



การศึกษาแนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ
ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อ
เลื่อนระดับสูงขึ้น

นางอชนี พงษ์สิน

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 10
สถาบันพระปกเกล้า

พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า



การศึกษาแนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ
ข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

โดย

นางอริณี พงษ์สิน

รหัสประจำตัว 60-10-46

สถาบันพระปกเกล้า

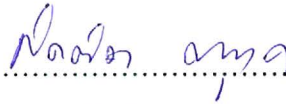
รายงานวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง การศึกษาแนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ
ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อ
เลื่อนระดับสูงขึ้น

อาจารย์ที่ปรึกษา :



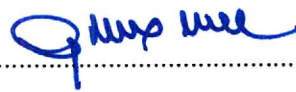
(อาจารย์วิวัฒน์ ชัยภาคภูมิ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :



(อาจารย์กิตติมา บุญนาค)

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 10



(ศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย)

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

บทคัดย่อ

ชื่อผู้จัดทำ	:	นางอธินี พงษ์สิน นักศึกษาสถาบันพระปกเกล้า หลักสูตรการพัฒนานักบริหาร ระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 10
ชื่อหัวข้อเอกสาร	:	การศึกษาแนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	อาจารย์วิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	อาจารย์กิตติมา บุนนาค

การศึกษาแนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น และเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้มีแนวคิดสำคัญ คือ ศึกษาความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลางที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น รวมถึงศึกษาความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สังกัดสำนักบริหารงานกลาง ที่มีต่อการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ตามที่ ก.ร. กำหนด พร้อมนี้ได้นำข้อมูลจากกฎ ระเบียบ และเอกสารที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อประกอบการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง มีความคิดเห็นว่าการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น มีปัจจัยที่ส่งผลให้การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประสบผลสำเร็จ ผู้ประเมินจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะประเมินอย่างถ่องแท้ก่อนการประเมิน และต้องประเมินผู้ได้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงหลักคุณธรรมสำหรับความสำคัญของการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ คือ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และบุคลากร

บุคลากรดังกล่าวได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ถูกต้องตรงตามหลักวิชาการ เนื่องจากต้องศึกษาและลงมือปฏิบัติจนเกิดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ประกอบกับทิศทางในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมินที่ผ่านมานั้น ยังไม่นำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับกันอย่างจริงจัง ส่งผลให้ในบางครั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่สามารถได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยพบปัญหาและอุปสรรคในการนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมินนั้น ผู้บังคับบัญชาบางรายอาจประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ตรงตามสภาพการปฏิบัติงานจริง จึงกลายเป็นผลเสียที่ส่งเสริมให้บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักบริหารงานกลาง มีความเห็นว่า ผู้ประเมินต้องนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการฯ มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง พร้อมทั้งคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ตรงกับเนื้องาน และหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย สำหรับความสำคัญของการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ คือ ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงกรอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละตำแหน่งว่าควรต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเรื่องใดบ้าง

ประกอบกับจากผลการศึกษาได้พบว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ทั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ผู้บังคับบัญชาบางรายประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ตรงตามสภาพการปฏิบัติงานจริงส่งผลให้บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประเมินที่ชัดเจนและไม่ให้ความสนใจที่จะใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาเป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับกันอย่างจริงจัง และผู้ประเมินจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ถ่องแท้ ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าแนวทางมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ ก.ร. กำหนด มีความเหมาะสมแล้ว แต่อาจทบทวนหรือพัฒนาให้เหมาะสม และผู้ประเมินต้องดำเนินการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงคุณธรรมเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังพบว่าการกำหนดทักษะบางอย่างที่ไม่สอดคล้องกับระดับตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดไว้เป็นมาตรฐานในการประเมิน เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ ที่ในบางตำแหน่งอาจไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะดังกล่าว

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิชาการ เรื่อง “การศึกษาแนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น” ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 10 สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า (อาจารย์วิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ) และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม (อาจารย์กิตติมา บุญนาค) ตลอดจนที่ทำให้ คำปรึกษาแนะนำจนทำให้รายงานวิชาการฉบับนี้เกิดความสำเร็จ ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สังกัดสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่กรุณาให้สัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูล ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์มาประกอบรายงานวิชาการฉบับนี้ให้เกิดความสำเร็จยิ่งขึ้น และ อีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญเช่นกัน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงาน บริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภา สามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อเลื่อนระดับ สูงขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบคุณครอบครัวที่มีส่วนช่วยผลักดันและเป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาในการจัดทำ รายงานวิชาการฉบับนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

อธิณี พงษ์สิน

นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 10

สถาบันพระปกเกล้า

สิงหาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
3. ขอบเขตและวิธีการศึกษา	4
4. นิยามศัพท์	5
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีเบียบ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
1. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	6
2. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป	14
3. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ	18
4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	25
1. ขอบเขตการศึกษา	25
2. วิธีการศึกษา	25
3. กรอบแนวคิดในการศึกษา	27
บทที่ 4 ผลการศึกษา	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	48
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	53
- การสัมภาษณ์สำหรับผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา	
ประวัติผู้ศึกษา	57

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งประเภทวิชาการ	29
ตารางที่ 2 การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป	31

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	9
ภาพที่ 2 การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	12
ภาพที่ 3 การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	14
ภาพที่ 4 การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	16
ภาพที่ 5 การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ตำแหน่งว่าง)	18
ภาพที่ 6 ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ	20
ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการศึกษา	27

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยที่ ก.ร. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ซึ่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวได้กำหนดเรื่องความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ก.ร. จึงได้กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และเพื่อประโยชน์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำนักบริหารงานกลางเป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศ ก.ร. เรื่อง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 5 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มงานบริหารทั่วไปและสารบรรณ
2. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ
4. กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารของราชการ
5. กลุ่มงานกิจการทั่วไป

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เช่น การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการและลูกจ้าง โดยการสอบแข่งขัน การสอบ การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการและลูกจ้าง การประเมินสมรรถภาพเพื่อเลื่อนระดับ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การโอน และการออกจากราชการ

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง คณะทำงานทางการเมืองของประธานและรองประธานสภาผู้แทนราษฎร และผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร การแต่งตั้งที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ เลขานุการและล่ามประจำคณะกรรมาธิการ ผู้เชี่ยวชาญประจำตัว ผู้ชำนาญการ และผู้ช่วยดำเนินงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ และประเมินค่างานเพื่อกำหนดจำนวนระดับ ตำแหน่ง และการจัดอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ รวมถึงการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำเสนอ ก.ร. และรวมถึงการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

(4) ดำเนินการตรวจสอบและควบคุมการลา การลาไปต่างประเทศ การลาอุปสมบท การลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ การลาป่วย การลากิจ และการลาพักผ่อนของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมือ ความประพฤติของข้าราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

(6) ดำเนินการจัดทำรายงานการทดลองปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

(7) ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

(8) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

(9) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัครกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำ (กสจ.) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

(10) ดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ นิเทศ และเผยแพร่วิทยาการเกี่ยวกับการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และรายงานการลงโทษทางวินัยข้าราชการและลูกจ้าง ไปยังคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

(11) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันกรอบอัตราค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานบริหารงานกลาง มีจำนวนทั้งสิ้น 27 อัตรา ประกอบด้วย

- ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (นักทรัพยากรบุคคล) (ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ)	1	อัตรา
- ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ)	10	อัตรา
- ตำแหน่งนิติกร (ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ)	4	อัตรา
- ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	8	อัตรา
- ตำแหน่งเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล (ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	4	อัตรา

จากภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงานบริหารงานบุคคลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าเมื่อเริ่มกระบวนการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการทั้งโดยการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญแล้ว กระบวนการที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากระบวนการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ นั่นคือ การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจาก ก.ร. กำหนดกรอบการดำรงตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับคววที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ และกรอบการดำรงตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ เป็นระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน ซึ่งการที่ข้าราชการรัฐสภาสามัญจะเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเข้าสู่กระบวนการประเมิน เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ทั้งด้วยวิธีการประเมินบุคคล และการประเมินผลงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

เนื่องด้วยระดับตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นตำแหน่งที่เลื่อนไหลถึงระดับเชี่ยวชาญ และตำแหน่งประเภททั่วไป เลื่อนไหลได้ถึงระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส (สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์) ก.ร. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการเลื่อนเป็นระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการเลื่อนเป็นระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญการพิเศษเลื่อนเป็นระดับเชี่ยวชาญ) และในตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน) ซึ่งการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นการดำเนินการของนักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล ตามที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมาย โดยดำเนินการตามกรอบของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินฯ ที่ ก.ร. กำหนด ซึ่งในการประเมินแต่ละระดับจะมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินที่แตกต่างกันออกไป ประกอบกับตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ ก.ร. จัดทำตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2554 ได้กำหนดเรื่องความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ก.ร. จึงได้กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการรัฐสภา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่เป็นเครื่องมือในการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และ
สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการประเมิน เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

2.2 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการประเมิน
ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการประเมิน เพื่อเลื่อน
ระดับสูงขึ้น

3. ขอบเขตและวิธีการศึกษา

3.1 ขอบเขตการศึกษา ในการศึกษานี้ได้แบ่งขอบเขตการศึกษาออกเป็น

ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประเมินความรู้
ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งประเภทวิชาการ และ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ที่ใช้ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนัก
ทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ
ประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป และ
ผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่มงาน สังกัดสำนักบริหารงานกลาง

3.2 วิธีการศึกษา

ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร (Document Research) โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
ได้แก่ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมิน ตามหนังสือคณะกรรมการ
ข้าราชการรัฐสภา (มติ ก.ร.) มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ องค์กรความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In – depth
Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยออกแบบโครงสร้าง
ของข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบชี้
กล่าวคือ มีการร่างข้อคำถามที่มีลักษณะปลายเปิด ที่มีคำสำคัญพร้อมกับลักษณะของข้อคำถามที่มี
ความยืดหยุ่น และพร้อมที่จะมีการปรับเปลี่ยนถ้อยคำของข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับผู้ให้
สัมภาษณ์ อันจะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจาก
การปฏิบัติที่เกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา
สามัญในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ในตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป

ตลอดจนข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนี้ จะนำมาประมวลผลเพื่อทำให้ทราบสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นได้อย่างครบถ้วน

4. นิยามศัพท์

ความรู้ความสามารถ หมายถึง องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ และที่เกี่ยวข้อง

ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญและคล่องแคล่ว

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงาน ได้โดดเด่นในองค์กร

ก.ร. หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา

การประเมินเพื่อเลื่อนระดับ หมายถึง การดำเนินการเพื่อสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

5.2 ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

บทที่ 2

หลักเกณฑ์ วิธีการ และวาระกรรมการที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการโดยนำหลักเกณฑ์ วิธีการ และวาระกรรมการที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษา ดังนี้

1. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
2. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
3. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ
4. วาระกรรมการที่เกี่ยวข้อง

1. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 มาตรา 46 บัญญัติให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ร. และโดยที่กฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2556 ข้อ 51 วรรคหนึ่ง วรรคสอง วรรคสาม และวรรคหก กำหนดให้การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 18/2560 (ว 4) ลงวันที่ 28 มีนาคม 2560) ดังนี้

1. การเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยให้ประเมินบุคคลและประเมินผลงาน โดยคณะกรรมการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้ง การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด
2. การเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน

และประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ประเมินบุคคลและ ประเมินผลงานโดยคณะกรรมการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้ง การประเมินผลงาน จะดำเนินการได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

3. การเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการโดยการ ประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเหมาะสมกับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ โดยให้คณะกรรมการที่ส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคลและประเมินผลงาน การประเมินผลงาน จะดำเนินการได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

โดย ก.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภา สามัญเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 18/2560 (ว 4) ลงวันที่ 28 มีนาคม 2560 ดังนี้

2.1 การขอรับการประเมิน

2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

2.3 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

2.4 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

2.1 การขอรับการประเมิน

2.1.1 ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประกาศรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติขอรับการประเมิน

2.1.2 ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนรายละเอียดตามแบบ ขอรับการประเมิน (แบบ ว.1) เสนอชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน และข้อเสนอแนวคิด ในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ส่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

2.1.3 ประกาศชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่ส่งประเมิน และกำหนดเวลา เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันประกาศ

2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำเนินการดังนี้

2.2.1 การประเมินบุคคล ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

2.2.1.1 ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการ ประเมิน ดำเนินการประเมินบุคคลตามแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท

วิชาการ ระดับชำนาญการ (แบบ ว.2) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และ
สมรรถนะ (100 คะแนน)

1. ความรู้ความสามารถ (40 คะแนน)
 - 1) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ
2. ทักษะ (20 คะแนน)
 - 1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
 - 3) ทักษะการคำนวณ
 - 4) ทักษะการจัดการข้อมูล
3. สมรรถนะ (40 คะแนน)
 - 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 2) บริการที่ดี
 - 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 - 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 - 5) การทำงานเป็นทีม
 - 6) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด 3 สมรรถนะ

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้นำผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง 3 ปี มาใช้ประกอบการพิจารณา (100 คะแนน)

2.2.1.2 เมื่อผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน ประเมินบุคคลตามแบบ
ว.2 แล้ว เสนอผลการประเมินตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา

ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลต้องได้คะแนนตอนที่ 1 และตอนที่ 2
ตามแบบที่กำหนด โดยแต่ละตอนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และคะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 65

2.2.1.3 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล
แล้ว ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล และดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

2.2.2 การประเมินผลงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

2.2.2.1 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงาน
ตามชื่อและเค้าโครงที่เสนอ ภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

2.2.2.2 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลงานของผู้ผ่านการประเมินบุคคล
รวมทั้งข้อมูลการประเมินบุคคลของผู้นั้นเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณา

2.2.2.3 แต่งตั้งกรรมการประเมินผลงานเพื่อดำเนินการประเมินผลงาน

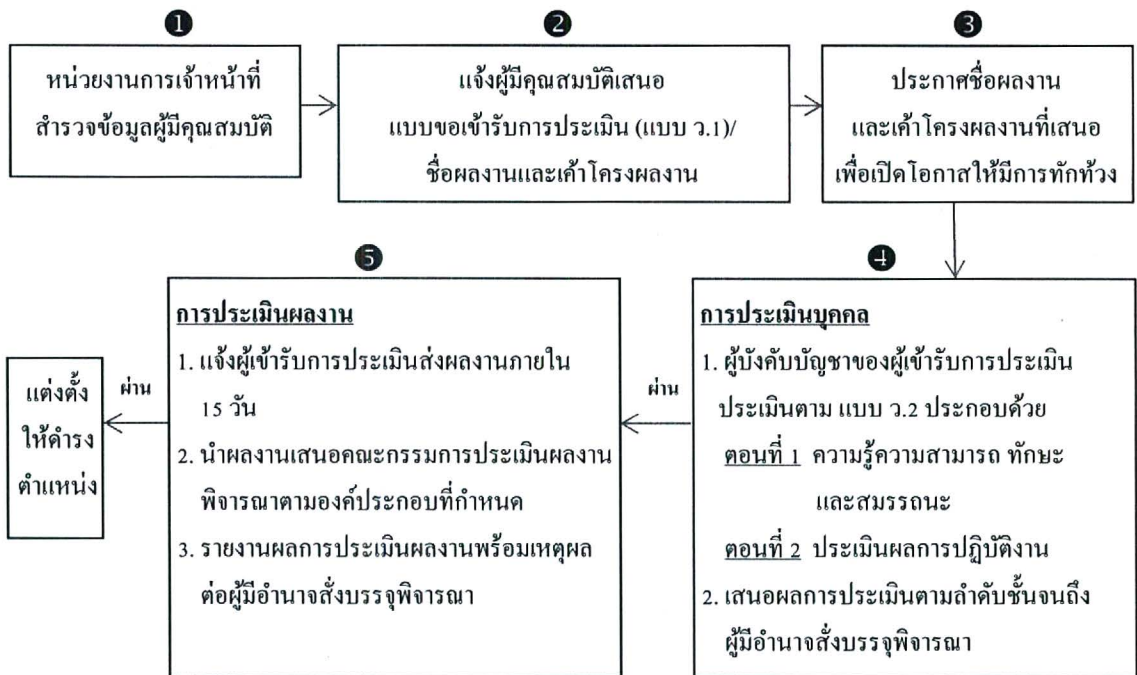
2.2.2.4 คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาขอบเขตของผลงาน โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) คุณภาพของผลงาน (30 คะแนน)
- (ข) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน (20 คะแนน)
- (ค) ประโยชน์ของผลงาน (40 คะแนน)
- (ง) ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน (10 คะแนน)

2.2.2.5 ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

2.2.2.6 เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินเสร็จแล้ว ให้รายงานผลการประเมินผลงาน พร้อมเหตุผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา

2.2.2.7 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นชอบผลการประเมินแล้ว ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป



แผนภาพที่ 1 การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

2.3 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการดังนี้

2.3.1 การประเมินบุคคล ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

2.3.1.1 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับสำนักและระดับกลุ่มหรือกลุ่มงานของผู้ขอรับการประเมิน ดำเนินการประเมินบุคคลตามแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ (แบบ ว.3) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

(100 คะแนน)

1. ความรู้ความสามารถ (40 คะแนน)

- 1) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

2. ทักษะ (20 คะแนน)

- 1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
- 3) ทักษะการคำนวณ
- 4) ทักษะการจัดการข้อมูล

3. สมรรถนะ (40 คะแนน)

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) บริการที่ดี
- 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม
- 6) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด 3 สมรรถนะ

ตอนที่ 2 การประเมินศักยภาพของบุคคล (ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ การนำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง และวิสัยทัศน์) (100 คะแนน)

ตอนที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง 3 ปี มาใช้ประกอบการพิจารณา (100 คะแนน)

2.3.1.2 เมื่อผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน ประเมินบุคคลตามแบบ ว.3 แล้ว เสนอผลการประเมินตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา

2.3.1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อดำเนินการประเมินบุคคล

2.3.1.4 คณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินบุคคล โดยพิจารณาผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา และพิจารณาจากข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ ความชำนาญงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่ผ่านมา และงานที่ได้รับ

มอบหมายพิเศษ และพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่เสนอขอรับการประเมิน และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลด้วย

โดยให้พิจารณากำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การตัดสินให้เหมาะสมกับลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอาจกำหนดวิธีการสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ หรือวิธีอื่นตามความเหมาะสม

2.3.1.5 เมื่อคณะกรรมการประเมินบุคคลดำเนินการประเมินบุคคลเสร็จแล้ว ให้รายงานผลการประเมินพร้อมเหตุผลการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา

2.3.1.6 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล และดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

2.3.2 การประเมินผลงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

2.3.2.1 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงานตามชื่อและเค้าโครงที่เสนอ ภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

2.3.2.2 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลงานของผู้ผ่านการประเมินบุคคล รวมทั้งข้อมูลการประเมินบุคคลของผู้นั้นเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณา

2.3.2.3 จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญประกอบการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

2.3.2.4 คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาขอบเขตของผลงานโดยพิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) คุณภาพของผลงาน (30 คะแนน)

(ข) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน (20 คะแนน)

(ค) ประโยชน์ของผลงาน (40 คะแนน)

(ง) ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน

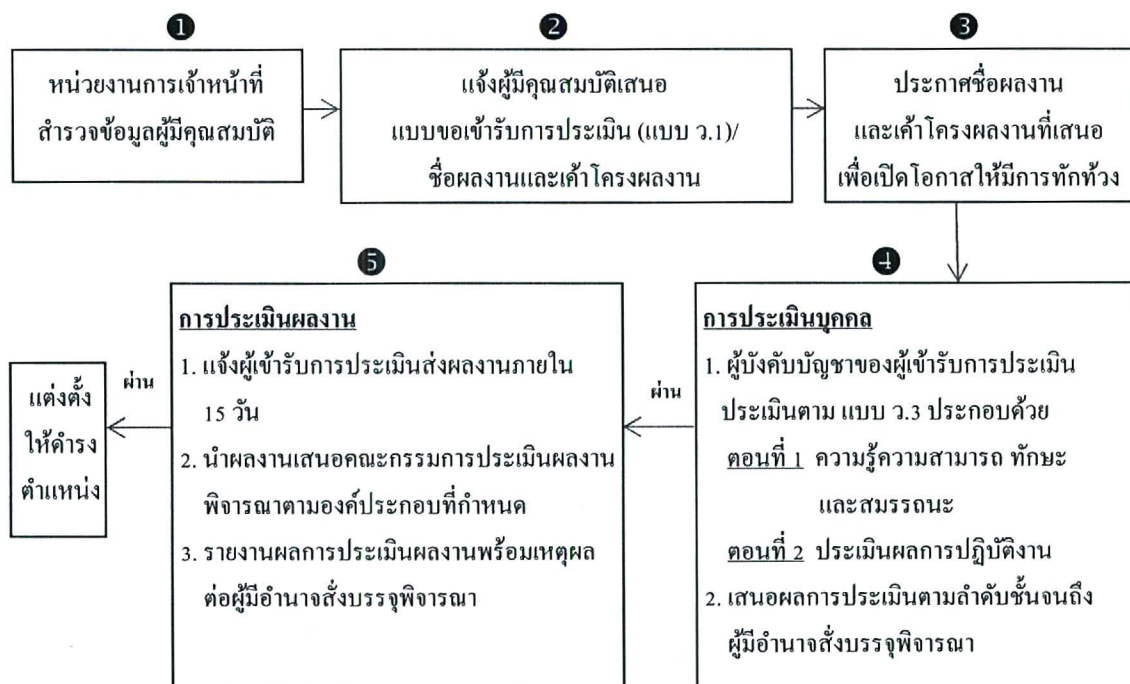
(10 คะแนน)

2.3.2.5 ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

2.3.2.6 ในการประเมินผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานมอบให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เป็นผู้พิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมิน และให้กรรมการแต่ละคนพิจารณาประเมินผลงานตามองค์ประกอบและเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาต่อไป

2.3.2.7 เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินเสร็จแล้ว ให้รายงานผลการประเมินผลงาน พร้อมเหตุผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา

2.3.2.8 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นชอบผลการประเมินแล้ว ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป



แผนภาพที่ 2 การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

2.4 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการดังนี้

2.4.1 การประเมินบุคคล ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

2.4.1.1 หัวหน้างานเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลของผู้เข้ารับการประเมิน เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลพิจารณา

2.4.1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อดำเนินการประเมินบุคคล

2.4.1.4 คณะกรรมการประเมินบุคคล พิจารณาองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1) คุณสมบัติของบุคคล (20 คะแนน) โดยพิจารณาประวัติการรับราชการ ประวัติการทำงาน ประวัติการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประวัติทางวินัยและจริยธรรม

(2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง (20 คะแนน) โดยประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

(3) ศักยภาพของบุคคล (30 คะแนน) ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ การนำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง วิสัยทัศน์ และอื่น ๆ ตามความจำเป็นของตำแหน่ง โดยพิจารณาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความเชี่ยวชาญ ผลงาน

ที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

(4) ผลงานหรือผลสำเร็จของงาน (30 คะแนน) ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานและเค้าโครงผลงานที่เสนอขอรับการประเมิน

2.4.1.4 ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

2.4.1.5 คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่พิจารณาประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ พร้อมทั้งเชิญผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมินแต่ละราย มาร่วมพิจารณาและให้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลงานที่เสนอ เช่น สักส่วน การคัดลอกผลงาน ความซ้ำซ้อนในการเสนอผลงาน เป็นต้น ตลอดจนรายงานผลการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา

2.4.1.6 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล และดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

2.4.2 การประเมินผลงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

2.4.2.1 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลส่งผลงานตามชื่อและเค้าโครงที่เสนอ ภายใน 15 วันนับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

2.4.2.2 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลงานของผู้ผ่านการประเมินบุคคล รวมทั้งข้อมูลการประเมินบุคคลของผู้นั้นเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณา

2.4.2.3 จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ประกอบการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

2.4.2.4 คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาขอบเขตของผลงาน โดยพิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) คุณภาพของผลงาน (30 คะแนน)

(ข) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน (20 คะแนน)

(ค) ประโยชน์ของผลงาน (40 คะแนน)

(ง) ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน

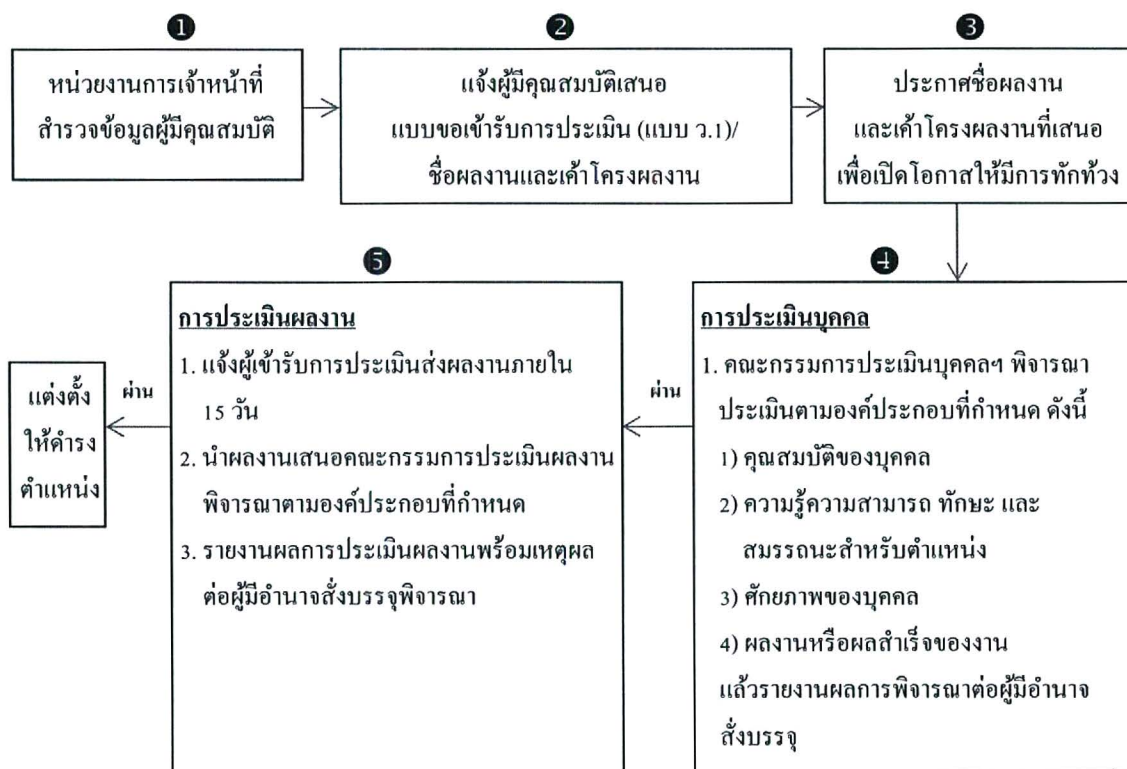
(10 คะแนน)

2.4.2.5 ผู้ที่ผ่านการประเมินผลงานต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

2.4.2.6 ในการประเมินผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานมอบให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เป็นผู้พิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมิน และให้กรรมการแต่ละคนพิจารณาประเมินผลงานตามองค์ประกอบและเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาต่อไป

2.4.2.7 เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินการประเมินเสร็จแล้ว ให้รายงานผลการประเมินผลงาน พร้อมเหตุผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา

2.4.2.8 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นชอบผลการประเมินแล้ว ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป



แผนภาพที่ 3 การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

2. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 มาตรา 46 บัญญัติให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ร. และโดยที่กฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2556 ข้อ 50 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง กำหนดให้การดำเนินการเพื่อโอน และเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส (หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 85/2556 (ว 29) ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2556) ดังนี้

1. การเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

2. การเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับอาวุโส โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

โดย ก.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 85/2556 (ว 29) ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2556 ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควมและมีผู้ครองอยู่ในระดับชำนาญงาน
2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างในระดับอาวุโส

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควมและมีผู้ครองอยู่ในระดับชำนาญงาน

1.1 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติขอรับการประเมิน

1.2 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้มีคุณสมบัติกรอกรายละเอียดตามแบบขอรับการประเมิน (แบบ ท.1) ส่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

1.3 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แจ้งผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน ดำเนินการประเมินตามแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. การประเมินความรู้ความสามารถตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด
 - ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ
2. การประเมินทักษะ
 - การใช้คอมพิวเตอร์
 - การใช้ภาษาอังกฤษ
 - การคำนวณ
 - การจัดการข้อมูล
3. การประเมินสมรรถนะ
 - (ก) สมรรถนะหลัก

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- บริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

(ข) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภากำหนด จำนวน 3 สมรรถนะ

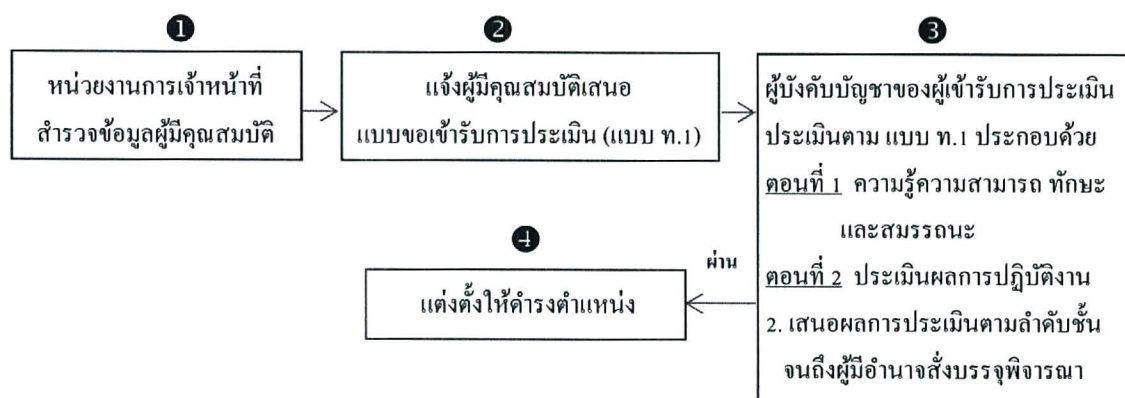
ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี โดยพิจารณาจากผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง 4 รอบการประเมิน ตามเกณฑ์ ดังนี้

1. คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน
2. ผลสัมฤทธิ์ของงาน
3. ประโยชน์ของผลงาน
4. ประสิทธิภาพและความชำนาญงาน
5. องค์ประกอบอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

1.4 ผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ในแต่ละตอน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 65

1.5 เมื่อผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน ประเมินตามแบบประเมินเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเสร็จแล้ว ให้เสนอผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา

1.6 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเห็นว่าผู้เข้ารับการประเมินผู้ใดเป็นผู้ผ่านการ ประเมินแล้ว ให้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมิน และดำเนินการแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินให้ดำรง ตำแหน่งต่อไป



แผนภาพที่ 4 การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างในระดับอาวุโส

2.1 เมื่อมีตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสว่างลง ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประกาศรับสมัครข้าราชการรัฐสภาที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง

2.2 ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินกรอกรายละเอียดตามแบบขอรับการประเมิน (แบบ ท.1) ส่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

2.3 หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

2.4 คณะกรรมการดำเนินการประเมิน โดยวิธีการสอบ ดังนี้

ก. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (100 คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยวิธีสอบข้อเขียน เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ รวมถึงความคิดริเริ่มในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ข. ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (200 คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยวิธีสอบข้อเขียน หรือวิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม โดยระบุไว้ในประกาศรับสมัคร

ค. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (100 คะแนน)

ให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการของผู้เข้ารับการประเมิน 4 รอบการประเมิน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นของผู้เข้ารับการประเมิน และจากการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถที่อาจเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึง ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม ความคิดริเริ่ม การปรับตัว ปฏิภาณไหวพริบ และบุคลิกภาพอย่างอื่น เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

2.5 ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนในแต่ละภาคตามหลักสูตรและวิธีการสอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

2.6 คณะกรรมการประเมิน มีหน้าที่

1) กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการสอบ ซึ่งสะท้อนความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งและสายงานที่จะแต่งตั้ง รวมถึงกำหนดระเบียบปฏิบัติและวิธีการเข้ารับการประเมิน

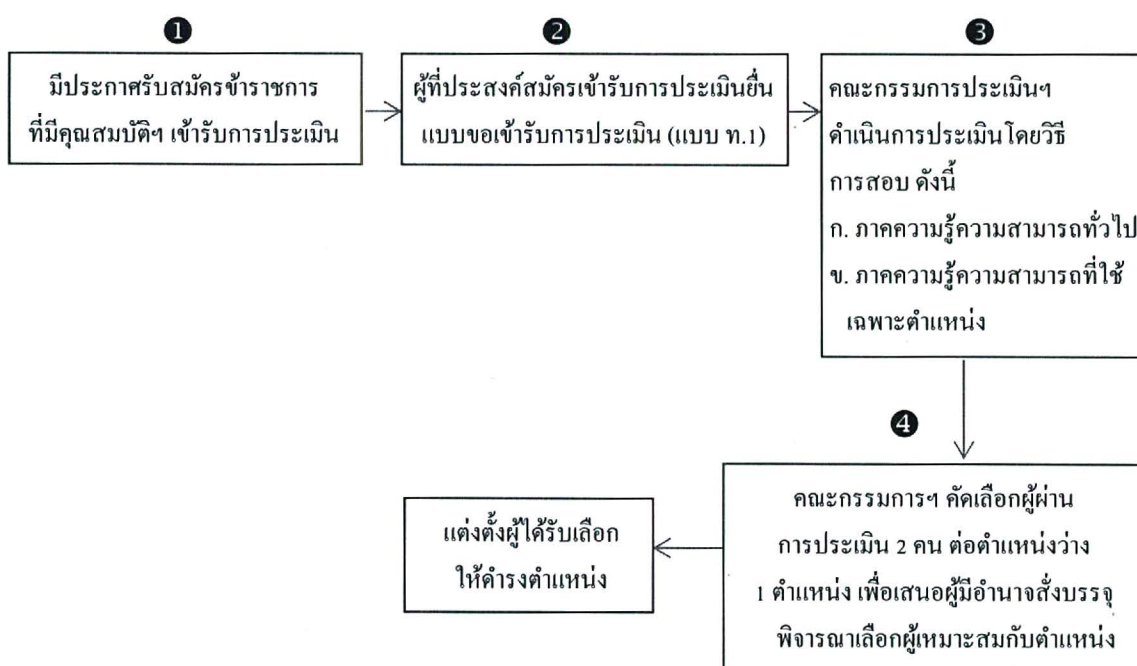
2) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน หลักสูตรและวิธีการสอบ เกณฑ์การตัดสิน ระเบียบปฏิบัติและวิธีการเข้ารับการประเมิน กำหนดวัน เวลา สถานที่เข้ารับการประเมินให้ทราบก่อนการประเมินไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ

3) ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน หลักสูตรและวิธีการสอบ รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมของผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินทุกคน โดยพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลบุคคลของแต่ละคนกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง

2.7 ให้คณะกรรมการประเมินพิจารณาคัดเลือกผู้ผ่านการประเมินจำนวน 2 คน ต่อตำแหน่งว่าง 1 ตำแหน่ง เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา

2.8 เมื่อคณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินและพิจารณาคัดเลือกผู้ผ่านการประเมินเสร็จแล้ว ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อพิจารณา

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเลือกผู้ผ่านการประเมินจากรายชื่อที่คณะกรรมการประเมินคัดเลือกตำแหน่งละ 1 คน และประกาศรายชื่อและดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป



แผนภาพที่ 5 การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ตำแหน่งว่าง)

3. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญได้กำหนดเรื่องความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ก.ร. จึงได้กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะจำเป็นสำหรับตำแหน่งของข้าราชการ

รัฐสภาสามัญ โดยกฎ ก.ร. อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 (3) มาตรา 26 มาตรา 27 และมาตรา 101 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2554 ซึ่งได้กำหนดประเภทตำแหน่ง เป็น 4 ประเภท (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555, หน้า 7 - 8) ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร แบ่งเป็น 2 ระดับ
 - 1.1 ระดับต้น ไม่มีตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น
 - 1.2 ระดับสูง ได้แก่ เลขานุการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ แบ่งเป็น 2 ระดับ
 - 2.1 ระดับต้น ไม่มีตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น
 - 2.2 ระดับสูง ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนัก
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในทางวิชาการ ซึ่ง ก.ร. กำหนดว่าต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ร. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ
 - 3.1 ระดับปฏิบัติการ
 - 3.2 ระดับชำนาญการ
 - 3.3 ระดับชำนาญการพิเศษ
 - 3.4 ระดับเชี่ยวชาญ
 - 3.5 ระดับทรงคุณวุฒิ
4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมิใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ แต่เป็นตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานซึ่งเน้นการใช้ทักษะฝีมือในการปฏิบัติงาน โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก และในกรณีที่เหมาะสม ก.ร. จะกำหนดว่าตำแหน่งใดต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้นด้วยก็ได้ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ร. กำหนด ให้เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ
 - 4.1 ระดับปฏิบัติงาน
 - 4.2 ระดับชำนาญงาน
 - 4.3 ระดับอาวุโส
 - 4.4 ระดับทักษะพิเศษ

	ระดับทรงคุณวุฒิ		
ระดับทักษะพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ		
ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญการพิเศษ		
ระดับชำนาญงาน	ระดับชำนาญการ	ระดับสูง	ระดับสูง
ระดับปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับต้น	ระดับต้น
ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร

แผนภาพที่ 6 ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัด รัฐสภานำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การพิจารณาแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อน และการประเมินข้าราชการ รวมถึงนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 44/2555 (ว 17) ลงวันที่ 2 พฤษภาคม 2555) ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง ประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ
2. มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ประกอบด้วย
 - 2.1 การใช้คอมพิวเตอร์
 - 2.2 การใช้ภาษาอังกฤษ
 - 2.3 การคำนวณ
 - 2.4 การจัดการข้อมูล
3. มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งประเภท ทั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย
 - 3.1 สมรรถนะหลัก
 - 3.2 สมรรถนะทางการบริหาร
 - 3.3 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4. มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งประเภทบริหาร ประกอบด้วย

4.1 สมรรถนะหลัก

4.2 สมรรถนะทางการบริหาร

จากการประชุมร่วมกันของสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2555 สามารถกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555, หน้า 12 - 14) ได้ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย

1.1 ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

- 1.1.1 ความรู้เกี่ยวกับระบบงานนิติบัญญัติ
- 1.1.2 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 1.1.3 ความรู้ด้านกฎหมายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวงงานรัฐสภา
- 1.1.4 ความรู้เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการและการติดตามประเมินผล
- 1.1.5 ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการคลังและงบประมาณ
- 1.1.6 ความรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
- 1.1.7 ความรู้ด้านการพิมพ์
- 1.1.8 การบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.1.9 ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 1.1.10 ความรู้ด้านประชาสัมพันธ์และการสื่อสาร
- 1.1.11 ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ
- 1.1.12 ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำรายงานการประชุมและขวเลข
- 1.1.13 ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัย
- 1.1.14 ความรู้เรื่อง Hardware Software และ Network
- 1.1.15 ความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง และกฎระเบียบพัสดุ
- 1.1.16 การบริหารจัดการทั่วไป
- 1.1.17 ความรู้ด้านการบัญชีและระบบบัญชี
- 1.1.18 ความรู้ในการจัดทำงบการเงินและงบประมาณ
- 1.1.19 ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบการเงินการคลังและสวัสดิการ
- 1.1.20 ความรู้ด้านการตรวจสอบภายใน
- 1.1.21 การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
- 1.1.22 ความรู้ด้านโสตทัศนอุปกรณ์

- 1.1.23 ความรู้ด้านการถ่ายภาพและการตัดต่อภาพ
- 1.1.24 ความรู้การออกแบบและผลิตงานศิลป์
- 1.1.25 ความรู้ด้านวิชาการช่างศิลป์
- 1.1.26 ความรู้ทางด้านวิชาชีพบรรณารักษ์
- 1.1.27 การจัดการความรู้
- 1.1.28 ความรู้ด้านการรักษาความปลอดภัย
- 1.1.29 ความรู้ด้านงานธุรการและงานสารบรรณ
- 1.1.30 ความรู้เกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลและ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้อง
- 1.1.31 ความรู้ด้านงานช่าง
- 1.2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ มีดังนี้
 - 1.2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และข้อบังคับการประชุม
 - 1.2.2 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554
 - 1.2.3 กฎหมายและกฎระเบียบราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2. ทักษะ ประกอบด้วย**
 - 2.1 ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์
 - 2.2 ทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ
 - 2.3 ทักษะการคำนวณ
 - 2.4 ทักษะการจัดการข้อมูล
- 3. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย**
 - 3.1 สมรรถนะหลัก มีดังนี้**
 - 3.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 3.1.2 บริการที่ดี
 - 3.1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 - 3.1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 - 3.1.5 การทำงานเป็นทีม
 - 3.2 สมรรถนะทางการบริหาร มีดังนี้**
 - 3.2.1 สภาวะผู้นำ
 - 3.2.2 วิสัยทัศน์
 - 3.2.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
 - 3.2.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
 - 3.2.5 การควบคุมตนเอง
 - 3.2.6 การสอนงานและมอบหมายงาน

3.3 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีดังนี้

- 3.3.1 การคิดวิเคราะห์
- 3.3.2 การมองภาพในองค์รวม
- 3.3.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
- 3.3.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
- 3.3.5 การสืบเสาะหาข้อมูล
- 3.3.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 3.3.7 ความเข้าใจผู้อื่น
- 3.3.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- 3.3.9 การดำเนินการเชิงรุก
- 3.3.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- 3.3.11 ความมั่นใจในตนเอง
- 3.3.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- 3.3.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- 3.3.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ
- 3.3.15 ความผูกพันที่ดีต่อส่วนราชการ
- 3.3.16 การสร้างสัมพันธภาพ

4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เชษฐา ทองยิ่ง (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง *องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ* สำหรับการให้บริการทางวิชาการ : *ศึกษากรณีตำแหน่งวิทยากร กลุ่มงานบริการวิชาการ สำนักวิชาการ* พบว่า องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการรัฐสภา ตำแหน่งวิทยากร กลุ่มงานบริการวิชาการ เพื่อนำไปใช้ในการให้บริการทางวิชาการ ซึ่งต้องสร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรตำแหน่งวิทยากร โดยองค์ความรู้ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับระบบงานนิติบัญญัติ และความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวงงานรัฐสภา ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และข้อบังคับการประชุม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 และกฎหมาย กฎ ระเบียบราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งจัดทำและรวบรวมไว้ได้แก่ องค์ความรู้ในการจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณา และองค์ความรู้ในการให้บริการข้อมูลวิชาการ *ทักษะ* ประกอบด้วย การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณ และการจัดการข้อมูล *สมรรถนะ* ประกอบด้วย *สมรรถนะหลัก* ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความ

เชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม *สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ* ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม และการดำเนินการเชิงรุก รวมทั้งสมรรถนะเฉพาะด้านของความเป็นมืออาชีพด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลทางวิชาการอย่างมืออาชีพ การให้ความเห็นทางวิชาการอย่างมืออาชีพ การดำเนินงานทางวิชาการให้ทันเวลา และการประสานงานทางวิชาการอย่างมืออาชีพ ประกอบกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งวิทยากรของกลุ่มงานบริการวิชาการ สำนักวิชาการ จำเป็นต้องมีองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บริการทางวิชาการ

ศิริพร กรอบทอง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง *แนวทางการพัฒนาศักยภาพ นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศในการจัดทำข้อมูลด้านต่างประเทศ* พบว่า นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศ มีความเห็นว่า มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ ตามที่ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) กำหนดขึ้นนั้น มีความเหมาะสม ครอบคลุม ครบถ้วน สำหรับนักวิเทศสัมพันธ์ที่มีประสบการณ์และโอกาสปฏิบัติงานในทุกส่วนงานของสายงานด้าน ต่างประเทศ สำหรับนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศนั้น มีความเห็นว่า คุณสมบัติบางประการที่กำหนดไม่มีความจำเป็น ได้แก่ ทักษะการคำนวณ เนื่องจากไม่มีหน้าที่ เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณในการเยือน การประชุมระหว่างประเทศหรือรับรองแขก ต่างประเทศ นอกจากนี้มีความเห็นว่าควรเพิ่มคุณลักษณะเฉพาะที่สนับสนุนสอดคล้องกับ ลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มงานข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศด้วย ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการจัดทำประเด็นสนทนา ทักษะการรู้สารสนเทศ ทักษะการจดประเด็นสนทนา การสร้าง เครือข่าย การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า อีกทั้งการทดสอบบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งนักวิเทศ สัมพันธ์ กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศตั้งแต่เริ่มแรก ควรพิจารณาถึงประสบการณ์และ ความสนใจการปฏิบัติงานทางวิชาการด้วย สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารสายงาน ต่างประเทศที่ต้องการให้นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศพัฒนาทักษะการ ใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง รู้จักการคิดวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลในวงงานรัฐสภา มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับการดำเนินงานด้านต่างประเทศและสามารถสนับสนุนส่วนงานอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามที่ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้กำหนดเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติแก่ข้าราชการ รัฐสภาสามัญนั้น มีความสำคัญและความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในทุกตำแหน่งและทุกสายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินการที่จะสามารถสะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ที่จะได้รับแต่งตั้ง

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

ผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษาแนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร (Document Research) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In – depth Interview) มีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตการศึกษา แบ่งขอบเขตการศึกษาออกเป็น

ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ที่ใช้ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป และผู้บังคับบัญชา ระดับกลุ่มงาน สังกัดสำนักบริหารงานกลาง

2. วิธีการศึกษา

2.1 ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Document Research) ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมิน ตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (มติ ก.ร.) มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ดังที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.2 รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ที่เป็นข้อมูล องค์กรความรู้ และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ตลอดจนข้อมูล องค์กรความรู้ และประสบการณ์ของผู้บังคับบัญชา ระดับกลุ่มงาน สังกัดสำนักบริหารงานกลาง

โดยการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1) การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ เป็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป การสัมภาษณ์แบบนี้ไม่ต้องเตรียมการมากนัก เพียงแต่เตรียมจุดประสงค์ของการสัมภาษณ์และคำถามไว้ล่วงหน้าเท่านั้น

2) การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์มากกว่าแบบแรก นั่นคือ ผู้สัมภาษณ์จะต้องจัดเตรียมสถานที่ นัดแนะวัน และเวลาในการสัมภาษณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบล่วงหน้า

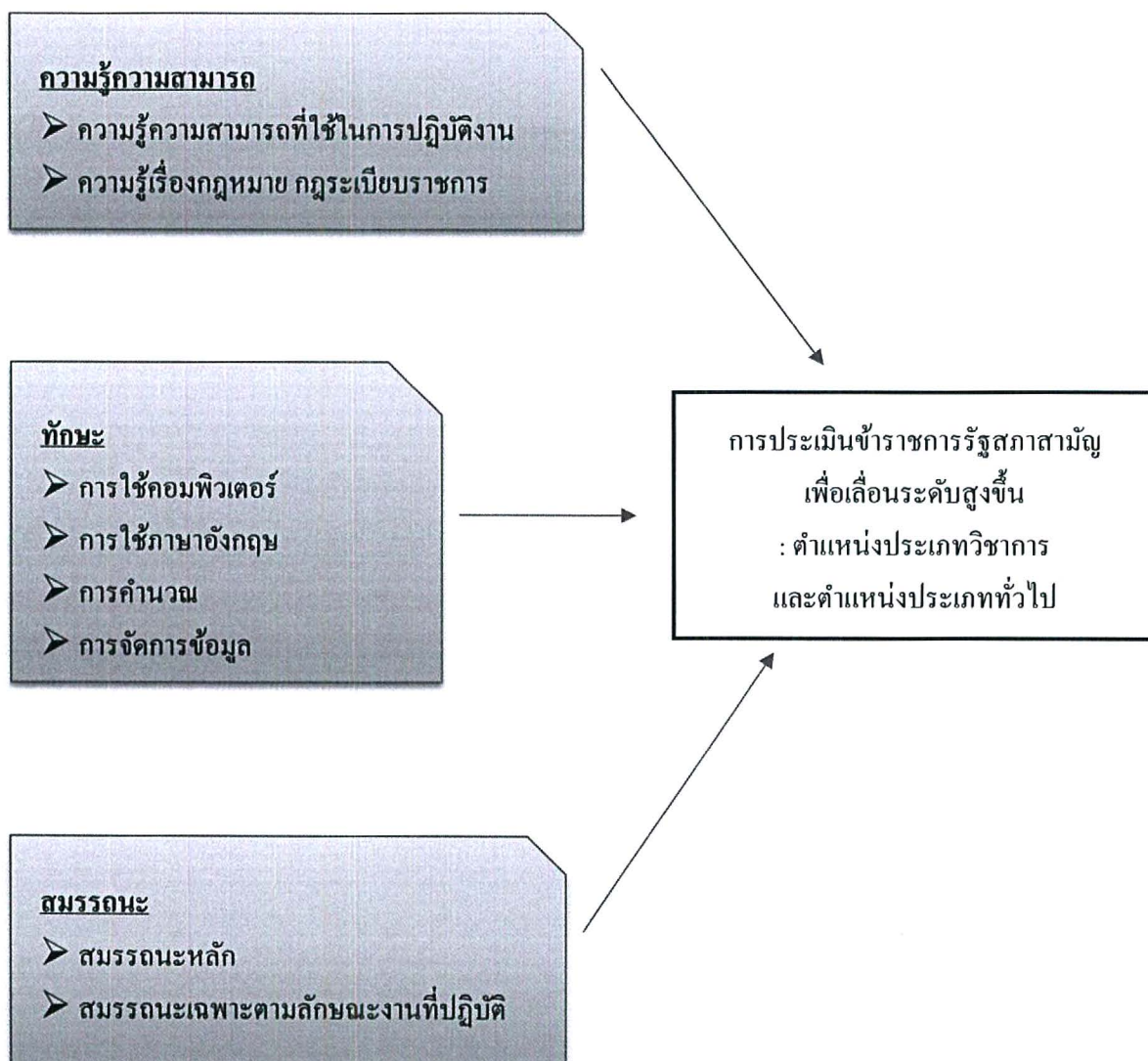
โดยผู้ศึกษาใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ที่ได้เตรียมประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้า เนื่องจากการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการสามารถยืดหยุ่นและกระทำได้ง่าย มีความต่อเนื่องของคำถาม สามารถเจาะลึกในประเด็นที่ดึงวัตถุประสงค์ไว้ โดยผู้ศึกษาจะตั้งแนวคำถามหลักไว้แบบกว้าง ๆ ลักษณะของคำถามจะเป็นแบบปลายเปิด ที่พร้อมปรับเปลี่ยนถ้อยคำของคำถามให้มีความสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ อันจะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ในตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตลอดจนข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนี้ จะนำมาประมวลผลเพื่อทำให้ทราบสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ได้อย่างครบถ้วน

2.3 วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบ สรุปเนื้อหา และจัดหมวดหมู่ข้อมูลให้เป็นระบบ

2.4 เรียบเรียง และนำเสนอผลการศึกษา โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาเรียบเรียง และนำเสนอให้ตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษา พร้อมข้อเสนอแนะในการศึกษา

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาและรวบรวมหลักเกณฑ์ วิธีการ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



แผนภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาแนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ได้ดำเนินการศึกษาจากกฎ ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง และจากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่มงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สังกัดสำนักบริหารงานกลาง

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ผู้ศึกษาได้ศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินฯ ที่ ก.ร. กำหนด เพื่อแสดงรายละเอียดการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 1

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ระดับปฏิบัติการ เลื่อนเป็น ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการ เลื่อนเป็น ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ เลื่อนเป็น ระดับเชี่ยวชาญ
1. ความรู้ความสามารถ	กำหนดไว้ในแบบประเมินบุคคล (แบบ ว.2) ดังนี้ ● ความรู้ความสามารถ (40 คะแนน) 1) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	กำหนดไว้ในแบบประเมินบุคคล (แบบ ว.3) ดังนี้ ● ความรู้ความสามารถ (40 คะแนน) 1) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ	คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้ดำเนินการประเมิน ซึ่งการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งได้ถูกกำหนดให้เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินบุคคล ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจใช้วิธีการสอบข้อเขียน หรือการสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ระดับปฏิบัติการ เลื่อนเป็น ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการ เลื่อนเป็น ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ เลื่อนเป็น ระดับเชี่ยวชาญ
2. ทักษะ	<ul style="list-style-type: none"> ● ทักษะ (20 คะแนน) 1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> ● ทักษะ (20 คะแนน) 1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการคำนวณ 4) ทักษะการจัดการข้อมูล 	<p>คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้ดำเนินการประเมิน ซึ่งการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ สำหรับ ตำแหน่ง ได้ถูกกำหนดให้เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินบุคคล</p> <p>ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจใช้วิธีการสอบข้อเขียน หรือการสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง</p>
3. สมรรถนะ	<ul style="list-style-type: none"> ● สมรรถนะ (20 คะแนน) 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม 6) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนด 3 สมรรถนะ 	<ul style="list-style-type: none"> ● สมรรถนะ (20 คะแนน) 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม 6) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนด 3 สมรรถนะ 	<p>คณะกรรมการประเมินบุคคลเป็นผู้ดำเนินการประเมิน ซึ่งการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ สำหรับ ตำแหน่ง ได้ถูกกำหนดให้เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินบุคคล</p> <p>ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคลอาจใช้วิธีการสอบข้อเขียน หรือการสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง</p>

ตารางที่ 1 การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ในตำแหน่งประเภทวิชาการ

รวมถึงศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไป ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินฯ ที่ ก.ร. กำหนด เพื่อแสดงรายละเอียดการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และ

สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ในระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส
ดังตารางที่ 2

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็น ระดับชำนาญงาน	ระดับชำนาญงาน เลื่อนเป็น ระดับอาวุโส (ตำแหน่งว่าง)
<p>1. ความรู้ความสามารถ</p> <p>2. ทักษะ</p> <p>3. สมรรถนะ</p>	<p>กำหนดไว้ในแบบประเมินบุคคล (แบบ ท.2) โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ตอน ดังนี้</p> <p><u>ตอนที่ 1</u> การประเมินความรู้ ความสามารถ ประกอบด้วย</p> <p>1. การประเมินความรู้ ความสามารถตามที่ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน - ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ <p>2. การประเมินทักษะ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การใช้คอมพิวเตอร์ - การใช้ภาษาอังกฤษ - การคำนวณ - การจัดการข้อมูล <p>3. การประเมินสมรรถนะ ได้แก่</p> <p>(ก) สมรรถนะหลัก</p> <ul style="list-style-type: none"> - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ - บริการที่ดี - การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ - การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม - การทำงานเป็นทีม <p>(ข) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด 3 สมรรถนะ</p> <p><u>ตอนที่ 2</u> การประเมินการประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง 4 รอบการประเมิน ตามเกณฑ์ ดังนี้</p>	<p>คณะกรรมการประเมิน กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับ หลักสูตรและวิธีการสอบ ซึ่งสะท้อนความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง และสายงานที่จะแต่งตั้ง รวมถึงกำหนดระเบียบปฏิบัติ และวิธีการเข้ารับการประเมิน</p>

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ระดับปฏิบัติงาน เลื่อนเป็น ระดับชำนาญงาน	ระดับชำนาญงาน เลื่อนเป็น ระดับอาวุโส (ตำแหน่งว่าง)
(ต่อ)	1. คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน 2. ผลสัมฤทธิ์ของงาน 3. ประโยชน์ของผลงาน 4. ประสบการณ์และความชำนาญงาน 5. องค์กรประกอบอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชา กำหนด	

**ตารางที่ 2 การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ในตำแหน่งประเภททั่วไป**

จากตารางดังกล่าว พบว่าการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป จะมีผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน หรือคณะกรรมการประเมินแล้วแต่กรณี เป็นผู้ดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นในทุกประเภทตำแหน่ง และทุกระดับ ซึ่งการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในแต่ละสายงาน ก็จะมี ความแตกต่างกันไปตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ ก.ร. กำหนดให้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญ โดยเฉพาะในการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

2. ข้อมูลการสัมภาษณ์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษา ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 5 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผู้ศึกษา ได้เก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภท

ทั่วไป ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคลที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการตามลำดับ มีอายุระหว่าง 29 – 40 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ทำงานมาแล้ว 2 -14 ปี

2. ความคิดเห็นที่มีต่อมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ทุกสายงาน) ที่ใช้เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น แบ่งเป็น

1) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งผลให้การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นเครื่องมือในการประเมินข้าราชการในประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า ปัจจัยที่จะส่งผลให้การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นเครื่องมือในการประเมินข้าราชการประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ของผู้ประเมิน การประเมิน โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม การอธิบายหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ขาดความชัดเจน ฯลฯ

2) ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และบุคลากรดังกล่าวได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ถูกต้องตรงตามหลักวิชาการ ตลอดจนทำให้เกิดข้าราชการรัฐสภาสามัญมีอาชีพในหน้าที่ปฏิบัติ เนื่องจากต้องศึกษาและลงมือปฏิบัติงานเกิดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์

ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยเฉพาะกฎหมายของระบบงานนิติบัญญัติที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ วิเคราะห์หาเหตุผล และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ทำให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านภาษา ในระดับที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพึงประสงค์ และเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

สมรรถนะหลัก

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ทำให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่เกิดจากการสั่งสม ประสบการณ์และระยะเวลาการปฏิบัติงาน สามารถเป็นพี่เลี้ยงให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ได้

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้าราชการที่มีสมรรถนะตามลักษณะงานสอดคล้อง กับความต้องการขององค์กร

3) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของข้าราชการรัฐสภาสามัญจากการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการประเมิน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า ส่งผลให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญเกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทำให้เกิดข้าราชการรัฐสภาสามัญที่เป็นมืออาชีพในสายงานที่ดำรงอยู่ ตลอดจนสามารถรักษาระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นซึ่งเป็นผู้ประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในรอบปีที่ผ่านมา

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า ทิศทางในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นซึ่งเป็นผู้ประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในรอบปีที่ผ่านมา นั้น ยังไม่นำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้

ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับกันอย่างจริงจัง อาจมีสาเหตุมาจากการยึดติด บวกกับอิทธิพลของระบบอุปถัมภ์ จึงส่งผลให้ในบางครั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่สามารถได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างแท้จริง

5) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการนำมาตราฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมิน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาบางรายอาจประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ตรงตามสภาพการปฏิบัติงานจริง และผู้ใต้บังคับบัญชาบางรายอาจไม่ยอมรับผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความบาดหมางกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่ทราบและไม่ให้ความสนใจที่จะใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาเป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับกันอย่างจริงจัง ยกตัวอย่างเช่น การประเมินทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ที่ทุกตำแหน่งทุกสายงานจะต้องได้รับการประเมิน แต่ผลจากการประเมินที่ไม่สอดคล้องกับทักษะของบุคลากรในความเป็นจริง จึงกลับกลายเป็นผลเสียที่ส่งเสริมให้บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะอย่างแท้จริง

3. ข้อเสนอแนะต่อการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

1) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการประเมินข้าราชการ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ควรมีการประชุมหารือร่วมกันเพื่อวางกรอบแนวทางการประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และควรมีการทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการกำหนดทักษะบางอย่างที่ไม่สอดคล้องกับระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ การนำมาตราฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมิน เพื่อหาข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของบุคลากรในแต่ละด้าน เพื่อนำไปต่อยอดในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามเป้าหมายที่ส่วนราชการพึงประสงค์

2) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมิน ทำให้ทราบถึงระดับความรู้ความสามารถ ระดับทักษะ และระดับสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีจุดแข็งและจุดอ่อนเรื่องใด และควรได้รับการพัฒนาในเรื่องใด แต่ทั้งนี้ การใช้เกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐานกลาง อาจไม่เหมาะสมกับบางตำแหน่ง

2.2 ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สังกัดสำนักบริหารงานกลาง ที่เป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับ สูงขึ้นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 5 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักบริหารงานกลาง ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไปและสารบรรณ (เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารงานบุคคล (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานข้อมูลข่าวสารของราชการ (วิทยากรเชี่ยวชาญ) และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกิจการทั่วไป (วิทยากรเชี่ยวชาญ) โดยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (นักทรัพยากรบุคคลระดับเชี่ยวชาญ) และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (วิทยากรระดับเชี่ยวชาญ) มีอายุระหว่าง 47 - 59 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และมีประสบการณ์ทำงานมาแล้ว 21 -38 ปี

2. ความคิดเห็นที่มีต่อมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ใช้เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น แบ่งเป็น

1) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งผลให้การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นเครื่องมือในการประเมินข้าราชการในประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า ปัจจัยที่จะส่งผลให้การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นเครื่องมือในการประเมินข้าราชการประสบผลสำเร็จ คือ ผู้ประเมินต้องนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการฯ มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง พร้อมทั้งคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ตรงกับเนื้องาน และหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

2) ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้ มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงกรอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละตำแหน่งว่าควรต้องมีความรู้ความสามารถเรื่องใดบ้าง

ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้ มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ทำให้ทราบถึงระดับความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับด้านกฎหมายและระเบียบราชการที่จำเป็น ต้อง ใช้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ทักษะ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้ มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ทำให้ทราบถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการ แต่งตั้ง

สมรรถนะหลัก

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้ มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบถึงสมรรถนะหลักที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องมีในการ ปฏิบัติงาน

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้ มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ทำให้ทราบสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการขององค์กร

3) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของข้าราชการ รัฐสภาสามัญจากการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการประเมิน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหากนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้กันอย่างจริงจัง เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนจะมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละสายงาน ซึ่งหากองค์กรเล็งเห็นความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรที่แตกต่างกันในเชิงลึก สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

4) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับทิศทางในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นซึ่งเป็นผู้ประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในรอบปีที่ผ่านมา

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า ทิศทางในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในรอบปีที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาไม่ควรพิจารณาตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพียงอย่างเดียว ควรพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับด้วยว่ามีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ เพียงใด

5) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมิน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในปัจจุบัน ยังมีไม่ครบทุกสายงาน รวมถึงทักษะและสมรรถนะที่กำหนดไว้ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งและลักษณะงานของข้าราชการ ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอาจศึกษาและพิจารณาเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

3. ข้อเสนอแนะต่อการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

1) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการประเมินข้าราชการ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องการ รวมทั้งอาจกำหนดให้ผู้เข้ารับการประเมินจัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ข้าราชการรุ่นหลัง

2) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของการประเมินข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า ข้อดี คือทำให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญเกิดการ
พัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ เกิดความกระตือรือร้นเพื่อเข้ารับการประเมิน ส่งผลต่อการพัฒนางาน
ที่ปฏิบัติ ซึ่งหากไม่มีการนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ
รัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นอย่างจริงจัง จะไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร
อย่างแท้จริง

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จัดทำตารางสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับ
สูงขึ้น จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงาน
บริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภา
สามัญ และข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน สำนักบริหารงานกลาง เพื่อแสดงข้อมูล ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ตำแหน่ง/สังกัด	
	นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักบริหารงานกลาง
<p>1. ข้อมูลทั่วไป</p> <p>1) ระดับการดำรงตำแหน่ง</p> <p>2) อายุ</p> <p>3) ระดับการศึกษา</p> <p>4) ประสบการณ์</p>	<p>1) ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ และชำนาญการพิเศษ</p> <p>2) ระหว่าง 29 - 40 ปี</p> <p>3) ระดับการศึกษาปริญญาโท</p> <p>4) ประสบการณ์ทำงาน 2 - 14 ปี</p>	<p>1) ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส</p> <p>2) ระหว่าง 47 - 59 ปี</p> <p>3) ระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท</p> <p>4) ประสบการณ์ทำงาน 21 - 38 ปี</p>
<p>2. ความคิดเห็นที่มีต่อมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการฯ ที่ใช้เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น</p> <p>1) ปัจจัยที่จะส่งผลให้การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นเครื่องมือในการประเมินข้าราชการในประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จ</p>	<p>มีความเห็นว่า ปัจจัยที่จะส่งผลให้การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการประเมินข้าราชการ ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ของผู้ประเมิน การประเมินโดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม และการอธิบายหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ขาดความชัดเจน ฯลฯ</p>	<p>มีความเห็นว่า ปัจจัยที่จะส่งผลให้การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการประเมินข้าราชการ ประสบผลสำเร็จ คือ ผู้ประเมินต้องนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการฯ มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง พร้อมทั้งคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ตรงกับเนื้อหา และหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนผู้ได้บังคับบัญชาต้องมีการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง</p>

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ตำแหน่ง/สังกัด	
	นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักบริหารงานกลาง
<p>2) ความสำคัญของการประเมินข้าราชการรัฐสภา สามัญ โดยใช้มาตรฐานความรู้ ความ สามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>- ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ</p>	<p>มีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา สามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และบุคลากรดังกล่าวได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ถูกต้องตรงตามหลักวิชาการ ตลอดจนทำให้เกิด ข้าราชการรัฐสภาสามัญมืออาชีพในงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากต้องศึกษา และลงมือปฏิบัติงานเกิดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์</p> <p>มีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา สามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมี ความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยเฉพาะกฎหมาย ของระบบงานนิติบัญญัติที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถ ให้คำปรึกษา แนะนำ วิเคราะห์หาเหตุผล และแก้ไขปัญหาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p>	<p>มีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้ มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำให้ ผู้บังคับบัญชาทราบถึงกรอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาแต่ละตำแหน่งว่าควรต้องมี ความรู้ความสามารถเรื่องใดบ้าง</p> <p>มีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้ มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำให้ ทราบถึงระดับความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับด้านกฎหมาย และระเบียบ ราชการที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย</p>

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ตำแหน่ง/สังกัด	
	นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักบริหารงานกลาง
- ทักษะ	มีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านภาษา ในระดับที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพึงประสงค์ และเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	มีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำให้ทราบถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง
- สมรรถนะหลัก	มีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และระยะเวลา การปฏิบัติงาน สามารถเป็นที่พึ่งให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ได้	มีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงสมรรถนะหลักที่ผู้บังคับบัญชาต้องมีการปฏิบัติงาน
- สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	มีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีข้าราชการที่มีสมรรถนะตามลักษณะงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	มีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญโดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำให้ทราบสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ตำแหน่ง/สังกัด	
	นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักบริหารงานกลาง
3) ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของข้าราชการ รัฐสภาสามัญจากการประเมินข้าราชการรัฐสภา สามัญ โดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นเครื่องมือในการประเมิน	มีความเห็นว่า ส่งผลให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญเกิดแรงกระตุ้นใน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่ง มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ รัฐสภาสามัญสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทำให้เกิดข้าราชการรัฐสภา สามัญที่เป็นมืออาชีพในสายงานที่ดำรงอยู่ ตลอดจนสามารถรักษา ระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	มีความเห็นว่า การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยใช้ มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อเลื่อน ระดับสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหากนำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมา ใช้กันอย่างจริงจัง เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนจะมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละ สายงาน ซึ่งหากองค์กรสังเกตเห็นความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของบุคลากรที่แตกต่างกันในเชิงลึก สามารถใช้เป็น ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
4) ทิศทางในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตาม มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในรอบปีที่ ผ่านมา	มีความเห็นว่า ทิศทางในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้า รับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นซึ่งเป็นผู้ประเมินข้าราชการ รัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในรอบปีที่ผ่านมา นั้น ยังไม่ มีมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ รัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับขึ้นอย่างจริงจัง อาจมี สาเหตุมาจากการยึดติด บวกกับอิทธิพลของระบบอุปถัมภ์ จึงส่งผลให้ ในบางครั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่สามารถได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างแท้จริง	มีความเห็นว่า ทิศทางในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาของ ผู้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ซึ่งเป็นผู้ประเมิน ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในรอบปีที่ ผ่านมาผู้บังคับบัญชาไม่ควรพิจารณาตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพียงอย่างเดียว ควรพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับ ด้วยว่ามีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ เพียงใด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ตำแหน่ง/สังกัด	
	นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักบริหารงานกลาง
5) ปัญหาและอุปสรรคในการนำมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมิน	<p>มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาบางรายอาจประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ตรงตามสภาพการปฏิบัติงานจริง และผู้ใต้บังคับบัญชาบางรายอาจ ไม่ยอมรับผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความ บาดหมางกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้ง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่ทราบและไม่ให้ความสนใจ ที่จะใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการรัฐสภาสามัญมาเป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อเลือก ระดับกันอย่างจริงจัง ยกตัวอย่างเช่น การประเมินทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์ ที่ทุกตำแหน่งทุกสายงานจะต้องได้รับการประเมิน แต่ผล จากการประเมินที่ไม่สอดคล้องกับทักษะของบุคลากรในความเป็นจริง จึงกลับกลายเป็นผลเสียที่ส่งเสริมให้บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะอย่างแท้จริง</p>	<p>มีความเห็นว่า มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในปัจจุบัน ยังมีไม่ครบ ทุกสายงาน รวมถึงทักษะและสมรรถนะที่กำหนดไว้ไม่ สอดคล้องกับตำแหน่งและลักษณะงานของข้าราชการ ซึ่งส่วน ราชการ สังกัดรัฐสภาอาจศึกษาและพิจารณาเทียบเคียงกับ หน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา</p>

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ตำแหน่ง/สังกัด	
	นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักบริหารงานกลาง
<p>3. ข้อเสนอแนะต่อการประเมินข้าราชการรัฐสภา สามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ</p> <p>1) แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมิน ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ รัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการประเมิน ข้าราชการ</p>	<p>มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ควรมีการประชุมหารือร่วมกันเพื่อวางกรอบแนวทางการประเมินที่เป็น มาตรฐานเดียวกัน และควรมีการทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง การกำหนดทักษะบางอย่างที่ไม่สอดคล้องกับระดับตำแหน่งที่ ปฏิบัติงาน</p> <p>นอกจากนี้ การนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมิน เพื่อหา ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนของบุคลากรใน แต่ละด้าน เพื่อนำไปต่อยอดใน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรง ตามเป้าหมายที่ส่วนราชการพึงประสงค์</p>	<p>มีความเห็นว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการ ประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อส่งเสริมให้ ข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องการ รวมทั้งอาจ กำหนดให้ผู้เข้ารับการประเมินจัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติ เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ ข้าราชการรุ่นหลัง</p>

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ตำแหน่ง/สังกัด	
	นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักบริหารงานกลาง
2) ข้อดีและข้อเสียของการประเมินข้าราชการ รัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ	มีความเห็นว่า การนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมิน ทำให้ ทราบถึงระดับความรู้ความสามารถ ระดับทักษะ และระดับ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีจุดแข็งและจุดอ่อนเรื่องใด และควรได้รับการพัฒนาในเรื่องใด แต่ทั้งนี้ การใช้เกณฑ์การ ประเมินที่เป็นมาตรฐานกลางอาจไม่เหมาะสมกับบางตำแหน่ง	มีความเห็นว่า ข้อดี คือทำให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญเกิด การพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ เกิดความกระตือรือร้นเพื่อเข้า รับการประเมิน ส่งผลต่อการพัฒนางาน ที่ปฏิบัติ ซึ่งหากไม่มี การนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อน ระดับสูงขึ้นอย่างจริงจัง จะไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กรอย่าง แท้จริง

ตารางที่ 2 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลและความคิดเห็น

กล่าวโดยสรุป ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีความเห็นว่า ปัจจัยที่จะส่งผลให้การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการประเมินข้าราชการประสบผลสำเร็จ ผู้ประเมินจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะประเมินอย่างถ่องแท้ก่อนการประเมิน และต้องประเมินผู้ได้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม สำหรับความสำคัญของการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ คือ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และบุคลากรดังกล่าวได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ถูกต้องตรงตามหลักวิชาการ เนื่องจากต้องศึกษา และลงมือปฏิบัติงานเกิดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ประกอบกับทิศทางในการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมินที่ผ่านมา นั้น ยังไม่นำมามาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับกันอย่างจริงจัง ส่งผลให้ในบางครั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่สามารถได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยพบปัญหาและอุปสรรคในการนำมามาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมินนั้น ผู้บังคับบัญชาบางรายอาจประเมินผู้ได้บังคับบัญชาไม่ตรงตามสภาพการปฏิบัติงานจริง จึงกลายเป็นผลเสียที่ส่งเสริมให้บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

โดยผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ได้มีข้อเสนอแนะต่อการประเมินตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ว่าผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินควรมีการประชุมหารือร่วมกันเพื่อวางกรอบแนวทางการประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และควรมีการทบทวน/ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการนำมามาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมิน ทำให้ทราบถึงระดับความรู้ ความสามารถ ระดับทักษะ และระดับสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ว่ามีจุดแข็งและจุดอ่อนเรื่องใด และควรได้รับการพัฒนาและเสริมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในด้านใดบ้าง

และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักบริหารงานกลาง มีความเห็นว่า ผู้ประเมินต้องนำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการฯ มาใช้เป็นเครื่องมือในการ

ประเมินผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง พร้อมทั้งคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ตรงกับเนื้องาน และหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย สำหรับความสำคัญของการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ คือ ผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงกรอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา แต่ละตำแหน่งว่าควรต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเรื่องใดบ้าง โดยผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักบริหารงานกลาง ได้มีข้อเสนอแนะต่อการประเมินตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ว่าผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำมาตราฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ มาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นอย่างจริงจัง เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องการ

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง แนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น สามารถสรุปผลการศึกษาดตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น และเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น โดยได้ศึกษาข้อมูลจาก กฎ ระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง และจากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่มงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สังกัดสำนักบริหารงานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ทั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) กำหนด มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ โดยเฉพาะในการประเมินบุคคล ที่กำหนดให้ต้องมีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกรอบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละตำแหน่ง ว่าต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเรื่องใดบ้าง และทำให้ได้ทราบถึงระดับความรู้ความสามารถ ระดับทักษะ และระดับสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีจุดแข็งและจุดอ่อนเรื่องใด และควรได้รับการพัฒนาในเรื่องใด

โดยจากผลการศึกษาได้พบปัญหาการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ทั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป โดยที่ผู้บังคับบัญชาบางรายอาจประเมินผู้ได้บังคับบัญชาไม่ตรงตามสภาพการปฏิบัติงานจริง จึงส่งผลให้บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาไม่ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประเมินที่ชัดเจนและไม่ให้ความสนใจที่จะใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาเป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อ

เลื่อนระดับกันอย่างจริงจัง และผู้ประเมินจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ต้องแท้ ประกอบกับมีความเห็นว่าแนวทางมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ ก.ร. กำหนด มีความเหมาะสมแล้ว แต่อาจทบทวนหรือพัฒนาให้เหมาะสม และผู้ประเมินต้องดำเนินการประเมินผู้ได้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงคุณธรรมเป็นหลัก นอกจากนี้ ยังพบว่า การกำหนดทักษะบางอย่างที่ไม่สอดคล้องกับระดับตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดไว้เป็นมาตรฐานในการประเมิน เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ ที่ในบางตำแหน่งอาจไม่มีความจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าว

ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับรายงานวิชาการหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ สถาบันพระปกเกล้า ของศิริพร กรอบทอง ที่ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศ ในการจัดทำข้อมูลด้านต่างประเทศ” ที่มีความเห็นว่า มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) กำหนดขึ้นนั้น มีความเหมาะสม ครอบคลุม ครบถ้วนสำหรับนักวิเทศสัมพันธ์ที่มีประสบการณ์และโอกาสปฏิบัติงานในทุกส่วนงานของสายงานด้านต่างประเทศ และนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศนั้น มีความเห็นว่าคุณสมบัติบางประการที่กำหนดไม่มีความจำเป็น ได้แก่ ทักษะการคำนวณ เนื่องจากไม่มีหน้าที่ เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณในการเยือน การประชุมระหว่างประเทศหรือรับรองแขกต่างประเทศ เป็นต้น ประกอบกับ สอดคล้องกับรายงานวิชาการหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ สถาบันพระปกเกล้า ของเชษฐา ทองยิ่ง ที่ศึกษาเรื่อง “องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับการให้บริการทางวิชาการ : ศึกษากรณีตำแหน่งวิทยากร กลุ่มงานบริการวิชาการ สำนักวิชาการ” ที่มีความเห็นว่า องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการรัฐสภา ตำแหน่งวิทยากร กลุ่มงานบริการวิชาการ เพื่อนำไปใช้ในการให้บริการทางวิชาการ ซึ่งต้องสร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรตำแหน่งวิทยากร ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งวิทยากรของกลุ่มงานบริการวิชาการ สำนักวิชาการ จำเป็นต้องมีองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บริการทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ดังนี้

ระดับนโยบาย

1. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดให้มีการฝึกอบรม หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยให้ความสำคัญกับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น แก่ผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่มงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ถึงความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ต่อองค์กรอย่างไร พร้อมทั้งจัดให้มีการทดลองปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเสมือนจริง ไม่ใช่เพียงแค่การรับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินในภาพรวม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นอย่างแท้จริง

2. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอาจพิจารณาทบทวนช่องทางและวิธีการสื่อสารการกำหนดผู้รับผิดชอบในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน การประเมินผลความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้สามารถนำหลักการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นไปใช้ได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามเป้าหมายมากที่สุด

3. ในส่วนของการกำหนดทักษะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอาจกำหนดทักษะอื่นที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่นอกเหนือจากทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการคำนวณ และทักษะการจัดการข้อมูล ตามที่ ก.ร. กำหนดเป็นมาตรฐานกลาง โดยควรพิจารณาตามความเหมาะสมของตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงมากกว่าการใช้มาตรฐานกลางในการประเมินทักษะของข้าราชการในทุกตำแหน่ง โดยอาจเพิ่มทักษะอื่น ๆ โดยพิจารณาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญในแต่ละสายงาน ยกตัวอย่างเช่น ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทักษะการสื่อสารและประสานงานที่ดี ทักษะการสรุปประเด็นการสนทนา เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับลักษณะงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญในแต่ละตำแหน่ง

4. ในฐานะหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอาจมีการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนและปรับปรุงการนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ ก.ร. กำหนดไว้ มาใช้ในการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

5. การกำหนดค่าคะแนนของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในแต่ละระดับ คือ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ร. กำหนด ควรกำหนดน้ำหนักคะแนนที่มีความแตกต่างกันโดยพิจารณาตามความเหมาะสมของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงมากกว่าการกำหนดคะแนนที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในทุกระดับ

ระดับผู้ปฏิบัติ

1. ผู้บังคับบัญชาต้องนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการฯ มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นอย่างจริงจัง พร้อมกับคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ตรงกับเนื้อหา และหน้าที่ตามผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับมอบหมาย

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้เข้ารับการประเมินควรมีความตระหนักรู้ในลักษณะสหวิทยาการ ใฝ่พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ มีการฝึกฝนทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ หากมี โอกาสศึกษาแนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ในครั้งต่อไป ผู้ศึกษาเห็นว่าอาจสอบถามข้อมูลและความคิดเห็นต่อการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น จากกลุ่มเป้าหมายอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานในสังกัดสำนักอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมายที่มีความคิดเห็นที่หลากหลายมากขึ้น

บรรณานุกรม

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ
ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2554.

ศิริพร กรอบทอง. (2559). แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานข้อมูลข่าวสาร
ระหว่างประเทศในการจัดทำข้อมูลด้านต่างประเทศ. รายงานวิชาการหลักสูตร
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ สถาบันพระปกเกล้า.

หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 18/2560 (ว 4) ลงวันที่ 28 มีนาคม 2560. การประเมิน
ข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน
และระดับอาวุโส.

หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 85/2556 (ว 29) ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2556. การประเมิน
ข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งระดับควบที่มีผู้ครองอยู่ในประเภท
วิชาการ.

หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 44/2555 (ว 17) ลงวันที่ 2 พฤษภาคม 2555.
มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ.

เชษฐา ทองยิ่ง. (2558). องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับการให้บริการทางวิชาการ :
ศึกษากรณีตำแหน่งวิทยากร กลุ่มงานบริการวิชาการ สำนักวิชาการ. รายงานวิชาการ
หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ
สถาบันพระปกเกล้า.

ภาคผนวก

แนวทางการสัมภาษณ์ สำหรับผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา
เรื่อง “แนวทางการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น”

.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ.....นามสกุล.....อายุ.....ปี
ระดับการศึกษา.....สาขา.....มหาวิทยาลัย.....
ดำรงตำแหน่ง/ระดับ.....ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
สังกัดกลุ่มงาน.....สำนัก.....
ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ตำแหน่งประเภท.....ระดับ.....
สถานที่สัมภาษณ์.....
ดำเนินการสัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
เวลา.....น. ถึงเวลา.....น.

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ (ทุกสายงาน)

2.1 ท่านคิดว่าปัจจัยที่จะส่งผลให้การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐาน
ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการ
ประเมินข้าราชการในประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามที่ท่านได้รับมอบหมาย ประสบ
ผลสำเร็จมีอะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

2.2 ท่านคิดว่าการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมีความสำคัญต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างไร

- ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....

- ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

.....
.....
.....

- ทักษะ

.....
.....
.....

- สมรรถนะหลัก

.....
.....
.....

- สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

.....
.....
.....

2.3 ท่านมีความเห็นว่าการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยใช้มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการประเมินจะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อข้าราชการรัฐสภาสามัญอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

2.4 ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นซึ่งเป็นผู้ประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในรอบปีที่ผ่านมา มีทิศทางในการดำเนินการอย่างไร เป็นไปตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

2.5 ที่ผ่านมามีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญมาใช้ในการประเมินอย่างไร หากเกิดปัญหา ให้ยกกรณีปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมีอะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ทุกสายงาน)

3.1 ท่านมีแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นเครื่องมือในการประเมินข้าราชการในประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามที่ท่านได้รับมอบหมายอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

3.2 ท่านมีความเห็นว่าการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามมาตรฐานความรู้
ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีข้อดีและข้อเสียอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

- จบการสัมภาษณ์ -

ผู้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	:	นางอรุณี พงษ์สิน
ตำแหน่งปัจจุบัน	:	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
คุณวุฒิการศึกษา	:	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ชื่อหน่วยงาน	:	กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
สถานที่ติดต่อ	:	ถนนอุทองใน เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
หมายเลขโทรศัพท์	:	ที่ทำงาน 0 2357 3100 ต่อ 3109-12