 8.1 จัดบันทึกรายงานการประชุม
 - 8.2 ขอคะแนนจากคณะกรรมการ
 - กรณี ผ่านหรือปรับปรุงไม่เป็นสาระสำคัญ ให้ผู้เข้ารับการประเมินกลับไปแก้ไข

ตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด

- กรณี ที่ปรับปรุงสาระสำคัญ ให้ผู้เข้ารับการประเมินนำผลงานมาเสนอที่ประชุมอีกครั้งหนึ่ง

9. จัดทำรายงานการประชุม

3.4 ขั้นตอนการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

1. ในกรณีที่ เป็นผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับชำนาญการ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานของบุคคลได้พิจารณาว่าผลงานของผู้ขอรับการประเมินรายใดมีคุณภาพผ่านการประเมินตามเกณฑ์แล้ว ฝ่ายเลขานุการ จะพิจารณาสรุปผลการพิจารณาพร้อมเหตุผลที่ผ่านการประเมิน โดยแนบบแบบแสดงผลงานและร่างคำสั่งแต่งตั้ง เพื่อนำเสนอเลขาธิการให้ความเห็นชอบและลงนามในคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ ภายใน 5 วันทำการ นับจากวันที่คณะกรรมการฯ ได้แจ้งผลการพิจารณา

2. ในกรณีที่ เป็นผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ฝ่ายเลขานุการ จะสรุปผลการพิจารณาพร้อมเหตุผลที่ผ่านการประเมินต่อเลขาธิการ โดยแนบบแบบแสดงผลงาน และบันทึกเรียนปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้ความเห็นชอบให้ผู้ขอรับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ภายใน 5 วันทำการ นับจากวันที่คณะกรรมการฯ ได้แจ้งผลการพิจารณาอย่างเป็นทางการและภายหลังจากที่ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ความเห็นชอบแล้ว ส่วนการเจ้าหน้าที่ จะ

ร่างคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ เสนอต่อเลขาธิการ ภายใน 5 วันทำการ นับจากวันที่ได้รับเอกสารเห็นชอบจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาคู่มือการประเมินบุคคล ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ. และเพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางการดำเนินการของผู้ขอรับการประเมินในการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ในการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้ปฏิบัติจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้มีการกำหนด หรือประกาศใช้ ซึ่งมีรายละเอียด ขั้นตอนและความยุ่งยากซับซ้อน ที่ผู้ปฏิบัติจะต้องคำนึงถึงสำคัญในประเด็นต่อไปนี้

1. ต้องศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับหนังสือเวียน ฉบับต่าง ๆ ที่ ก.พ. กำหนดโดยต้องมีความรู้ ความเข้าใจ อย่างชัดเจนในประเด็นที่มีความสัมพันธ์ สอดคล้อง ตลอดจนประเด็นที่อาจก่อให้เกิดข้อขัดแย้ง รวมทั้งต้องสามารถวิเคราะห์หาเหตุผล เพื่อเสนอแนวปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และถูกต้อง

2. ต้องถือปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และ คำสั่ง สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล เช่น คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลแต่ละสายงาน

3. ต้องสามารถชี้แจงและอธิบาย ตลอดจนวิเคราะห์เสนอแนวทางออกตามระเบียบและประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ผู้ขอรับการประเมินบุคคล คณะกรรมการชุดต่าง ๆ เพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการวิเคราะห์และตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล โดยเฉพาะประเด็นเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในกรณีที่จะต้องมีการนับถือภูมิละเอียดขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

5. การดำเนินการประเมินบุคคลจะต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็วโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสดงให้เห็นถึงความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น การปฏิบัติเพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ปฏิบัตินอกจากจะต้องคำนึงถึงประเด็นดังกล่าวข้างต้น ยังต้องหมั่นศึกษา ทบทวน เพื่อให้เกิดความแม่นยำในกฎ ระเบียบ ตลอดจนจะต้องคอยติดตามสถานการณ์ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ได้มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ที่จะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติ สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและส่วนราชการ

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การจัดทำคู่มือการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การดำเนินงาน และเป็นแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการประเมินผลงานบุคคลและผลงานสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และทำให้การดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนเป็นการจัดเก็บข้อมูล ความรู้ เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งกรณีตัวอย่างจากประสบการณ์การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยจะเป็นการสรุปการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 ประกอบกับตามประกาศของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา โดยในทางปฏิบัติสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของประกาศดังกล่าวทุกขั้นตอน จะมีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานขึ้นมา เพื่อพิจารณารายชื่อของบุคคลที่เสนอขอเข้ารับการประเมินผลงาน ผู้ที่จะโอน ย้าย บรรจุกลับ ก่อนจะนำเสนอเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเพื่อออกคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่มีรายชื่อประสงค์จะขอเข้ารับการประเมินดังกล่าวเข้ารับการประเมินบุคคลต่อไป และให้ส่วนราชการโดยความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรม ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาประเมินผลงานของบุคคล โดยมีหน้าที่พิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมินและเมื่อผ่านการประเมินแล้วให้นำผลการพิจารณาเสนอเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเพื่อออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

โดยผู้ขอรับการประเมินจะขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ และต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และเมื่อผ่านการประเมินแล้วให้ส่วนราชการนำเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2535 ดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ทั้งนี้ให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัดได้รับคำขอประเมินบุคคลที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไป

ประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่เกินวันที่
ผู้ยื่นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

5.2 ปัญหา

1. เนื่องจากการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ มีขั้นตอนต่าง ๆ มากมาย และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
มีไม่เพียงพอ บางครั้งจึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ มีความล่าช้า เนื่องจากต้องขอความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรม
ทั้งนี้ ควรขออนุมัติมติที่ประชุมเป็นหลักการในการแต่งตั้งต่อไป

3. ผู้ขอรับการประเมินขาดความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการกรอกข้อมูล
ในเอกสารหลักฐานทำให้ไม่ถูกต้อง หรือจัดส่งเอกสารไม่ครบถ้วน ทำให้ต้องส่งเอกสารและผลงานกลับไป
ให้ผู้ขอรับการประเมินแก้ไข หรือในกรณีที่ผู้ขอประเมินขอเปลี่ยนเรื่องผลงานที่นำมาเสนอ จึงทำให้การ
ดำเนินการเกิดความล่าช้าและเสียเวลา

4. การนัดประชุมคณะกรรมการฯ บางครั้งเกิดความล่าช้า เนื่องจากกรรมการบางท่าน
มีภารกิจงานมาก ทำให้มีวันและเวลาว่างไม่ตรงกัน และบางครั้งอาจเกิดจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งมี
ภารกิจงานประจำอื่นที่จะต้องดำเนินการ หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

5. ในกรณีที่ยังไม่ผ่านการประเมินหรือผ่านการประเมินแล้ว และคณะกรรมการมีมติให้
ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วจึงจะออกคำสั่งแต่งตั้งได้ แต่ผู้ขอรับการประเมินไม่ยอมแก้ไขผลงานหรือ
ใช้เวลานานในการปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทำให้เสียเวลาและการดำเนินการในการแต่งตั้งเกิดความล่าช้า

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้อง
ตรวจสอบด้วยความละเอียดรอบคอบ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบและหลักเกณฑ์การประเมิน
บุคคลเป็นอย่างดี เพื่อที่จะได้ดำเนินการได้ตรงตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

2. ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ให้กับผู้ที่ขอรับการประเมินและ
ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบและมีความเข้าใจตรงกันในเรื่องระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์และ
ความถูกต้องในการขอรับการประเมิน

3. การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ควรเลือกกรรมการที่ไม่มีภารกิจงานมาก เพื่อเวลานัด
ประชุมจะได้ไม่ต้องเลื่อนการประชุมบ่อย ๆ

4. ในกรณีมีการปรับปรุงแก้ไขผลงานควรกำหนดระยะเวลาในการปรับปรุงแก้ไขให้ชัดเจน
และมีมาตรการเร่งรัดกับผู้ขอรับการประเมินเพื่อจะได้ไม่เกิดความล่าช้าในการแต่งตั้ง

บรรณานุกรม

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2561). เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก และ หลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา. ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร,

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552) เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. ที่ นร 1006/ว7 หนังสือสำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา. ที่ นร 1006/ว 10. หนังสือสำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542) เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล. ที่ นร 0707.3/ว 5 หนังสือสำนักงาน ก.พ.

