



การศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับ
ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

นายสนธยา อินทรจีน

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 14
สถาบันพระปกเกล้า

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า



การศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับ
ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

โดย

นายสนธยา อินทรจีน

รหัสประจำตัว 65-14-52

สถาบันพระปกเกล้า

รายงานวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน
เลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

อาจารย์ที่ปรึกษา :

.....
(นายวิทวัส ชัยภาคภูมิ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :

.....
(อาจารย์กัญเกียรติ ภูมิรัตน์)

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 14

.....
(นายวิทวัส ชัยภาคภูมิ)

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

บทคัดย่อ

- ชื่อผู้จัดทำ : นายสนธยา อินทรชื่น
 ชื่อหัวข้อเอกสาร : การศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการ
 รัฐสภาสามัญ
 อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์วิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ
 อาจารย์ที่ปรึกษา (ร่วม) : อาจารย์กัญเกียรติ ภูมิรัตน์

รายงานเอกสารวิชาการฉบับนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กับส่วนราชการอื่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และส่วนราชการอื่น และเสนอแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยผลการศึกษาพบว่า จากการดำเนินการประเมินในตำแหน่งประเภททั่วไปในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ผ่านมา ผู้ศึกษาเห็นว่ายังไม่สะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน และมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และมีความแตกต่างกับส่วนราชการอื่น ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้ศึกษาจึงเห็นถึงความสำคัญที่จะศึกษา เรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ” โดยการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม ทั้งนี้ การศึกษาดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

จากการศึกษาพบว่า หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีความแตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม ผู้ศึกษาจึงได้นำหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมทั้งนำเสนอรูปแบบการจัดทำผลงาน เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำมาปรับใช้กับการประเมินเลื่อนระดับของตำแหน่งประเภททั่วไป ทั้งในระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

ดังนั้น จึงเสนอแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ให้สอดคล้องกับส่วนราชการอื่น โดยการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน เพื่อให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ข้าราชการที่มีคุณภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

กิตติกรรมประกาศ

รายงานเอกสารวิชาการ เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน เลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์วิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำรายงานเอกสารวิชาการ และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานที่ให้คำปรึกษาและข้อสังเกตจากการปฏิบัติงานอันนำมาสู่เนื้อหาการจัดทำ รายงานที่ครบถ้วนยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของสถาบันพระปกเกล้าและสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่รับผิดชอบหลักสูตรในการอำนวยความสะดวก และกราบขอบพระคุณผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่สนับสนุนให้ผู้ศึกษาได้เข้ารับการอบรม หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญในครั้งนี้

นายสนธยา อินทรชื่น

นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 14

สถาบันพระปกเกล้า

สิงหาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา	4
1.3 ขอบเขตการศึกษา	4
1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 หลักกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	17
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน	19
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง	20
2.5 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	27
3.1 วิธีการศึกษา	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	27
3.3 กลุ่มตัวอย่างการศึกษา	27
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.5 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	29
4.1 การประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ	29
4.2 การประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ	39
4.3 การประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการศาลยุติธรรม	43
4.4 การเปรียบเทียบการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และข้าราชการประเภทอื่น	53
4.5 แนวทางการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ	76
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	83
5.1 บทสรุป	83
5.2 ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	90
ประวัติผู้ศึกษา	96

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ตารางแสดงคุณวุฒิและระยะเวลาขั้นต่ำและเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของตำแหน่งประเภททั่วไปเพื่อใช้ในการเลื่อนระดับของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ	30
2 การเปรียบเทียบการประเมินเลื่อนระดับในประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กับข้าราชการประเภทอื่น	53
3 การเปรียบเทียบการประเมินเลื่อนระดับในประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน เลื่อนเป็นระดับอาวุโส ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กับข้าราชการประเภทอื่น	64

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ภาพรวมเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	23
2 ขั้นตอนการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน)	32
3 ขั้นตอนการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์	34
4 ขั้นตอนการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ที่เป็นตำแหน่งว่าง)	38

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 มาตรา 26 ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็น 4 ประเภท คือ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป โดยการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นทั้ง 4 ประเภท ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2556 ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด โดยวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ให้จัดแบ่งตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้ง 2 กลุ่ม ให้ใช้วิธีการเลือกสรรโดยคณะกรรมการที่มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้เลือกผู้นั้นจากผลการเลือกสรรแล้ว
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ใช้วิธีการเลือกสรรจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ หรือประเภททั่วไประดับอาวุโส) โดยคณะกรรมการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้ง เพื่อให้ได้รายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้เลือกผู้นั้นจากรายชื่อที่คณะกรรมการเสนอ
3. การเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้จัดแบ่งตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 15,600 บาท และกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 13,000 บาท ใช้วิธีการเลือกสรรจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ โดยคณะกรรมการที่มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้รายชื่อผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษเหมาะสมกับตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้เลือกผู้นั้นจากรายชื่อที่คณะกรรมการเสนอ

4. ตำแหน่งประเภทวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการให้เป็นตำแหน่งระดับควบ ซึ่งการเลื่อนระดับข้าราชการรัฐสภาสามัญในประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ได้กำหนดให้มีการประเมินบุคคลและผลงาน โดยคณะกรรมการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้ง การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และมีผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว

5. ตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ในการเลื่อนระดับข้าราชการรัฐสภาสามัญในประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ให้ดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาของผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะขอรับการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญงาน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมิน สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับอาวุโส โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมิน

ทั้งนี้ การเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ร. กำหนด และสอดคล้องกับส่วนราชการสังกัดสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานอิสระ แต่ในประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไปยังมีหลักเกณฑ์ วิธีการที่แตกต่างกับส่วนราชการอื่น ซึ่งตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 85/2556 (ว 29) ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2556 เรื่อง การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส เพื่อให้การดำเนินการข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยการประเมินต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน และมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและประโยชน์ของทางราชการ

ต่อมาคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาได้มีหนังสือที่ 21/2557 (ว 9) ลงวันที่ 20 มกราคม 2557 เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ได้พิจารณาเห็นว่าตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นสายงานสนับสนุนเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรให้ความสำคัญกับคนดี คนเก่ง มีความรักดีต่อองค์กร มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการสอนงานได้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้น จึงกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในตำแหน่งที่ ก.ร. กำหนดเป็นระดับควบ (ระดับปฏิบัติงานหรือระดับชำนาญงาน) และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน โดยมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 9 ปี และมีระยะเวลาปฏิบัติราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่าระดับอาวุโส ให้ผู้นั้นมีสิทธิเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโสตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส (ตามหนังสือ ก.ร. ที่ 85/2556 (ว 29) ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2556) และเมื่อผ่านการประเมินแล้ว ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนดตำแหน่งของผู้นั้นเป็นตำแหน่งระดับอาวุโส สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งในระดับอาวุโสได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน และเมื่อตำแหน่งระดับอาวุโสที่ผู้นั้นดำรงอยู่ว่างลง ให้ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งระดับควบ ตามที่ ก.ร. กำหนดไว้

ในการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปที่ผ่านมา ระดับชำนาญงาน ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมินดำเนินการประเมินตามแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทชำนาญงาน เมื่อผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมินดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะดำเนินการจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินและคำสั่งแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุลงนาม และประกาศให้ทราบทั่วกัน สำหรับระดับอาวุโส ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อดำเนินการทดสอบความรู้ในเรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ และความสามารถที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยวิธีการสอบข้อเขียน และการสัมภาษณ์ โดยผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

จากการดำเนินการประเมินในตำแหน่งประเภททั่วไปในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นว่ายังไม่สะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้

ความสามารถ ความชำนาญงาน และมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้ศึกษาจึงเห็นถึงความสำคัญที่จะศึกษา เรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ” โดยการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของส่วนราชการอื่น ทั้งนี้ การศึกษาดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และส่วนราชการอื่น

1.2.2 เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และส่วนราชการอื่น โดยศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน และเสนอแนวทางในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2565 - กุมภาพันธ์ 2566

1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ก.ร. หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา

การประเมิน หมายถึง การประเมินข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเป็นระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

ตำแหน่งประเภททั่วไป หมายถึง ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติที่ต้องใช้ทักษะฝีมือหรือเทคนิคเฉพาะด้าน งานปฏิบัติการและงานสนับสนุน ซึ่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ปวท. และ ปวส.

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หมายถึง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หมายถึง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และส่วนราชการอื่น

1.5.2 มีแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ผู้ศึกษาได้ศึกษากฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ควบคู่กับศึกษาแนวคิดหลักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
 2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน
 4. แนวคิดเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง
 5. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- โดยแต่ละแนวคิดประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 หลักกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 128 ตอนที่ 34 ก วันที่ 11 พฤษภาคม 2554, น. 8) ได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดระเบียบข้าราชการรัฐสภา การกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง และการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง ไว้ดังนี้

มาตรา 24 การจัดระเบียบข้าราชการรัฐสภาสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

- (1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ
- (2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติและจะนำความคิดเห็น ทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

(4) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(5) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

มาตรา 28 ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ ก.ร. กำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และประหยัดเป็นหลัก และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา 29

มาตรา 29 ให้ ก.ร. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงาน เท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณภาพ ของงาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 132 ตอนที่ 43 ก วันที่ 21 พฤษภาคม 2558, น. 4) ได้บัญญัติเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการรัฐสภาสามัญไว้ดังนี้

มาตรา 31 บัญญัติว่า “ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการรัฐสภาสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใด ตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ร.

ข้าราชการรัฐสภาสามัญอาจได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้ในอัตราใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ร.

เงินประจำตำแหน่งตามมาตรานี้ ไม่ถือเป็นเงินเดือนเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ”

มาตรา 36 การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในส่วนนี้

มาตรา 42 (3) บัญญัติว่า “การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจาก (1) และ (2) ให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เลขาธิการวุฒิสภา หรือหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เรียกชื่ออย่างอื่นแล้วแต่กรณี เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง”

มาตรา 45 บัญญัติว่า “ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.ร. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งมีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้”

มาตรา 46 บัญญัติว่า “การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญในหรือต่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎ ก.ร.

การย้ายหรือการโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้นั้น”

จากพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ผู้เข้ารับการประเมินได้นำมาใช้เป็นกรอบและแนวทางการตรวจสอบข้อมูลผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส โดยผู้ที่เข้ารับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปตามที่บัญญัติไว้

2.1.2 กฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2556

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 มาตรา 46 ได้บัญญัติว่า “การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญในหรือต่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎ ก.ร.” ซึ่งในการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส จะดำเนินการตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 130 ตอนที่ 94 ก วันที่ 17 ตุลาคม 2556, น. 4 - 15) ดังนี้

ข้อ 2 กำหนดว่า ในกฎ ก.ร. นี้

“เลื่อน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่สูงกว่าเดิม

“ตำแหน่งระดับควบ” หมายความว่า ตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการที่ ก.ร. กำหนด ให้เป็นตำแหน่งที่สามารถปรับให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ภายในกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนดตามมาตรา 28

ข้อ 3 กำหนดว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น

ผลสัมฤทธิ์ของงาน และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจนศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น

ข้อ 4 กำหนดว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใด เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามกฎหมาย ก.ร. นี้ จะกระทำได้อต่อเมื่อข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้นั้น มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น เว้นแต่เป็นกรณี ตามมาตรา 45 วรรคสอง

ในกรณีที่เป็นการย้าย การโอน หรือการเลื่อนตามข้อ 50 ข้อ 51 ข้อ 52 ข้อ 53 ข้อ 54 ข้อ 55 และข้อ 56 นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งแล้ว การกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่เข้ารับการพิจารณา ย้าย โอน หรือเลื่อนต้องได้รับเงินเดือนและมีคุณสมบัติเพิ่มเติม อาจทำได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

ข้อ 47 กำหนดว่า การเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในประเภทเดียวกัน ให้ดำเนินการตามที่กำหนดในหมวด 4 การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน ทั้งนี้ ให้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกินหนึ่งระดับ

ข้อ 50 กำหนดว่า การโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานตามข้อ 30 และการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญงาน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

การโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ตามข้อ 30 และการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับอาวุโส โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

จากกฎ ก.ร. ดังกล่าวข้างต้น เมื่อผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมินในตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส มีคุณสมบัติตรงตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 แล้ว ก.ร. ได้กำหนด กฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อน

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2556 ซึ่งผู้เข้ารับการประเมินจะใช้เป็นกรอบและแนวทางสำหรับการตรวจสอบระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

2.1.3 หลักเกณฑ์ วิธีการการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

2.3.1 หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป

การดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ต้องใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเลขาธิการ ก.ร., 2565) ดังนี้

1) หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 85/2556 (ว 29) ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2556 เรื่อง การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

ก.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป โดยแบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้

ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน

การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินจากระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมินจะเป็นผู้ดำเนินการประเมินตามแบบที่ ก.ร. กำหนด ซึ่งแบ่งการประเมินเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (100 คะแนน)

- 1) ความรู้ความสามารถ (40 คะแนน)
 - ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ
- 2) ทักษะ (20 คะแนน)
 - ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
 - ทักษะการคำนวณ
 - ทักษะการจัดเก็บข้อมูล
- 3) สมรรถนะ (40 คะแนน)
 - การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - บริการที่ดี

- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่ง

ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด จำนวน 3 สมรรถนะ

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)

- 1) คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน
- 2) ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 3) ประโยชน์ของผลงาน
- 4) ประสิทธิภาพและความชำนาญงาน
- 5) อื่น ๆ

โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน “ผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ในแต่ละตอนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 65”

ระดับชำนาญงานเลื่อนเป็นระดับอาวุโส

การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินจากรดับชำนาญงานเลื่อนเป็นระดับอาวุโส หัวหน้าส่วนราชการจะแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการประเมิน ซึ่งแบ่งการประเมินเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

- 1) ความรู้ความสามารถ (40 คะแนน)
 - ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ
- 2) ทักษะ (20 คะแนน)
 - ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
 - ทักษะการคำนวณ
 - ทักษะการจัดการข้อมูล
- 3) สมรรถนะ (40 คะแนน)
 - การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - บริการที่ดี
 - การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 - การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

- การทำงานเป็นทีม

และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่ง
ตามท่ี่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด จำนวน 3 สมรรถนะ

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 1) คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน
- 2) ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 3) ประโยชน์ของผลงาน
- 4) ประสิทธิภาพและความชำนาญงาน
- 5) องค์ประกอบอื่น ๆ

โดยผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ในแต่ละตอน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

2) หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 21/2557 (ว 9) ลงวันที่ 20
กุมภาพันธ์ 2557 เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส
สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ก.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภา
สามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
โดยกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในตำแหน่งที่ ก.ร. กำหนดเป็น
ระดับควบ (ระดับปฏิบัติงานหรือระดับชำนาญงาน) และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน
โดยมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 9 ปี และมีระยะเวลาปฏิบัติ
ราชการในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่าระดับ
อาวุโส (เงินเดือนขั้นต่าระดับอาวุโส 15,410 บาท) ให้ผู้นั้นมีสิทธิเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโสตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส (ตามหนังสือ ก.ร.
ที่ 85/2556 (ว 29) ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2556) และเมื่อผ่านการประเมินแล้วให้ส่วนราชการสังกัด
รัฐสภากำหนดตำแหน่งของผู้นั้นเป็นตำแหน่งระดับอาวุโส (สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ)
และให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 แต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งในระดับอาวุโสได้ไม่ก่อนวันที่
ผ่านการประเมิน และเมื่อตำแหน่งระดับอาวุโสที่ผู้นั้นดำรงอยู่ว่างลงให้ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่ง
ระดับควบ (ระดับปฏิบัติงานหรือระดับชำนาญงาน) ตามที่ ก.ร. กำหนดไว้

จากหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาดังกล่าวข้างต้น เป็นการกำหนด
หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งประเภททั่วไป โดยผู้ศึกษาได้นำมาใช้เป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาการประเมินข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ ในตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้
ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

2.1.4 หลักเกณฑ์ วิธีการการประเมินเลื่อนระดับของส่วนราชการอื่น

(ก) หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่ง
ประเภททั่วไป

การดำเนินการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 13 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภททั่วไป ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ
ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยแบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้

1. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ
ปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน

ให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ
การพิจารณา อย่างน้อยดังต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการประวัติ
ทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ

1.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ
ปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

1.3 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.4 อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

2. กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล โดยการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ
การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการอย่างอื่น
อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร

3. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

4. จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์
การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

5. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่
ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม จะดำเนินการเอง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ

2. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส

ให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ การพิจารณา อย่างน้อยดังต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทาง วินัย และผลการปฏิบัติราชการ

1.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

1.3 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.4 ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่ง หัวหน้างาน เป็นต้น

1.5 อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

2. กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล โดยการสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง หรือวิธีการอย่างอื่น ใดๆ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่ เห็นสมควร

3. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

4. จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์ การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

ให้คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนด และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควร ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

(ข) หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการศาลยุติธรรมตำแหน่ง ประเภททั่วไป

สำนักงานศาลยุติธรรมได้มีหนังสือ ที่ ศย 004/ว 2 (ป) ลงวันที่ 6 มกราคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการศาลยุติธรรมชั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้สำนักงานศาลยุติธรรมสามารถคัดเลือกบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งได้อย่างมีคุณภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยคำนึง ถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการศาลยุติธรรมชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ดังนี้

1. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการศาลยุติธรรมชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

1. การประเมินบุคคล ประกอบด้วย การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้

1.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ คุณวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เป็นต้น

1.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล เช่น ความประพฤติ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความอดทน ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะอื่น ๆ เป็นต้น

โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมินดำเนินการประเมินบุคคล ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้

2. การประเมินผลงาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทาง ดังนี้

2.1 รูปแบบและจำนวนผลงาน ประกอบด้วย

2.1.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี (ปริมาณงาน)

2.1.2 ผลงานเด่น จำนวนไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง ย้อนหลังไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันที่ผู้ขอรับการประเมินยื่นเอกสารขอประเมิน โดยเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมินและ/หรือเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ลักษณะและเงื่อนไขของผลงาน

ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องมีความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิคและวิธีการ เป็นผลงานที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน ทั้งนี้ อาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีการอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

2. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการศาลยุติธรรมชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

1. การประเมินบุคคล ประกอบด้วย การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้

1.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ คุณวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เป็นต้น

1.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล เช่น ความประพฤติ ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ความอดุสาหะ ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะอื่น ๆ เป็นต้น

โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมินดำเนินการประเมินบุคคล ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะ ของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้

2. การประเมินผลงาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทาง ดังนี้

2.1 รูปแบบและจำนวนผลงาน ประกอบด้วย

2.1.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี (ปริมาณงาน)

2.1.2 ผลงานเด่น จำนวนไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง ย้อนหลังไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันที่ผู้ขอรับการประเมินยื่นเอกสารขอประเมิน โดยเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมินและ/หรือเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3 ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงงาน หรือข้อเสนอแนวคิด ในการพัฒนางาน จำนวน 1 เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมิน อาจจะเป็นภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานศาลยุติธรรม หรือตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง หรือตามแผนปฏิบัติการ/แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม หรือตามนโยบายผู้บริหาร ศาลยุติธรรมหรือสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ความชำนาญของผู้ขอรับการประเมิน จากการสั่งสมประสบการณ์ที่ผ่านมา

2.2 ลักษณะและเงื่อนไขของผลงาน

ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องมีความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิค และวิธีการ เป็นผลงานที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน ทั้งนี้ อาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีการอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

จากหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานศาล ยุติธรรมดังกล่าวข้างต้น เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปของข้าราชการในสังกัด เพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งได้ อย่างมีคุณภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะนำมาใช้ ในการศึกษาเพื่อเป็นกรอบและแนวทางการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในตำแหน่งประเภท

ทั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สำนักงาน ก.พ. (2554) ได้เผยแพร่หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยมีความมุ่งหมายว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการต้องเป็นไปภายใต้หลักการ 5 ประการ คือ

1) หลักคุณธรรม (Merit Based)

หลักคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีผู้ให้แนวคิดไว้หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านศีลธรรม จริยธรรมตามศาสนา ซึ่งมีคุณประโยชน์และความจำเป็นที่ต้องมีประมวลจริยธรรมเป็นเครื่องมือควบคุมกำกับด้วย ซึ่งหลักคุณธรรมเป็นส่วนสำคัญของระบบคุณธรรม (Merit System) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ไว้ว่า หลักคุณธรรมนี้ต้องประกอบด้วย หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพ และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

2) หลักกระจายอำนาจ (Human Resource Decent-realization)

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ต้องมีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการมากขึ้น เพื่อความคล่องตัวรวดเร็วเหมาะสมกับภารกิจในแต่ละพื้นที่ตามลักษณะเฉพาะของแต่ละส่วนราชการ

3) หลักผลงาน (Performance Based)

การบริหารภายใต้หลักผลงานนี้ ต้องใช้เครื่องมือที่เหมาะสม มีอำนาจจำแนก ผลงาน และมีค่าความเชื่อมั่นที่สามารถนำไปใช้พิจารณาประกอบการแต่งตั้งโยกย้ายได้อย่างเป็นธรรม

4) หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน (HRM Flexibility)

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี ต้องทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกสบายพอควร สมดุลกับชีวิตราชการที่เจริญก้าวหน้าตามโอกาสที่เสมอภาค

5) หลักสมรรถนะ (Competency Based)

เพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งโยกย้ายบุคคลให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิผล ซึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องใช้เครื่องมือที่ถูกต้องเหมาะสมในการกำหนดสมรรถนะ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามต้องการอีกด้วย

พยอม วงศ์สารศรี (2552, น. 5 - 6) ได้ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงาน

ในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

วิลารรณ ทรัพย์ศาล (2554, น. 6 - 7) ได้ให้แนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์การจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การย่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์การได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงานขององค์การเป็นสำคัญ

ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าว มิได้เน้นในเรื่องความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียวหากแต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น ถือเป็น การส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม โดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีส่วนผลักดันให้องค์การหาจุดยืน และข้อได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติต่อไปนี้

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องประสิทธิภาพนอกจากจะได้ตระหนักว่าประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีเป็นสำคัญแล้ว ยังจะต้องมองให้ไกลออกไปว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้ บทบาทและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและสังคม และที่สำคัญ

แต่แต่ละคนจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มีมุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์การให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณ (Position Approach) คือมุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยให้ความสนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้น แนวคิดในเรื่องนี้จึงเป็นการพัฒนาบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้ และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่นเกิดความมั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้นำในการบริหารจัดการ ที่จะทำให้องค์การเป็นเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้น และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร ขณะเดียวกันบุคลากรก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความเจริญก้าวหน้าตามความมุ่งหวังของแต่ละบุคคล

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน

ความหมายของการประเมิน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชวาล แพร์ตกุล (2552, น. 140) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่ครูนำทุก ๆ รายการที่ทราบจากการวัดไปใช้ โดยนำผลต่าง ๆ จากการวัดผลเหล่านั้นมารวม มาชั่ง มาผสม เพื่อนำไปใช้ในการวินิจฉัย ตีราคาคุณค่าและชี้ขาดลงเป็นผลสรุปว่า เด็กคนนั้นมีคุณภาพสูงหรือต่ำ ควรให้เป็นประเภทสอบได้หรือสอบตก เป็นต้น ซึ่งการประเมินผลที่ดีต้องตั้งอยู่บนรากฐานของการวัดที่ดี

ดิเรก ฤกษ์หรัย (2527, น. 123) ได้กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบจากประสบการณ์ จากการประเมินค่า และการใช้ความรู้นั้นเป็นบทเรียนในการ ปรับปรุงกิจกรรมปัจจุบัน และการดำเนินการวางแผนให้ดีขึ้นโดยการคัดเลือกการปฏิบัติที่เหมาะสม

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (ม.ป.ป., น. 20) ให้ความหมายว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่องค์การแต่ละแห่งใช้เพื่อการประเมินคุณสมบัติของพนักงาน รวมตลอดถึงศักยภาพ และความเสี่ยสละ ความรู้ความสามารถที่พนักงานแต่ละคนทุ่มเทให้กับองค์การ ก่อนที่จะทำการ ประเมินจำเป็นต้องมีการจัดออกมาเป็นค่าคะแนนเสียก่อน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2551, น. 95 - 96) ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า หมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าของโครงการและความสำเร็จของโครงการ อันเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการ กล่าวคือ เป็นเครื่องแสดงว่าโครงการได้ดำเนินไปแล้ว ได้ผล ตามวัตถุประสงค์ของโครงการมากน้อยเพียงใด ตลอดจนในอนาคตควรจะดำเนินการอย่างไร ซึ่งเป็น การพิจารณาคุณค่าโดยใช้ผลงานในอดีต และพิจารณาถึงศักยภาพและทางเลือกในการดำเนินงาน ในอนาคตต่อไปด้วย

สุวิมล ติरणานันท์ (2550, น. 2) ได้กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง การจัดเก็บข้อมูลที่ใช้ ในการดำเนินงานตามโครงการในทุกรูปแบบและทุกขั้นตอน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการ วิเคราะห์นำข้อมูลนั้นมาเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ และนำสารสนเทศที่ได้จากข้อมูลมาใช้ ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการประเมิน สามารถสรุปได้ว่า การประเมิน คือ กระบวนการในการ ตัดสินใจของผู้ประเมินเพื่อจะตีค่า ตีราคา เป็นการพิจารณาคุณค่าโดยใช้ผลงานในอดีต และพิจารณา ถึงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และทางเลือกในการดำเนินงานในอนาคต โดยข้อมูลที่ได้จาก การวัดผล เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ เปรียบเทียบกับเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์ และอาศัยการตัดสินใจที่มีคุณธรรม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง

ความหมายของการเลื่อนตำแหน่ง

สำนักงาน ก.พ. (ม.ป.ป., น. 12) ได้ให้ความหมายของการเลื่อนตำแหน่งไว้ว่า การเลื่อน ตำแหน่ง หมายถึง การเพิ่มพูนสถานภาพ การได้มาซึ่งสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล ที่ปฏิบัติงานในองค์การ เป็นวิธีการซึ่งนายจ้างปรับกำลังคนให้เหมาะสมกับความต้องการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2543, น. 133) ได้อธิบายไว้ว่า การเลื่อนตำแหน่ง คือ การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นไปนี้บุคคลจะต้องรับผิดชอบมากขึ้น และได้รับค่าจ้างมากกว่าเดิมเป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น เช่น มีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานได้มากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานที่ดีกว่าเดิม

พยอม วงศ์สารศรี (2545, น. 214) ได้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันว่า การเลื่อนตำแหน่ง คือ การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพราะเป็นการเพิ่มสถานะภาพของบุคคลนั้นให้สูงขึ้นและเป็น การแสดงถึงความสำเร็จ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, น. 181 - 184) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะหน้าที่การงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นดีกว่าเดิม และมีหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้ง ฐานะเกียรติภูมิ สถานะทางสังคมมากขึ้นด้วย ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งถือเป็นสมมติฐานขององค์การที่ได้ ขยายขอบข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นการยกระดับรายได้ค่าจ้าง ผลตอบแทนที่ดีขึ้น และยังได้รับอภิสิทธิ์บางอย่างที่องค์การได้จัดสรรให้เป็นสิ่งตอบแทนควบคู่กับ หน้าที่และความรับผิดชอบ

หลักการเลื่อนตำแหน่งงาน

ในการเลื่อนตำแหน่งมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการสรรหาบุคลากรขององค์การ ในตำแหน่งต่าง ๆ ถือเป็น การเพิ่มทั้งความรับผิดชอบและค่าตอบแทนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งต้องอาศัย ความระมัดระวัง ความละเอียดรอบคอบ โดยยึดหลักการดังต่อไปนี้

1. คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีผลงานและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานให้มากที่สุด
2. ยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคในการตัดสินใจ
3. ผู้ที่ได้รับการพิจารณาจะต้องได้รับการฝึกอบรมพัฒนา ให้มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ
4. ผู้บริหารต้องให้ความอิสระแก่ผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชา
5. ยึดหลักความประหยัดในการดำเนินงาน
6. ยึดหลักการที่ว่า บรรจุนคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man on the Right Job)

เกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้น จะต้องคำนึงถึงหลักปฏิบัติที่ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกฝ่าย โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

1. การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน
2. การพิจารณาเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. การวัดและทดสอบความพร้อมในการปฏิบัติงาน
4. การทดลองปฏิบัติงานจริง ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อดูผลปฏิบัติที่ปรากฏออกมา นอกจากเกณฑ์ที่กล่าวไว้ข้างต้น ยังมีเกณฑ์อื่น ๆ ที่นิยมนำมาปฏิบัติกัน คือ

1. **หลักความรู้ ความสามารถ** การเลื่อนตำแหน่งโดยวิธีนี้ ยึดหลักเรื่องความรู้ความสามารถ เป็นปัจจัยสำคัญประกอบการพิจารณา โดยไม่คำนึงถึงความอาวุโส หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ตามวิธีนี้คือ การทดสอบเป็นเกณฑ์วัด เช่น ทดสอบโดยให้ทดลองปฏิบัติงานจริง เป็นต้น ซึ่งวิธีนี้มีผลดีที่สามารถเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถค่อนข้างสูงเข้ามาปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ ตำแหน่งทางวิชาชีพเฉพาะ

2. **หลักอาวุโสและประสบการณ์** เป็นวิธีพิจารณาถึงอาวุโสและประสบการณ์ ซึ่งโดยทั่วไป อาวุโสในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึง การที่บุคลากรคนใดคนหนึ่งได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง และการที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ก็ย่อมจะมี ความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จึงสมควรจะได้รับการตอบแทนโดยการเลื่อน ตำแหน่งให้รับผิดชอบงานที่สูง และทำหายความสามารถมากขึ้น

3. **หลักความรู้ ความสามารถ และอาวุโส** โดยเหตุที่หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งทั้งสอง ที่กล่าวมาแล้ว มีข้อบกพร่องอยู่บ้าง ดังนั้นวิธีที่สามนี้จึงมุ่งแสวงหาจุดที่จะประสานแนวความคิดของ หลักเกณฑ์ทั้งสอง โดยเฉพาะในการเลื่อนตำแหน่งให้พิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ซึ่งจะทราบได้จาก การทดสอบและพิจารณาถึงอาวุโสในการปฏิบัติงาน ซึ่งตามวิธีนี้ถือเป็นหลักปฏิบัติที่ให้ความเป็นธรรม แก่ผู้ที่ได้รับเลื่อนตำแหน่ง และสามารถเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงานในองค์การได้

4. **หลักอุปถัมภ์** ในทางปฏิบัติ องค์การเกือบทุกแห่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงให้พ้นระบบ อุปถัมภ์ได้ เพราะระบบอุปถัมภ์นั้น หากนำไปใช้ในขอบเขตที่พอเหมาะพอควรจะสามารถอำนวยความสะดวกต่อการบริหารงานได้ไม่น้อย ดังนั้นบางครั้งการเลื่อนตำแหน่งจำเป็นต้องสรรหาบุคลากร เข้าไปโดยระบบอุปถัมภ์ และยิ่งไปกว่านั้น การเลื่อนตำแหน่งบางตำแหน่งอาจถูกอิทธิพลของระบบ อุปถัมภ์มาบีบบังคับให้ต้องปฏิบัติตามยอมเป็นไปได้ โดยสรุปให้เห็นภาพรวมของเกณฑ์การพิจารณา เลื่อนตำแหน่งดังรูป



ภาพที่ 1 ภาพรวมเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

ที่มา : หนังสือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554, น. 183)

ที่มาของการเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนตำแหน่ง ถือเป็น การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของตนเอง โดยหลักปฏิบัติ นั้น ถือว่าการเลื่อนตำแหน่งงานจะต้องมาจากมูลเหตุต่อไปนี้

1. การเติบโตก้าวหน้าขององค์กร ในกรณีที่องค์กรมีความจำเป็นต้องขยายงานเพิ่ม เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ และจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่อยู่ในระดับมีอาชีพ มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์พร้อมที่จะปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นได้ การเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นวิธีทางหนึ่งที่จะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โดยเฉพาะการดูแลประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

2. องค์กรมีตำแหน่งงานว่าง ซึ่งอาจจะมาจากการที่บุคลากรในองค์กรบางคนได้เลื่อนตำแหน่งงานจากเดิมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การย้ายไปหน่วยงานอื่น หรือแม้กระทั่งการออกจากงานของบุคลากรมีผลทำให้ตำแหน่งงานว่างลง ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาหาบุคลากรที่เหมาะสมเข้าไปดำรงตำแหน่งที่ว่าง

3. การปรับโครงสร้างองค์กร การปรับโครงสร้างองค์กรถือเป็นการปรับเปลี่ยนสายงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น อาจกระทำโดยจัดแผนงานใหม่ด้วยการลดหรือเพิ่มบางตำแหน่ง ยุบบางแผนงาน รวมถึงการจัดสายการบังคับบัญชาใหม่ ในกรณีนี้องค์กรจะใช้วิธีการเลื่อนตำแหน่งสายงานตามความเหมาะสม ยกเว้นแต่หาบุคลากรที่เหมาะสมไม่ได้จึงใช้วิธีเลือกจากสายงานอาชีพอื่นไปปฏิบัติหน้าที่แทน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น และยังเป็น การแสดงถึงความสำเร็จ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอีกด้วย

2.5 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินและการเลื่อนตำแหน่ง พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, กนกพร สุโมตยกุล และศักดินา สนิตศักดิ์โยธิน (2542, น. 13) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพาณิชย์ การศึกษาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้าย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจะต้องมีเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างชัดเจนโปร่งใส ซึ่งทางกระทรวงพาณิชย์สามารถดำเนินการโดยใช้หลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้นำมาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ต่อไปได้ ถึงแม้จะมีปัญหาอยู่บ้างในเรื่องของการนำไปปฏิบัติ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องของปัญหาด้านคุณธรรม ปัญหาระบบอุปถัมภ์ และผู้เกี่ยวข้องยังขาดวัฒนธรรมในการประเมินผู้อื่นหรือถูกผู้อื่นประเมิน แต่ถ้าถือปฏิบัติต่อไปนาน ๆ อย่างจริงจังก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมไปในที่สุด การต่อต้านวิธีดังกล่าวก็จะหมดไป

การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย จะต้องคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและบทบาทภาระหน้าที่ตามสายงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ มีหลักเกณฑ์แน่ชัดและเป็นธรรมดำเนินการด้วยความโปร่งใส และสามารถที่จะทำการตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน มีการเจริญก้าวหน้าในงานตามสายงานของตนอย่างแน่ชัด

ศิริมา คชสังข์ (2545, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในรูปแบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่น : กรณีศึกษา บริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการดำเนินธุรกิจของญี่ปุ่น ผู้บริหารส่วนมากมีความเชื่อเป็นพื้นฐานว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยจำเป็นในการบริหารธุรกิจของบริษัทภายใต้การจ้างงานตลอดชีพ การใช้ประโยชน์ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่จึงเป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนาธุรกิจ ทั้งนี้ การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้พนักงานได้มีการพัฒนาตนเองและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีนโยบายการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงานในทุกระดับตำแหน่งให้มีโอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียม ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นที่เน้นความเสมอภาคในหมู่พนักงาน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านองค์กร การมีนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนรวมทั้งการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน

จะทำให้แผนการพัฒนาก้าวหน้าในอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกิจกรรมและเครื่องมือในการพัฒนาอาชีพควรจะตระหนักถึงการเลือกใช้กิจกรรมและเครื่องมือในการพัฒนาก้าวหน้าในอาชีพให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร 2) ปัจจัยด้านงานความสามารถในการวิเคราะห์งานในแต่ละงานอย่างชัดเจน จะทำให้การพัฒนาก้าวหน้าในอาชีพเป็นไปอย่างเหมาะสม 3) ปัจจัยด้านบุคคล คือการที่พนักงานเองมีความกระตือรือร้นและก่อให้เกิดในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง พร้อมทั้งจะมีบทบาทในการวางแผนให้กับตนเอง ประกอบกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในสายงาน ซึ่งมีบทบาทต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการวางแผนพัฒนาก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งตรงส่วนนี้เองทำให้การวางแผนพัฒนาก้าวหน้าในอาชีพของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุภา ทรัพย์มรรค (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สาขาการบริหารในระบบข้าราชการพลเรือนไทย ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ 9 โดยหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล 2) การประเมินคุณลักษณะของบุคคล และ 3) การประเมินผลงาน ซึ่งวิธีการในการประเมินบุคคล มีขั้นตอนดังนี้ 1) ให้กรมเจ้าสังกัดพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ 9 2) ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล และให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน 3) ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล 4) เมื่อผู้ขอรับการประเมินได้ผ่านการประเมินคุณลักษณะแล้วให้กระทรวงส่งคำขอประเมินผลงาน พร้อมทั้งส่งเอกสารแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน รวมทั้งส่งผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ชิ้น และไม่เกิน 3 ชิ้น เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจเป็นผู้พิจารณาประเมินผลงานของบุคคล เมื่อผ่านการประเมินผลงานก็แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ 9

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการประเมินบุคคล คือ 1) เกณฑ์ที่หน่วยงานใช้มีการเปลี่ยนแปลงไม่มีความชัดเจน 2) ผู้บังคับบัญชายังคัดเลือกบุคคลด้วยระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) 3) ผู้รับการประเมินเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาค่อนข้างมากในการจัดทำผลงาน 4) คณะกรรมการ (ผู้ประเมิน) ไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าผู้รับการประเมินทำผลงานเองหรือจ้างทำ 5) ผู้รับการประเมินไม่เข้าใจหลักเกณฑ์การเขียนผลงานไม่เข้าใจว่าผู้ประเมินต้องการให้เขียนอย่างไร

สำหรับข้อเสนอแนะในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ 9 นั้น ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักความสามารถ (Competency) ตามระบบคุณธรรม (Merit System) ในการคัดเลือกบุคคล ควรมีการสร้าง ความเข้าใจให้ชัดเจนและตรงกันระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับผู้รับการประเมินในการจัดทำผลงาน ควรมีการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้รับการประเมิน เพื่อให้การประเมินบุคคลมีประสิทธิภาพ (Efficiency) มากขึ้น และสามารถที่จะแต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่สุด (Put the Right Man on the Right Job)

จากการค้นคว้างานวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า การประเมินบุคคล และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการพัฒนาตนเองและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักความสามารถ (Competency) ตามระบบคุณธรรม (Merit System) ในการคัดเลือกบุคคล คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและบทบาทภาระหน้าที่ตามสายงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ มีหลักเกณฑ์แน่ชัดและเป็นธรรม ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ควรมีการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้เข้ารับการประเมิน เพื่อให้การประเมินบุคคลมีประสิทธิภาพ (Efficiency) มากขึ้น และสามารถที่จะแต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่สุด

ทั้งนี้ จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้นำมาอ้างอิงไว้ในบทที่ 2 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ ข้อกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพิ่มเติม เนื่องจากการบริหารงานบุคคลจำเป็นจะต้องมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่จะพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงาน ซึ่งในการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นการประเมินโดยวิธีการสัมภาษณ์ การประเมินจากผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีข้าราชการที่มีคุณภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มีความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญเติบโต และพัฒนายิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจะได้นำแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไปกล่าวในบทต่อไป

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยกำหนดวิธีการศึกษาจากกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเลื่อนระดับในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาสามัญที่เกี่ยวข้องกับการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

3.2.2 หนังสือสำนักงาน ก.พ.

3.2.3 หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการประเมินเพื่อเลื่อนข้าราชการศาลยุติธรรมขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

3.3 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ส่วนราชการ สังกัด ก.พ. และสำนักงานศาลยุติธรรม

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ โดยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน 3 ฉบับ ประกอบด้วย

3.4.1 หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 85/2556 (ว 29) ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2556 เรื่อง การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

3.4.2 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 13 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

3.4.3 หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ ศย 004/ว 2 (ป) ลงวันที่ 6 มกราคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการศาลยุติธรรมชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

3.4.4 เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง

3.5 ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ส่วนราชการสังกัด ก.พ. และสำนักงานศาลยุติธรรม ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2565 - กุมภาพันธ์ 2566

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกิติภูมิ มาจัดหมวดหมู่ ประมวลผล และวิเคราะห์หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ส่วนราชการสังกัด ก.พ. และสำนักงานศาลยุติธรรม ตลอดจนวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมเสนอแนะการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลทฤษฎีจากกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเลื่อนระดับในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโสของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

4.1 การประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

1. หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 85/2556 (ว 29) ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2556 เรื่อง การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ 2 กรณี ดังนี้

1.1 กรณีการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบและมีผู้ครองอยู่

1.2 กรณีการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง

2. หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 21/2557 (ว 9) ลงวันที่ 20 มกราคม 2557 เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

ตามหนังสือดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะต้องตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการประเมินเป็นอันดับแรกก่อนที่จะดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มิคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1.1 ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า 6 ปี กำหนดเวลา 6 ปี ให้ลดเป็น 5 ปี สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน คือได้รับประกาศนียบัตร

วิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และให้ลดเป็น 4 ปี สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน คือได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

1.2 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 46/2554 (ว 22) ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2554 คือ

1.2.1 ดำรงตำแหน่งระดับ 4 หรือที่ ก.ร. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ

1.2.2 ดำรงตำแหน่งระดับ 3 หรือที่ ก.ร. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

2. เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง

ของข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง	คุณวุฒิ	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	ประกาศนียบัตร วิชาชีพเทคนิค (ปวท.)	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่า ขั้นต่ำขั้นสูง ของตำแหน่ง ประเภททั่วไป
1. ระดับชำนาญงาน		6 ปี	5 ปี	4 ปี	10,190 บาท
2. ระดับอาวุโส		12 ปี	11 ปี	10 ปี	15,410 บาท

ตารางที่ 1 ตารางแสดงคุณวุฒิและระยะเวลาขั้นต่ำและเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของตำแหน่ง ประเภททั่วไปเพื่อใช้ในการเลื่อนระดับของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

1. การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน)

การดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน) เป็นการดำเนินการตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 85/2556 (ว 29) ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2556 เรื่อง การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ซึ่ง ก.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1 สำรวจรายชื่อข้าราชการผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จากข้าราชการผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมิน โดยพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการสำรวจรายชื่อผู้ที่จะเข้ารับประเมิน ต้องมีการ

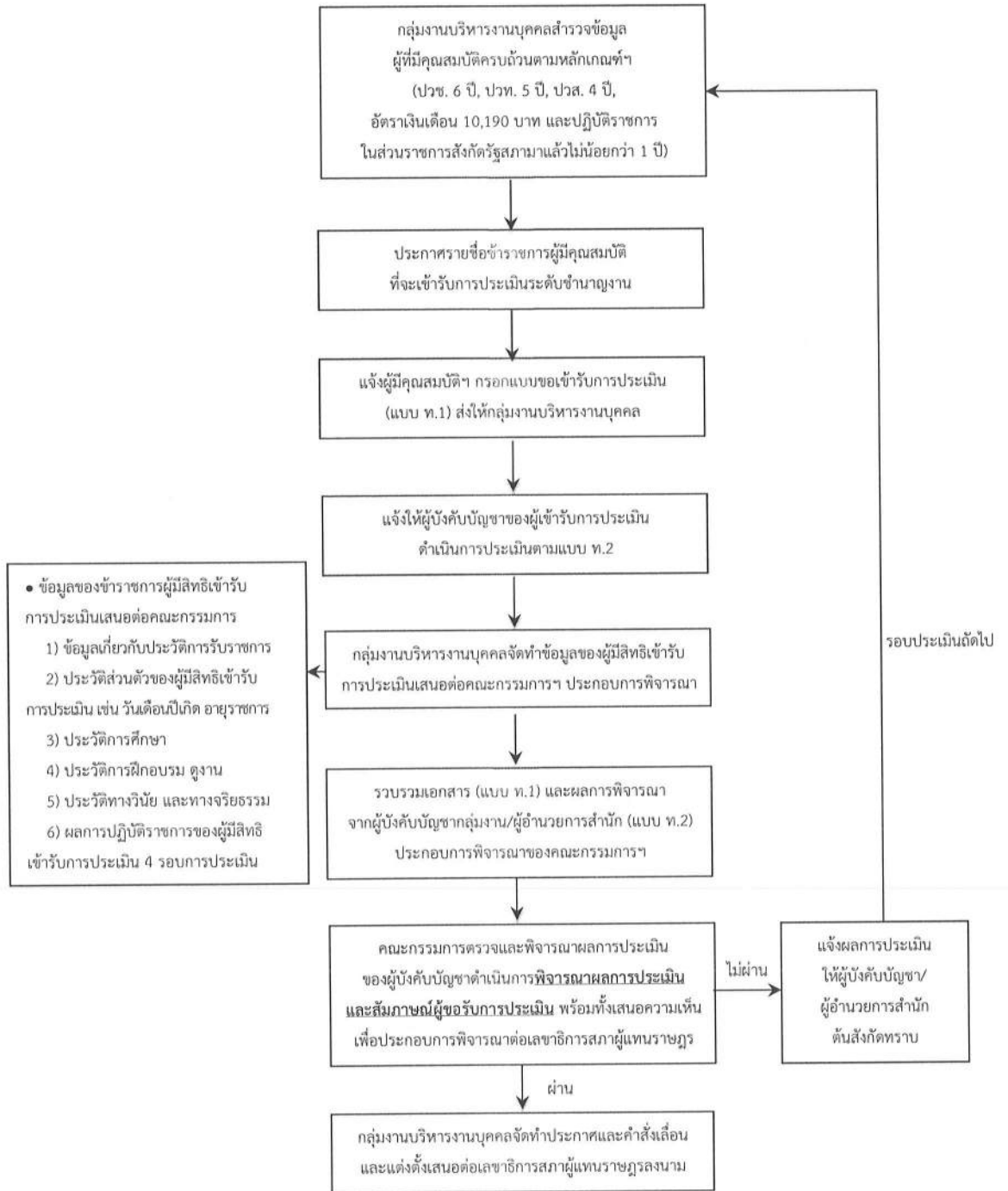
ตรวจสอบคุณสมบัติ เช่น วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน เป็นต้น เพื่อให้มีความถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่อผู้ที่เข้ารับการประเมิน และดำเนินการประกาศรายชื่อให้เป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจและพิจารณาผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน) จากรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่กำกับดูแลสำนักบริหารงานกลางเป็นประธานกรรมการ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทุกคน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง เป็นกรรมการ และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง เป็นเลขานุการ เพื่อตรวจและพิจารณาผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วรายงานผลต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในการพิจารณาต่อไป

1.3 คณะกรรมการฯ ดำเนินการตรวจและพิจารณาผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา ก่อนที่จะนำเสนอผลการประเมินเสนอต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อประกอบการพิจารณาเห็นชอบ และจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินและคำสั่งแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรลงนาม

ในกรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินที่ไม่ผ่านการประเมิน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะแจ้งผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมินและผู้เข้ารับการประเมินทราบ เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาผู้เข้ารับการประเมินให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการประเมินครั้งต่อไป

ขั้นตอนการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
(ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน)



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
(ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน)

2. การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 21/2557 (ว 9) ลงวันที่ 20 มกราคม 2557 เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ให้ดำเนินการ ตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 85/2556 (ว 29) ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2556 เรื่อง การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ซึ่ง ก.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ดังนี้

2.1 สรุปรายชื่อข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีสิทธิที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสได้นั้น จะต้องดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า 9 ปี

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ประกอบด้วย

- (1) ประธานกรรมการ ให้แต่งตั้งจากรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- (2) กรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 7 คน ให้แต่งตั้งจาก
 - (ก) ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับอาวุโสขึ้นไป
 - (ข) ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
 ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญจากหน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

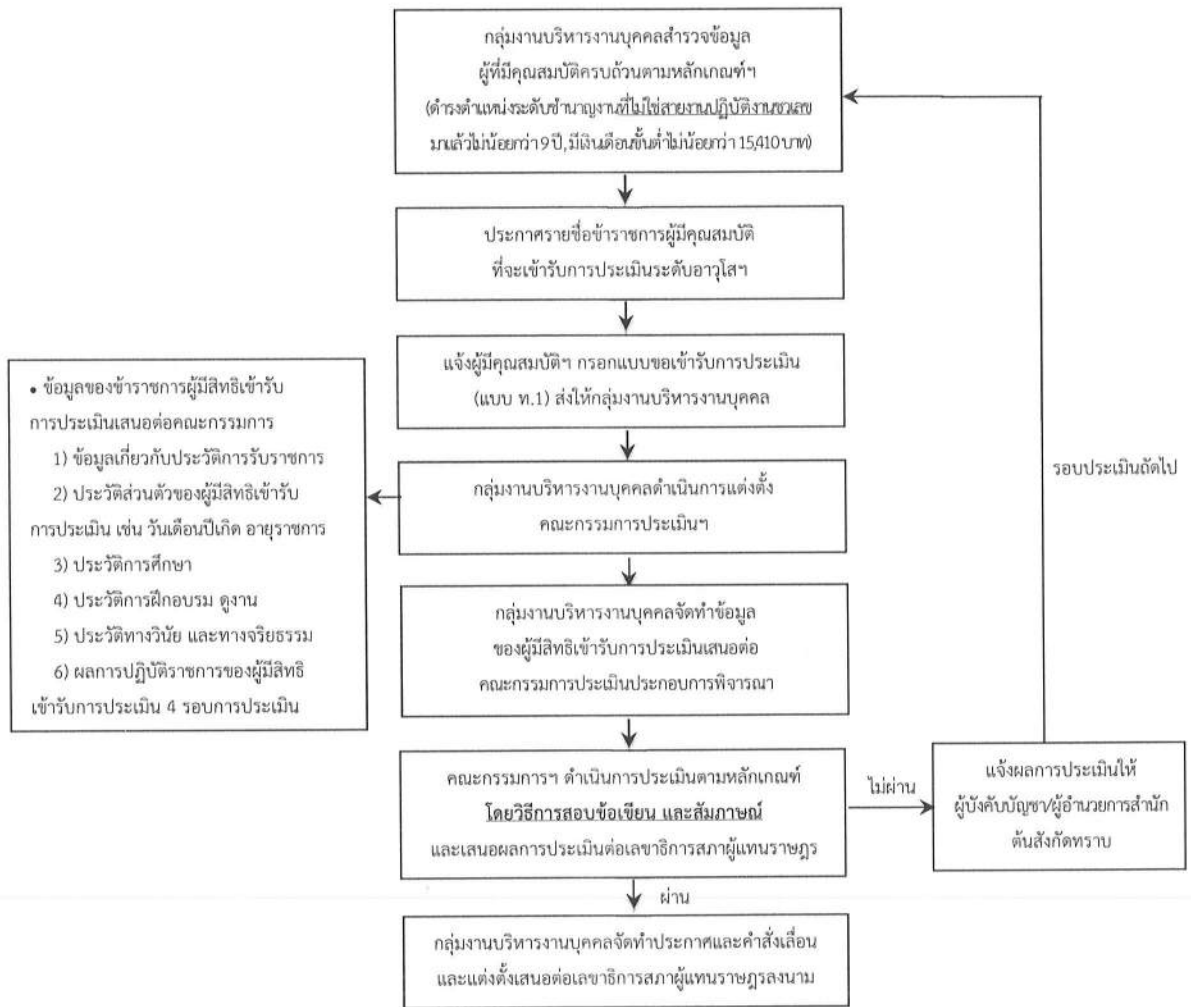
โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ แล้วรายงานผลต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

2.3 คณะกรรมการกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบ และกำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ และรายงานผลการทดสอบเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาเห็นชอบต่อไป

ในกรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินที่ไม่ผ่านการประเมิน สำนักบริหารงานกลาง จะแจ้งผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมินและผู้เข้ารับ

การประเมินทราบ เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาผู้เข้ารับการประเมินให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการประเมินครั้งต่อไป

ขั้นตอนการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

3. การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ที่เป็นตำแหน่งว่าง)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งประเภททั่วไปที่กำหนดเป็นระดับชำนาญงาน/อาวุโส หรือระดับอาวุโส จำนวนทั้งสิ้น 4 สายงาน 5 ตำแหน่ง ดังนี้

- 1) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน/อาวุโส)
- 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ (อาวุโส)
- 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ (ชำนาญงาน/อาวุโส)
- 4) ตำแหน่งนายช่างพิมพ์ (ชำนาญงาน/อาวุโส)
- 5) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา (ชำนาญงาน/อาวุโส)

หากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีตำแหน่งใดว่างหรือไม่มีผู้ครองอยู่ จะดำเนินการเปิดรับสมัครคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปที่ครองตำแหน่งในระดับชำนาญงานที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 ปี และมีระยะเวลาปฏิบัติราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่าระดับอาวุโส (เงินเดือนขั้นต่าระดับอาวุโส 15,410 บาท) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจสามารถเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ในตำแหน่งที่ว่างได้ โดยจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง ตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 85/2556 (ว 29) ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2556 เรื่อง การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการสอนงานได้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยดำเนินการ ดังนี้

3.1 สืบค้น และตรวจสอบตำแหน่งประเภททั่วไปที่เป็นตำแหน่งว่าง ที่ตำแหน่งกำหนดให้เป็นระดับชำนาญงาน/อาวุโส หรือระดับอาวุโส แล้วแต่กรณี และขออนุมัติเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อดำเนินการเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกในตำแหน่งที่ว่าง พร้อมทั้งสำรวจรายชื่อข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ของสำนักงานฯ โดยพิจารณาจากกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส และรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำข้อมูลของข้าราชการผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมิน และใช้ในการวิเคราะห์และตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่จะสมัครเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่ว่าง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 ปี

3.1.2 มีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำในระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า 15,410 บาท

3.1.3 เคยดำรงตำแหน่งในระดับ 6 หรือที่ ก.ร. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 5 หรือที่ ก.ร. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

3.1.4 ผู้ที่สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งที่ว่าง จะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หรือมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน เหมือนกัน และมีความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน

3.2 จัดทำประกาศสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง รับสมัครข้าราชการรัฐสภาสามัญที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่เป็นตำแหน่งว่าง) มีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 ชื่อและจำนวนตำแหน่งว่าง พร้อมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ขอบเขตของงานในหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงาน เทคนิคและวิธีการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับตำแหน่งอื่น และข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน

3.2.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประวัติการรับราชการและประวัติส่วนตัวของผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินทุกคน รวมทั้งประวัติการศึกษา การฝึกอบรม คุงาน ประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญ คุณลักษณะพิเศษ ผลงานสำคัญพิเศษ ผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ในความสามารถ ประวัติทางวินัย และทางจริยธรรมของข้าราชการผู้นั้น และผลการปฏิบัติราชการของผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน 4 รอบการประเมิน เพื่อเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาและดำเนินการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เงื่อนไข หรือข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครควรทราบ เช่น รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการสอบ ระเบียบปฏิบัติและวิธีการเข้ารับการประเมิน เป็นต้น

3.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่เป็นตำแหน่งว่าง) ประกอบด้วย

(1) ประธานกรรมการ ให้แต่งตั้งจากรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

(2) กรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 7 คน ให้แต่งตั้งจาก

(ก) ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการระดับสูง ประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับอาวุโสขึ้นไป

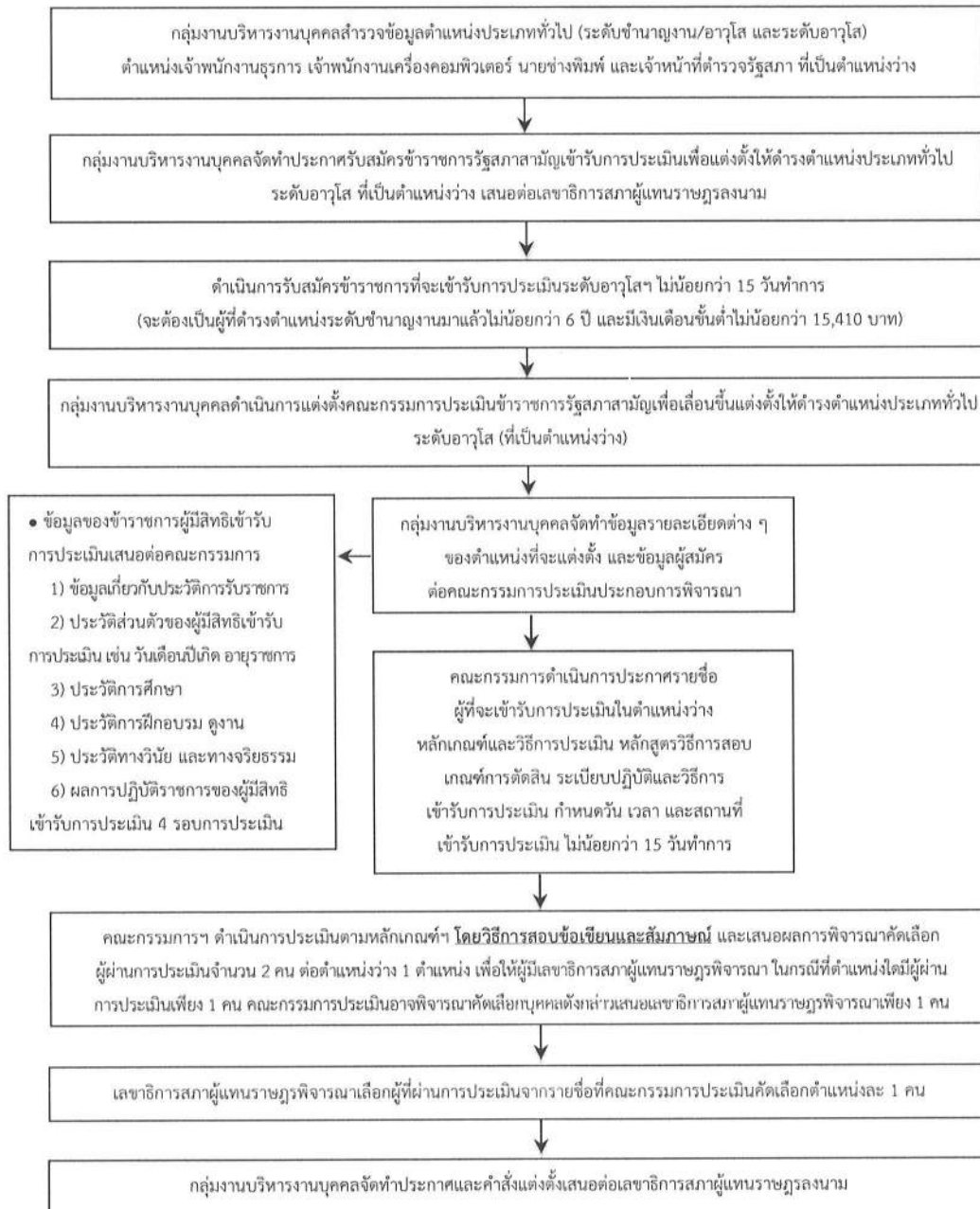
(ข) ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่เป็นตำแหน่งว่าง) แล้วรายงานผลต่อ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

3.4 คณะกรรมการฯ จะดำเนินการสอบข้อเขียนเพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้ผ่านการประเมิน จำนวน 2 คน ต่อตำแหน่งว่าง 1 ตำแหน่ง พร้อมทั้งเหตุผลการประเมินต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประกอบการพิจารณาเห็นชอบ ในกรณีที่ตำแหน่งใดมีผู้ผ่านการประเมินเพียง 1 คน คณะกรรมการ ประเมินอาจพิจารณาคัดเลือกผู้ผ่านการประเมินเสนอต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา เพียง 1 คน ก็ได้ เมื่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาเลือกผู้ผ่านการประเมินตามที่คณะกรรมการฯ เสนอแล้ว จะประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินและคำสั่งแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินเสนอเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรลงนาม และประกาศให้ทราบทั่วกันต่อไป

ขั้นตอนการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ที่เป็นตำแหน่งว่าง)



ภาพที่ 4 ขั้นตอนการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ที่เป็นตำแหน่งว่าง)

จากการดำเนินการประเมินเลื่อนระดับข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส (สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และที่เป็นตำแหน่งว่าง) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นั้น ซึ่งในการเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน จะพิจารณาจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน และการสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน และการเลื่อนระดับจากระดับชำนาญงานเลื่อนเป็นระดับอาวุโส (สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และที่เป็นตำแหน่งว่าง) จะเป็นการดำเนินการสอบข้อเขียน และสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน เมื่อผ่านการประเมินแล้ว สำนักงานฯ จะดำเนินการประกาศผู้ผ่านการประเมินและจัดทำคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

4.2 การประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ

การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ของส่วนราชการสังกัด ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ดังนี้

4.2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

1. ให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

1.1 กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา อย่างน้อยดังต่อไปนี้

1.1.1 ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ

1.1.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

1.1.3 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.1.4 อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

1.2 กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล โดยการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร

1.3 กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

1.4 จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์ ตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

1.5 พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม จะดำเนินการเอง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ ตามข้อ 1 แทนก็ได้

2. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย

2.1 ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภท ทั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป

2.2 กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับงาน ในสายงานที่จะแต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการของคณะกรรมการประเมิน และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในสังกัดส่วนราชการเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินได้หลายคณะ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

3. ให้คณะกรรมการประเมินที่แต่งตั้งตามข้อ 2 ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดตามข้อ 1 และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพร้อมทั้ง เหตุผลที่สมควรแต่งตั้งเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

4. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ ตามข้อ 3 หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดในข้อ 4.2.3 ต่อไป

แนวทางและขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงาน

1. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลเบื้องต้น และแจ้งให้ หน่วยงานของผู้มีคุณสมบัติจัดทำแบบประเมินเพื่อขอรับการประเมินบุคคล

2. ให้ผู้ขอรับการประเมินที่มีคุณสมบัติครบถ้วน จัดทำแบบขอประเมินบุคคลและ เอกสารประกอบคำขอประเมินบุคคล ตามแบบที่กำหนด พร้อมทั้งส่งลักษณะงานตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด ในกรณีมีผู้ร่วมจัดทำผลงานหลายคนต้องให้ผู้ร่วมจัดทำผลงานให้คำรับรองผลงานและให้ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ เป็นผู้ตรวจสอบ และรับรองผลงานตามแบบที่กำหนด และประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานพร้อมทั้งระบุเหตุผลเป็นสายลักษณะอักษร ส่งให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่เพื่อตรวจสอบเอกสารหลักฐานให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กำหนด

3. ผู้ขอรับการประเมิน ส่งแบบประเมินบุคคลและผลงาน จำนวน 5 ชุด ส่งให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง

4. ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานของแต่ละสายงานที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง พิจารณาประเมินบุคคลตามองค์ประกอบข้อ (ก) และรายงานผลการพิจารณา พร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อพิจารณาต่อไป

4.2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

1. ให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

1.1 กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา อย่างน้อยดังต่อไปนี้

1.1.1 ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และ ผลการปฏิบัติราชการ

1.1.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

1.1.3 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.1.4 ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นต้น

1.1.5 อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

1.2 กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล โดยการสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง หรือวิธีการอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร

1.3 กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

1.4 จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

ในกรณีที่มีการเปิดรับสมัคร ให้ประกาศหลักเกณฑ์ฯ ตามวรรคหนึ่งก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม จะดำเนินการเอง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามข้อ 1 แทนก็ได้

2. ให้ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย

2.1 ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

2.2 กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการของคณะกรรมการประเมิน และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดส่วนราชการเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

อ.ก.พ. กรม อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ได้หลายคณะตามความจำเป็น และความเหมาะสม

3. ให้คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดในข้อ 3.2.1 และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

การพิจารณาของคณะกรรมการประเมินต้องมีการบันทึกหลักฐานและเหตุผลของการประเมินเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

4. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอตามข้อ 3 หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขตามที่กำหนดต่อไป

แนวทางและขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงาน

กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลตำแหน่งว่างเพื่อดำเนินการขออนุมัติใช้ตำแหน่งว่าง และเมื่ออธิบดีกรมอนุมัติแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

1. ดำเนินการประกาศรับสมัครและเผยแพร่ข้อมูลตำแหน่งที่จะต้องดำเนินการคัดเลือก พร้อมทั้งเอกสารประกอบการคัดเลือกให้หน่วยงานในสังกัดรับทราบโดยทั่วกันและให้หน่วยงานแจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่ประสงค์จะเข้ารับการประเมินจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก ตามที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานพร้อมทั้งระบุเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

2. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ รวบรวมข้อมูลของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตรวจสอบเอกสาร และตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลและผลงานในเบื้องต้น และนำเสนอให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด

3. คณะกรรมการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง พิจารณาผลการประเมินบุคคลตามข้อ (2.1) และรายงานผลการประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตำแหน่งละหนึ่งคน

4.2.3 การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไป ได้ดังนี้

1. ผู้ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน ซึ่งเป็นการเลื่อนในตำแหน่งที่ตนเองครองอยู่ จะเลื่อนได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน
2. ผู้ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับอาวุโส ซึ่งเป็นการเลื่อนในตำแหน่งว่าง จะเลื่อนได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุลงนามในคำสั่งเลื่อน

4.3 การประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการศาลยุติธรรม

การประเมินข้าราชการศาลยุติธรรมเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการศาลยุติธรรมขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ดังนี้

4.3.1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

(ก) หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล ประกอบด้วย การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล และการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ขอรับการประเมิน ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้จัดทำ)

- ประวัติส่วนตัว
- ประวัติการรับราชการ
- คุณวุฒิการศึกษา ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ตามที่ ก.ศ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณวุฒิไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.ศ.

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ ผู้ได้รับยกเว้นจาก ก.ศ. ด้วยสาเหตุคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรณีวุฒิ ม.3 หรือ มศ.5 หรือ ม.6 ต้องดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 11 ปี กรณีวุฒิประกาศนียบัตร ม.ปลาย (วช.1) ต้องดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

- ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งและปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2 การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน (หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ทำหน้าที่เลขานุการ เป็นผู้ตรวจสอบ)

2. การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดำเนินการดังนี้

2.1 ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง ระดับหนึ่ง (หัวหน้าส่วน/กลุ่มงานหรือเทียบเท่า หากไม่มีให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมิน) และผู้อำนวยการ อีกระดับหนึ่ง เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลโดยกำหนดรายการประเมินไว้ดังต่อไปนี้

- ความประพฤติ
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ความอดุสาหะ
- ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของตำแหน่ง)

และให้กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้น เมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ 100 คะแนน

2.2 ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าส่วน/กลุ่มงานหรือเทียบเท่า หรือผู้อำนวยการกรณีไม่มีหัวหน้า) ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และผู้อำนวยการ รวมถึงผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป (ผู้พิพากษาซึ่งเป็นหัวหน้าในศาลยุติธรรม หรือผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม หรือรองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม หรือเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมหรือผู้แทน แล้วแต่กรณี) มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นไม่สอดคล้องกันให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาต่อไป

2.3 กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้อำนวยการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเอง แล้วจะต้องทำการประเมินใหม่หลังจาก 1 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับแจ้ง

(ข) หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

1. การประเมินผลงาน

กรณีใช้วิธีการประเมินผลงาน กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทาง ดังนี้

1.1 รูปแบบและจำนวนผลงาน ประกอบด้วย

1.1.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี (ปริมาณงาน)

1.1.2 ผลงานเด่น จำนวนไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง ย้อนหลังไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันที่ผู้ขอรับการประเมินยื่นเอกสารขอประเมิน โดยเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมินและ/หรือเป็นงานที่ได้รับ มอบหมาย

1.1.3 คำรับรองตามมาตรการป้องกันการลอกเลียนผลงานฯ

ทั้งนี้ สำหรับจำนวนเล่มของผลงานที่จะส่งให้คณะกรรมการพิจารณา ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.ศ. กำหนด

1.2 ลักษณะและเงื่อนไขของผลงาน

ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องมีความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิค และวิธีการ เป็นผลงานที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน ทั้งนี้ อาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยมีลักษณะและเงื่อนไขการจัดทำผลงาน ดังนี้

1.2.1 เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.ศ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

1.2.2 กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมิน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และ/หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยมีการรับรองสัดส่วนผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

1.2.3 ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

1.3 แนวทางและขั้นตอนการประเมินผลงาน

1.3.1 ให้ผู้ขอรับการประเมินที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติอื่นตามที่ ก.ศ. กำหนด จัดทำแบบประเมินบุคคลและผลงาน คำรับรองตามมาตรการป้องกันและลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของ ผู้ขอรับการประเมิน แบบเสนอผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี และผลงานเด่น ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง ตามรูปแบบที่กำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม หรือหน่วยงาน ที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด

1.3.2 ให้เลขานุการคณะกรรมการเป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินในเบื้องต้น พร้อมทั้งเอกสารและรูปแบบของผลงานที่นำมาเสนอขอประเมินว่าเป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดหรือไม่ หากเห็นโดยชัดแจ้งว่าไม่ตรงตามรูปแบบที่กำหนด ให้ประสานกับผู้ขอรับการประเมินเพื่อปรับแก้ให้ถูกต้อง เมื่อผู้ขอรับการประเมินดำเนินการปรับแก้ให้ถูกต้องตามรูปแบบแล้ว จึงนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและผลงานของผู้ขอรับการประเมินต่อไป

1.3.3 ให้คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน หากปรากฏว่าคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วน ให้มีหนังสือแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบ โดยไม่ต้องพิจารณาผลงาน หากผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนให้พิจารณาผลงานที่นำเสนอ

1.3.4 เมื่อคณะกรรมการมีมติให้ปรับปรุงผลงาน หรือแก้ไขผลงาน หรือให้ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้ฝ่ายเลขานุการมีหนังสือแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนด กำหนดระยะเวลาในส่วนของการปรับปรุงผลงานหรือแก้ไขผลงานให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมินได้รับหนังสือแจ้งจากคณะกรรมการ

1.3.5 คณะกรรมการแต่ละคณะอาจมีการตกลงร่วมกันและกำหนดให้ประธานหรืออนุกรรมการคนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ขอรับการประเมินแต่ละราย เกี่ยวกับรายละเอียดและข้อสังเกตต่าง ๆ ในการปรับปรุงหรือแก้ไขผลงาน

1.3.6 ในการพิจารณาผลงาน กรณีมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ขอรับการประเมินในเรื่องที่เกี่ยวกับผลงานที่เสนอขอประเมิน คณะกรรมการจะให้ผู้ขอรับการประเมินมาชี้แจงรายละเอียด วิธีการ หรือขั้นตอนของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมก็ได้

1.3.7 คณะกรรมการจะดำเนินการให้คะแนนใน “แบบประเมินผลงานของบุคคล” ได้ 2 กรณีคือ กรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่า “ผลงานผ่านการประเมิน” หรือกรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่า “ผลงานไม่ผ่านการประเมิน” โดยประเมินให้คะแนนตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่กำหนด พร้อมทั้งสรุปการประเมินผลงาน ผู้ขอรับการประเมินที่ถือว่าผ่านการประเมินผลงานต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

1.3.8 เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาว่าผลงานนั้นผ่านการประเมินแล้ว ให้เลขานุการคณะกรรมการจัดส่งแบบประเมินบุคคลและผลงาน แบบประเมินผลงานของบุคคล และแบบสรุปการประเมินผลงาน ไปยังสำนักการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่สำนักงานศาลยุติธรรม กำหนดภายใน 5 วันทำการ เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการแต่งตั้งต่อไป โดยแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผลงานผ่านการประเมิน

1.3.9 กรณีที่คณะกรรมการพิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมินแล้ว มีมติให้ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้รายงานผลการพิจารณาพร้อมแนบแบบแสดงการประเมิน ผลงานและแบบประเมินผลงานของบุคคลไปยังสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมเพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งทราบ โดยผู้ขอรับการประเมินต้องยื่นเรื่องขอประเมินคุณสมบัติ ของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งผลงานที่จัดทำและเรียบเรียงใหม่ เพื่อขอประเมิน บุคคลเข้ามาใหม่

1.3.10 การพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน ให้เลขาธิการคณะกรรมการ จัดทำรายงานการประชุมเป็นหลักฐานทุกครั้ง โดยจดยางงานการประชุมเฉพาะประเด็นที่มีมติ และรายละเอียดการปรับปรุงหรือแก้ไขผลงานให้ครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ และแจ้ง ผู้ขอรับการประเมินโดยเร็วเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ให้เลขาธิการคณะกรรมการ จัดทำบัญชีรายชื่อผลงานของผู้ขอรับการประเมินเก็บไว้เป็นฐานข้อมูลในการตรวจสอบตามมาตรการ ป้องกันการลอกเลียนผลงานด้วย

2. การสอบ

กรณีใช้วิธีการสอบ ได้แก่ การสอบข้อเขียนและ/หรือการสอบสัมภาษณ์ ให้ดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ สำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2544

3. การให้ทดลองปฏิบัติงาน

กรณีใช้วิธีการให้ทดลองปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการ ข้าราชการศาลยุติธรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2544

4.3.2 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

(ก) หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล ประกอบด้วยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล และการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ขอรับการประเมิน ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้จัดทำ)

- ประวัติส่วนตัว
- ประวัติการรับราชการ
- คุณวุฒิการศึกษา ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.ศ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณวุฒิไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.ศ.
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ ผู้ได้รับยกเว้นจาก ก.ศ. ด้วยสาเหตุคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรง

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรณีวุฒิ ม.3 หรือ มศ.5 หรือ ม.6 ต้องดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 11 ปี กรณีวุฒิประกาศนียบัตร ม.ปลาย (วช.1) ต้องดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

- ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งและปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2 การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน (หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ทำหน้าที่เลขานุการ เป็นผู้ตรวจสอบ)

2. การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดำเนินการดังนี้

2.1 ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง ระดับหนึ่ง (หัวหน้าส่วน/กลุ่มงานหรือเทียบเท่า หากไม่มีให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมิน) และผู้อำนวยการ อีกระดับหนึ่ง เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลโดยกำหนดรายการประเมินไว้ดังต่อไปนี้

- ความประพฤติ
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ความอดุสาหะ
- ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของตำแหน่ง)

และให้กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้น เมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ 100 คะแนน

2.2 ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าส่วน/กลุ่มงานหรือเทียบเท่า หรือผู้อำนวยการกรณีไม่มีหัวหน้า) ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และผู้อำนวยการรวมถึงผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป (ผู้พิพากษาซึ่งเป็นหัวหน้าในศาลยุติธรรม หรือผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม หรือรองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม หรือเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมหรือผู้แทน แล้วแต่กรณี) มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นไม่สอดคล้องกันให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาต่อไป

2.3 กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้อำนวยการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่า มีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเอง แล้วจะต้องทำการประเมินใหม่หลังจาก 1 เดือน นับตั้งแต่วันที่ ได้รับแจ้ง

(ข) หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

1. การประเมินผลงาน

กรณีใช้วิธีการประเมินผลงาน กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทาง ดังนี้

1.1 รูปแบบและจำนวนผลงาน ประกอบด้วย

1.1.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี (ปริมาณงาน)

1.1.2 ผลงานเด่น จำนวนไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง ย้อนหลังไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันที่ผู้ขอรับการประเมินยื่นเอกสารขอประเมิน โดยเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติ ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมินและ/หรือเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย

1.1.3 ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงงาน หรือข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน จำนวน 1 เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมิน อาจเป็นภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานศาลยุติธรรม หรือตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือตามแผนปฏิบัติการ/แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม หรือตามนโยบายผู้บริหารศาลยุติธรรมหรือสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ความชำนาญของผู้ขอรับการประเมินจากการส่งสมประสพการณ์ที่ผ่านมา โดยที่

- ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงงาน เป็นข้อเสนอแนะหรือแนวคิดที่จะนำไปใช้เพื่อลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันพบว่ามีปัญหาข้อขัดข้องที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้

- ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน เป็นข้อเสนอแนะหรือแนวคิดที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่มีปัญหาข้อขัดข้องแต่ต้องการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงาน หรือลดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน หรือประหยัดงบประมาณ หรืออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรหรือประชาชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน เป็นต้น

1.1.4 คำรับรองตามมาตรการป้องกันการลอกเลียนผลงานฯ

ทั้งนี้ สำหรับจำนวนเล่มของผลงานที่จะส่งให้คณะกรรมการพิจารณาให้เป็นไปตามที่ อ.ก.ศ. กำหนด

1.2 ลักษณะและเงื่อนไขของผลงาน

ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องมีความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิคและวิธีการ เป็นผลงานที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสพการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน ทั้งนี้ อาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยมีลักษณะและเงื่อนไขการจัดทำผลงาน ดังนี้

1.2.1 เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.ศ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

1.2.2 กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมิน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด และ/หรือเป็นสัดส่วนเท่าใดโดยมีการรับรองสัดส่วนผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

1.2.3 ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

1.3 แนวทางและขั้นตอนการประเมินผลงาน

1.3.1 ให้ผู้ขอรับการประเมินที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติอื่นตามที่ ก.ศ. กำหนด จัดทำแบบประเมินบุคคลและผลงาน คำรับรองตามมาตรการป้องกันและลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของผู้ขอรับการประเมิน แบบเสนอผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี และผลงานเด่น ไม่น้อยกว่า 1 เรื่องตามรูปแบบที่กำหนด และขอเสนอแนวคิดในการปรับปรุงงานหรือพัฒนางาน ตามรูปแบบที่กำหนดแล้วจัดส่งไปยังสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม หรือหน่วยงานที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด

1.3.2 ให้เลขานุการคณะกรรมการเป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินในเบื้องต้น พร้อมทั้งเอกสารและรูปแบบของผลงานที่นำมาเสนอขอประเมินว่าเป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดหรือไม่ หากเห็นโดยชัดแจ้งว่าไม่ตรงตามรูปแบบที่กำหนด ให้ประสานกับผู้ขอรับการประเมินเพื่อปรับแก้ให้ถูกต้อง เมื่อผู้ขอรับการประเมินดำเนินการปรับแก้ให้ถูกต้องตามรูปแบบแล้ว จึงนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและผลงานของผู้ขอรับการประเมินต่อไป

1.3.3 ให้คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน หากปรากฏว่าคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วน ให้มีหนังสือแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบ โดยไม่ต้องพิจารณาผลงาน หากผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนให้พิจารณาผลงานที่นำเสนอ

1.3.4 เมื่อคณะกรรมการมีมติให้ปรับปรุงผลงาน หรือแก้ไขผลงาน หรือให้ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้ฝ่ายเลขานุการมีหนังสือแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนด กำหนดระยะเวลาในส่วนของการปรับปรุงผลงานหรือแก้ไขผลงานให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมินได้รับหนังสือแจ้งจากคณะกรรมการ

1.3.5 คณะกรรมการอาจให้ประธานหรืออนุกรรมการคนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ขอรับการประเมินแต่ละรายเกี่ยวกับรายละเอียดและข้อสังเกตต่าง ๆ ในการปรับปรุงหรือแก้ไขผลงาน

1.3.6 ในการพิจารณาผลงาน กรณีมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ขอรับการประเมินในเรื่องที่เกี่ยวกับผลงานที่เสนอขอประเมิน คณะอนุกรรมการจะให้ผู้ขอรับการประเมินมาชี้แจงรายละเอียด วิธีการ หรือขั้นตอนของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมก็ได้

1.3.7 คณะอนุกรรมการจะดำเนินการให้คะแนนใน “แบบประเมินผลงานของบุคคล” ได้ 2 กรณีคือ กรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่า “ผลงานผ่านการประเมิน” หรือกรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่า “ผลงานไม่ผ่านการประเมิน” โดยประเมินให้คะแนนตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่กำหนด พร้อมทั้งสรุปการประเมินผลงาน ผู้ขอรับการประเมินที่ถือว่าผ่านการประเมินผลงานต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

1.3.8 เมื่อคณะอนุกรรมการได้พิจารณาว่าผลงานนั้นผ่านการประเมินแล้ว ให้เลขานุการคณะอนุกรรมการจัดส่งแบบประเมินบุคคลและผลงาน แบบประเมินผลงานของบุคคล และแบบสรุปการประเมินผลงานไปยังสำนักการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่สำนักงานศาลยุติธรรม กำหนดภายใน 5 วันทำการ เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการแต่งตั้งต่อไป โดยแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผลงานผ่านการประเมิน

1.3.9 กรณีที่คณะอนุกรรมการพิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมินแล้ว มีมติให้ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ให้รายงานผลการพิจารณาพร้อมแนบแบบแสดงการประเมินผลงานและแบบประเมินผลงานของบุคคลไปยังสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมเพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งทราบ

- หากเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำผลงานเรื่องใหม่ภายใน 3 เดือนนับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งจากคณะอนุกรรมการ ถ้าส่งผลงานเรื่องใหม่ล่วงเลยระยะเวลาที่กำหนด จะต้องยื่นเรื่องขอประเมินคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งผลงานเรื่องใหม่ เพื่อขอประเมินบุคคลเข้ามาใหม่

(10) การพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน ให้เลขานุการคณะอนุกรรมการจัดทำรายงานการประชุมเป็นหลักฐานทุกครั้ง โดยจดยางานการประชุมเฉพาะประเด็นที่มีมติและรายละเอียดการปรับปรุงหรือแก้ไขผลงานให้ครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ และแจ้งผู้ขอรับการประเมินโดยเร็วเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ให้เลขานุการคณะอนุกรรมการจัดทำบัญชีรายชื่อผลงานของผู้ขอรับการประเมินเก็บไว้เป็นฐานข้อมูลในการตรวจสอบตามมาตรการป้องกันการลอกเลียนผลงานด้วย

2. การสอบ

กรณีใช้วิธีการสอบ ได้แก่ การสอบข้อเขียนและ/หรือการสอบสัมภาษณ์ ให้ดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2544

3. การให้ทดลองปฏิบัติงาน

กรณีใช้วิธีการให้ทดลองปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2544

4.4 การเปรียบเทียบการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไปของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และข้าราชการประเภทอื่น

จากหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไปของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดมีความเหมือนกันในเรื่องคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน คือ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง แต่ทั้งนี้ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินเลื่อนระดับยังมีความแตกต่างกัน เช่น การเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญจะดำเนินการประเมินบุคคล โดยวิธีการสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์ แต่ข้าราชการพลเรือนสามัญ จะใช้วิธีการประเมินบุคคลและการจัดทำผลงาน และข้าราชการศาลยุติธรรม จะใช้วิธีการประเมินบุคคล การจัดทำผลงาน การสอบ และการให้ทดลองปฏิบัติงาน เป็นต้น

ผู้ศึกษาจึงได้ทำการเปรียบเทียบการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของวิธีการและเงื่อนไขการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละส่วนราชการ และนำมาเป็นทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ให้มีความเหมาะสมและได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการประเมินเลื่อนระดับในประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กับข้าราชการประเภทอื่น

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
<p>หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล</p> <p>กำหนดให้การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมิน โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการรัฐสภาสามัญดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน) โดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยแบ่งการประเมินเป็น 2 ตอน ดังนี้</p> <p><u>ตอนที่ 1</u> การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (100 คะแนน)</p> <p>1) ความรู้ความสามารถ (40 คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล</p> <p>มีองค์ประกอบในการพิจารณาประเมินบุคคล และน้ำหนักคะแนน (100 คะแนน) มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้อมูลบุคคล (20 คะแนน) 2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (20 คะแนน) 3. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (30 คะแนน) 4. ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (20 คะแนน) 5. เกณฑ์อื่น ๆ (10 คะแนน) <p>ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง อาจใช้วิธีอื่นใดที่เหมาะสมเพิ่มเติมได้ เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น</p>	<p>หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล</p> <p>การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง ระดับหนึ่ง (หัวหน้าส่วน/กลุ่มงานหรือเทียบเท่า หากไม่มี ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมิน) และผู้อำนวยการอีกระดับหนึ่ง เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลโดยกำหนดรายการประเมินไว้ ดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ความประพฤติ - ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ - ความอดุสาหะ - ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ - คุณลักษณะอื่น ๆ

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
<p>ราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบ <p>2) ทักษะ (20 คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ - ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ - ทักษะการคำนวณ - ทักษะการจัดเก็บข้อมูล <p>3) สมรรถนะ (40 คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ - บริการที่ดี - การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ - การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ <p>จริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - การทำงานเป็นทีม <p>และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่ง ตามที่ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภากำหนด จำนวน 3 สมรรถนะ</p>		<p>และให้กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้นเมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ 100 คะแนน</p> <p>2. ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าส่วน/กลุ่มงานหรือเทียบเท่า หรือผู้อำนวยการกรณีไม่มีหัวหน้า) ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และผู้อำนวยการรวมถึงผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลแล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นไม่สอดคล้องกันให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาต่อไป</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
<p>ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน 2) ผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ประโยชน์ของผลงาน 4) ประสิทธิภาพและความชำนาญงาน 5) อื่น ๆ 		<p>2.3 กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะ ของบุคคล ให้ผู้อำนวยการแจ้งผลการประเมิน ดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใด ที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมิน ปรับปรุงพัฒนาตนเอง แล้วจะต้องทำการประเมิน ใหม่หลังจาก 1 เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้ง</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
<p>วิธีการประเมินบุคคล</p> <p>สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดให้คณะกรรมการตรวจและพิจารณาผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน) เพื่อตรวจและพิจารณาผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วรายงานผลต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประกอบการพิจารณาเห็นชอบ และลงนามในประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินต่อไป</p>	<p>วิธีการประเมินบุคคลและผลงาน</p> <p>1. ให้ใช้วิธีการประเมินคุณลักษณะบุคคลและการประเมินผลงานทุกสายงาน</p> <p>2. ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง คือพิจารณาจากแฟ้มงานซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ขอรับการประเมิน มีรายละเอียดดังนี้</p> <p>2.1 เป็นผลงานที่บ่งชี้ หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ความสามารถความชำนาญ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ ที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งในสายงานที่จะขอรับการประเมินตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ ที่กำหนดไว้เป็นหลัก</p> <p>2.2 ต้องเป็นผลงานที่ทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน และเป็นผลงานที่สำเร็จแล้ว</p>	<p>หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก</p> <p>1. <u>การประเมินผลงาน</u></p> <p>กรณีใช้วิธีการประเมินผลงาน กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทาง ดังนี้</p> <p>1.1 รูปแบบและจำนวนผลงาน ประกอบด้วย</p> <p>1.1.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี</p> <p>1.1.2 ผลงานเด่น จำนวนไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง ย้อนหลังไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันที่ผู้ขอรับการประเมินยื่นเอกสารขอประเมิน โดยเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมินและ/หรือเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>1.1.3 คำรับรองตามมาตราการป้องกันการลอกเลียนผลงานฯ</p> <p>ทั้งนี้ สำหรับจำนวนเล่มของผลงานที่จะส่งให้คณะกรรมการพิจารณาให้เป็นไปตามที่ อ.ก.ศ. กำหนด</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
	<p>2.3 ผลงานที่จะนำมาประเมินนั้น จะต้องเป็น ผลงานที่เกิดจากงานในราชการและเป็นผลงานที่มี เอกสารหรือหลักฐานที่จะสามารถประเมินได้</p> <p>2.4 เอกสารหรือหลักฐาน แสดงผลงานต่าง ๆ ที่นำมาประเมินจะต้องได้รับรองจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น</p> <p>2.5 เสนอผลงานอย่างน้อย 1 เรื่อง โดยมี สัดส่วนผลงาน 100% หากมีสัดส่วนของผลงาน ในส่วนของผู้เข้ารับการประเมินไม่ถึง 100% ให้ส่ง อย่างน้อย 2 เรื่อง ให้ครบ 100%</p> <p>2.6 ในกรณีเป็นผลงานของกลุ่มหรือผลงาน ร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องระบุให้ชัดเจนว่า ตนมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วน หรือคิดเป็นร้อยละเท่าใดโดยให้ผู้บังคับบัญชาลงลายมือ ชื่อรับรองด้วย</p> <p>2.7 งานที่ได้เคยนำมาใช้ประเมินแล้ว จะนำมาใช้ในการประเมินอีกไม่ได้</p>	<p>1.2 ลักษณะและเงื่อนไขของผลงาน</p> <p>ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องมีความ ถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิคและวิธีการ เป็น ผลงานที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ สะท้อนให้เห็น ถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญงานและ ประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน ทั้งนี้ อาจ มีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยมีลักษณะและ เงื่อนไขการจัดทำผลงาน ดังนี้</p> <p>1.2.1 เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นใน ระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับ ที่ขอประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.ศ. จะกำหนด เป็นอย่างอื่น</p> <p>1.2.2 กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของ บุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับ การประเมิน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือ ผลิตผลงานในส่วนใด และ/หรือเป็นสัดส่วน</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
		<p>เท่าใด โดยมีการรับรองสัดส่วนผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน</p> <p>1.2.3 ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>ผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ในแต่ละตอนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 65</p> <p>ในกรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินที่ไม่ผ่านการประเมินให้หน่วยงานแจ้งผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมินและผู้เข้ารับการประเมินทราบ เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาผู้เข้ารับการประเมินให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการประเมินครั้งต่อไป</p>	<p>เกณฑ์การตัดสิน</p> <p>ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องได้คะแนนการประเมินบุคคลและผลงานในแต่ละองค์ประกอบข้อ (ก) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60</p>	<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>1. มติให้ <u>ปรับปรุงผลงาน</u> กรณีที่คณะอนุกรรมการพิจารณาผลงานแล้วเห็นว่าจะต้องปรับปรุงเพิ่มเติมรายละเอียดในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ถือว่าผลงานนั้นเป็น “ผลงานปรับปรุง” ให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงผลงานเพื่อส่งให้คณะอนุกรรมการพิจารณาภายใน 1 เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งให้ปรับปรุงผลงาน กรณีส่งผลงานที่ปรับปรุงแล้วล่วงหน้า ระยะเวลาที่กำหนด ให้ผลงานนั้นเป็น “ผลงานแก้ไข” ทั้งนี้ กรณีปรับปรุงผลงานเกิน 3 ครั้ง ให้ถือว่า “ผลงานไม่ผ่านการประเมิน”</p> <p>2. มติให้ <u>แก้ไขผลงาน</u> กรณีที่คณะอนุกรรมการเห็นว่าผลงานที่นำเสนอจะต้องแก้ไขเพิ่มเติมผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานซึ่งอยู่ภายใต้เนื้อหาของผลงานเดิม ให้ถือว่าผลงานนั้น</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
		<p>เป็น “ผลงานแก้ไข” ให้ผู้ขอรับการประเมินแก้ไขผลงานส่งให้คณะกรรมการพิจารณาภายใน 2 เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งจากคณะกรรมการ กรณีผู้ขอรับการประเมินส่ง “ผลงานปรับปรุง” ล่วงเลยระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือเป็น “ผลงานแก้ไข” ทั้งนี้ กรณีแก้ไขผลงานมากกว่า 1 ครั้ง ให้ถือว่า “ผลงานไม่ผ่านการประเมิน”</p> <p>3. มติให้ผลงานไม่ผ่านการประเมิน กรณีที่เห็นว่าผลงานยังไม่มีคุณภาพถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิคและวิธีการ ความครบถ้วนสมบูรณ์และประณีตของผลงาน หรือผลงานยังไม่สะท้อนให้เห็นถึงความชำนาญงานที่เหมาะสมกับระดับที่จะแต่งตั้ง และได้คะแนนประเมินผลงานรวมทุกองค์ประกอบต่ำกว่าร้อยละ 60 หรือกรณีปรับปรุงผลงานเกิน 3 ครั้ง หรือแก้ไขผลงานมากกว่า 1 ครั้ง ให้ถือว่า “ผลงานไม่ผ่านการประเมิน”</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
		<p>4. มติให้ผลงานผ่านการประเมิน กรณีที่ คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าผลงานมี คุณภาพ มีความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิค และวิธีการ ครบถ้วนสมบูรณ์และมีความประณีต รวมถึงสะท้อนให้เห็นถึงความชำนาญในงาน และได้คะแนนประเมินผลงานจากคณะอนุกรรมการ ทุกองค์ประกอบรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60</p> <p>5. คณะอนุกรรมการจะดำเนินการให้คะแนน ใน “แบบประเมินผลงานของบุคคล” ได้ 2 กรณี คือ กรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่า “ผลงานผ่าน การประเมิน” หรือกรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่า “ผลงานไม่ผ่านการประเมิน” โดยประเมิน ให้คะแนนตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบ ที่กำหนด พร้อมทั้งสรุปการประเมิน ผลงาน ผู้ขอรับการประเมินที่ถือว่าผ่านการประเมินผลงาน ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
		<p>6. เมื่อคณะอนุกรรมการได้พิจารณาว่าผลงานนั้นผ่านการประเมินแล้วให้เลขานุการคณะอนุกรรมการจัดส่งแบบประเมินบุคคลและผลงาน แบบประเมินผลงานของบุคคล และแบบสรุปการประเมินผลงาน ไปยังสำนักงานเจ้าหน้าที่ภายใน 5 วันทำการ เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการแต่งตั้งต่อไป โดยแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผลงานผ่านการประเมิน</p> <p>7. กรณีที่คณะอนุกรรมการพิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมินแล้วมีมติให้ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้รายงานผลการพิจารณาพร้อมแนบแบบแสดงการประเมินผลงานและแบบประเมิน ผลงานของบุคคลไปยังสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมเพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งทราบ โดยผู้ขอรับการประเมิน</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
		<p>ต้องยื่นเรื่องขอประเมินคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งผลงาน ที่จัดทำและเรียบเรียงใหม่ เพื่อขอประเมิน บุคคลเข้ามาใหม่</p> <p>8. การพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน ให้จัดทำรายงานการประชุมเป็นหลักฐาน โดยจตรายงานการประชุมเฉพาะประเด็นที่มีมติ และรายละเอียดการปรับปรุงหรือแก้ไขผลงาน ให้ครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ และ แจ้งผู้ขอรับการประเมินโดยเร็วเพื่อดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ให้จัดทำบัญชี รายชื่อผลงานของผู้ขอรับการประเมินเก็บไว้ เป็นฐานข้อมูลในการตรวจสอบตามมาตรการ ป้องกันการลอกเลียนผลงานด้วย</p>

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการประเมินเลื่อนระดับในประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานเลื่อนเป็นระดับอาวุโส ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กับข้าราชการประเภทอื่น

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
<p>หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล</p> <p>- ไม่มี -</p>	<p>หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล</p> <p>มีองค์ประกอบในการพิจารณาประเมินบุคคล และน้ำหนักคะแนน (100 คะแนน) มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้อมูลบุคคล (20 คะแนน) 2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (20 คะแนน) 3. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (30 คะแนน) 4. ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (20 คะแนน) 5. เกณฑ์อื่น ๆ (10 คะแนน) <p>ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง อาจใช้ วิธีอื่นใดที่เหมาะสมเพิ่มเติมได้ เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น</p>	<p>หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล</p> <p>การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง ระดับหนึ่ง (หัวหน้าส่วน/กลุ่มงานหรือเทียบเท่า หากไม่มี ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมิน) และผู้อำนวยการ อีกระดับหนึ่ง เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยกำหนดรายการประเมินไว้ ดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ความประพฤติ - ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ - ความอดุสาหะ - ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
		<p>- คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของตำแหน่ง)</p> <p>และให้กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้น เมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ 100 คะแนน</p> <p>2. ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าส่วน/กลุ่มงานหรือเทียบเท่า หรือผู้อำนวยการกรณีไม่มีหัวหน้า) ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และผู้อำนวยการรวมถึงผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลแล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นไม่สอดคล้องกันให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาต่อไป</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
		<p>2.3 กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะ ของบุคคล ให้ผู้อำนวยการแจ้งผลการประเมิน ดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใด ที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมิน ปรับปรุงพัฒนาตนเอง แล้วจะต้องทำการประเมินใหม่ หลังจาก 1 เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้ง</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
<p>หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน</p> <p>กำหนดให้คณะกรรมการฯ ดำเนินการประเมินข้าราชการ รัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยนำ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส แบ่งการประเมินเป็น 2 ตอน ดังนี้</p> <p>ตอนที่ 1 การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (100 คะแนน)</p> <p>1) ความรู้ความสามารถ (40 คะแนน)</p> <p>1.1 ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>1.2 ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ</p> <p>2) ทักษะ (20 คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ - ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 	<p>วิธีการประเมินบุคคลและผลงาน</p> <p>1. ให้ใช้วิธีการประเมินคุณลักษณะบุคคลและการประเมินผลงานทุกสายงาน</p> <p>2. แบบที่ใช้ในการประเมินบุคคลและผลงาน ให้ใช้แบบในการประเมินบุคคลและผลงาน</p> <p>3. ลักษณะของผลงานที่ใช้ประเมิน ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง คือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี นับตั้งแต่วันที่ขอรับการประเมิน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิดหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าวการวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้</p>	<p>หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก</p> <p>1. <u>การประเมินผลงาน</u></p> <p>กรณีใช้วิธีการประเมินผลงาน กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทาง ดังนี้</p> <p>1.1 รูปแบบและจำนวนผลงาน ประกอบด้วย</p> <p>1.1.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี (ปริมาณงาน)</p> <p>1.1.2 ผลงานเด่น จำนวนไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง ย้อนหลังไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันที่ผู้ขอรับการประเมินยื่นเอกสารขอประเมิน โดยเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมิน และ/หรือเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>1.1.3 คำรับรองตามมาตรการป้องกันการลอกเลียนผลงานฯ</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะการคำนวณ - ทักษะการจัดเก็บข้อมูล 3) สมรรถนะ (40 คะแนน) - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ - บริการที่ดี - การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ <p>ในงานอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม - การทำงานเป็นทีม <p>และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่งตามที่ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด จำนวน 3 สมรรถนะ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสืบเสาะหาข้อมูล - การตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน - การดำเนินการเชิงรุก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรื่องที่นำเสนอ 2. ระยะเวลาการดำเนินการ 3. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ 4. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน 5. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ) 6. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ 7. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ 8. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ 9. ข้อเสนอแนะ 	<p>ทั้งนี้ สำหรับจำนวนเล่มของผลงานที่จะส่งให้คณะกรรมการพิจารณาให้เป็นไปตามที่ อ.ก.ศ. กำหนด</p> <p>1.2 ลักษณะและเงื่อนไขของผลงานที่จะนำมาประเมินต้องมี ความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิคและวิธีการ เป็นผลงานที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน ทั้งนี้ อาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยมีลักษณะและเงื่อนไขการจัดทำผลงาน ดังนี้</p> <p>1.2.1 เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่ ก.ศ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
<p>ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน 2) ผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ประโยชน์ของผลงาน 4) ประสิทธิภาพและ <p>ความชำนาญงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 5) องค์ประกอบอื่น ๆ <p>ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ กำหนดให้คณะกรรมการฯ ดำเนินการประเมิน ข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส กำหนด หลักสูตร วิธีการสอบ และกำหนดวัน เวลา สถานที่ สอบ และรายงานผลการทดสอบเสนอเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาเห็นชอบ</p>		<p>1.2.2 กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของ บุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการ ประเมิน ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงาน ในส่วนใด และ/หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด โดยมีการ รับรองสัดส่วนผลงานจาก ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน</p> <p>1.2.3 ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อ เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อน ขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
<p>เกณฑ์การตัดสิน</p> <p>ผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้คะแนน ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ในแต่ละตอนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70</p> <p>ในกรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้นำหน่วยงานแจ้งผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมินและผู้เข้ารับการประเมินทราบ เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาผู้เข้ารับการประเมินให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการประเมินครั้งต่อไป</p>	<p>เกณฑ์การตัดสิน</p> <p>ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องได้คะแนนการประเมินบุคคลและผลงานในแต่ละองค์ประกอบข้อ (ก) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60</p>	<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>1. <u>มติให้ปรับปรุงผลงาน</u> กรณีที่คณะกรรมการพิจารณาผลงานแล้วเห็นว่าต้องปรับปรุงเพิ่มเติมรายละเอียดในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ถือว่าผลงานนั้นเป็น “ผลงานปรับปรุง” ให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงผลงานเพื่อส่งให้คณะกรรมการพิจารณาภายใน 1 เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งให้ปรับปรุงผลงาน กรณีส่งผลงานที่ปรับปรุงแล้ว ล่วงเลยระยะเวลาที่กำหนด ให้ผลงานนั้นเป็น “ผลงานแก้ไข” ทั้งนี้ กรณีปรับปรุงผลงานเกิน 3 ครั้ง ให้ถือว่า “ผลงานไม่ผ่านการประเมิน”</p> <p>2. <u>มติให้แก้ไขผลงาน</u> กรณีที่คณะกรรมการเห็นว่าผลงานที่นำเสนอจะต้องแก้ไขเพิ่มเติมผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานซึ่งอยู่ภายใต้เนื้อหาผลงานเดิม ให้ถือว่าผลงานนั้นเป็น “ผลงานแก้ไข” ให้ผู้ขอรับการประเมินแก้ไข</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
		<p>ผลงานส่งให้คณะอนุกรรมการพิจารณาภายใน 2 เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งจาก คณะอนุกรรมการ กรณีผู้ขอรับการประเมินส่ง “ผลงานปรับปรุง” ล่วงเลยระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือเป็น “ผลงานแก้ไข” ทั้งนี้ กรณีแก้ไข ผลงานมากกว่า 1 ครั้ง ให้ถือว่า “ผลงานไม่ผ่านการประเมิน”</p> <p>3. <u>มติให้ผลงานไม่ผ่านการประเมิน</u> กรณีที่เห็นว่าผลงานยังไม่มีคุณภาพถูกต้องเหมาะสมในด้าน เทคนิคและวิธีการ ความครบถ้วนสมบูรณ์และ ประสิทธิภาพของผลงาน หรือผลงานยังไม่สะท้อน ให้เห็นถึงความชำนาญงานที่เหมาะสมกับระดับ ที่จะแต่งตั้ง และได้คะแนนประเมินผลงานรวมทุก องค์ประกอบต่ำกว่าร้อยละ 60 หรือกรณีปรับปรุง ผลงานเกิน 3 ครั้ง หรือแก้ไขผลงานมากกว่า 1 ครั้ง ให้ถือว่า “ผลงานไม่ผ่านการประเมิน”</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
		<p>4. มติให้ผลงานผ่านการประเมิน กรณีที่คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าผลงานมีคุณภาพ มีความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิคและวิธีการ ครบถ้วนสมบูรณ์และมีความประณีตรวมถึงสะท้อนให้เห็นถึงความชำนาญในงาน และได้คะแนนประเมินผลงานจากคณะกรรมการทุกองค์ประกอบรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60</p> <p>5. คณะอนุกรรมการจะดำเนินการให้คะแนนใน “แบบประเมินผลงานของบุคคล” ได้ 2 กรณี คือ กรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่า “ผลงานผ่านการประเมิน” หรือกรณีที่พิจารณาแล้วเห็นว่า “ผลงานไม่ผ่านการประเมิน” โดยประเมินให้คะแนนตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่กำหนด พร้อมทั้งสรุปการประเมินผลงาน ผู้ขอรับการประเมินที่ถือว่าผ่านการประเมินผลงานต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
		<p>6. เมื่อคณะอนุกรรมการได้พิจารณาว่าผลงานนั้นผ่านการประเมินแล้วให้เลขานุการคณะอนุกรรมการจัดส่งแบบประเมินบุคคลและผลงานแบบประเมินผลงานของบุคคล และแบบสรุปการประเมินผลงาน ไปยังสำนักการเจ้าหน้าที่ภายใน 5 วันทำการ เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการแต่งตั้งต่อไป โดยแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผลงานผ่านการประเมิน</p> <p>7. กรณีที่คณะอนุกรรมการพิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมินแล้วมีมติให้ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้รายงานผลการพิจารณาพร้อมแนบแบบแสดงการประเมินผลงานและแบบประเมิน ผลงานของบุคคลไปยังสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมเพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งทราบ โดยผู้ขอรับการประเมินต้องยื่นเรื่องขอประเมินคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล</p>

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	ข้าราชการศาลยุติธรรม
		<p>พร้อมทั้งผลงานที่จัดทำและเรียบเรียงใหม่ เพื่อขอประเมินบุคคลเข้ามาใหม่</p> <p>8. การพิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน ให้จัดทำรายงานการประชุมเป็นหลักฐาน โดยจดยางงานการประชุมเฉพาะประเด็นที่มีมติ และรายละเอียดการปรับปรุงหรือแก้ไขผลงานให้ ครบถ้วน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ และ แจ้งผู้ขอรับการประเมินโดยเร็วเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ให้จัดทำบัญชีรายชื่อ ผลงานของผู้ขอรับการประเมินเก็บไว้เป็น ฐานข้อมูลในการตรวจสอบตามมาตรการป้องกันการลอกเลียนผลงานด้วย</p>

จากตารางการเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภททั่วไปของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พบว่า ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติงาน เลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน จะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน โดยต้องได้คะแนนรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการประเมิน และให้คณะกรรมการตรวจและพิจารณา ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาอีกครั้งก่อนนำเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา เมื่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เห็นชอบตามที่คณะกรรมการเสนอแล้ว สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรจะประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินและมีคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรง ตำแหน่งในระดับชำนาญงาน สำหรับการเลื่อนระดับชำนาญงานเป็นระดับอาวุโส สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งว่าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส เพื่อดำเนินการทดสอบผู้เข้า รับการประเมิน โดยวิธีสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการทดสอบจะต้องได้คะแนนรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงจะมีประกาศและคำสั่งเลื่อนและ แต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งในระดับอาวุโส ต่อไป

ทั้งนี้ การประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม จะมีลักษณะที่คล้ายกัน โดยกำหนดให้ผู้ขอรับการประเมินที่มีคุณสมบัติครบถ้วน จัดทำแบบ ขอบประเมินบุคคลและเอกสารประกอบคำขอประเมินบุคคล พร้อมทั้งส่งลักษณะงานตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองผลงาน และประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานพร้อมทั้งระบุเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อตรวจสอบเอกสารหลักฐานให้ถูกต้อง และให้ผู้ขอรับการประเมินส่งแบบประเมินบุคคลและผลงาน โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานพิจารณา ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ผ่าน การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องได้คะแนนการประเมินบุคคลและผลงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 แต่ทั้งนี้ ในการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการศาลยุติธรรม คณะกรรมการ อาจกำหนดให้มีการสอบ หรือการให้ทดลองปฏิบัติงาน ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน และมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ผู้ศึกษาจึงได้นำหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการประเมินของส่วนราชการอื่นมาทำการเปรียบเทียบ ให้เห็นถึงความแตกต่างของวิธีการและเงื่อนไขการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละส่วนราชการ เพื่อเป็น แนวทางในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมทั้งนำเสนอ

รูปแบบการจัดทำผลงาน ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำมาปรับใช้กับการประเมินเลื่อนระดับของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ต่อไป

4.5 แนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการทั้ง 3 ประเภท มีวิธีการและเงื่อนไขที่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาจึงได้นำหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินของส่วนราชการอื่น มากำหนดเป็นแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมทั้งรูปแบบการจัดทำผลงานเพื่อใช้ในการประเมินเลื่อนระดับของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.5.1 การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน)

1. สํารวจรายชื่อข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน โดยพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการสำรวจรายชื่อผู้ที่จะเข้ารับประเมิน ต้องมีคุณสมบัติตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน เป็นต้น และประกาศรายชื่อให้เป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

2. การประเมินบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการประเมินดำเนินการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามแบบประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยแบ่งการประเมินเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (100 คะแนน)

1) ความรู้ความสามารถ (40 คะแนน)

- ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

2) ทักษะ (20 คะแนน)

- ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

- ทักษะการคำนวณ
- ทักษะการจัดเก็บข้อมูล

3) สมรรถนะ (40 คะแนน)

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- บริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่ง

ตามที่ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภากำหนด จำนวน 3 สมรรถนะ

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)

- 1) คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน
- 2) ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 3) ประโยชน์ของผลงาน
- 4) ประสิทธิภาพและความชำนาญงาน
- 5) อื่น ๆ

3. ให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการจัดทำผลงานผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต จำนวน 2 เรื่อง ตามรูปแบบที่กำหนด เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

4. การประเมินผลงาน ให้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจและพิจารณาผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาและพิจารณาผลงาน จากรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่กำกับดูแลสำนักบริหารงานกลาง เป็นประธานกรรมการ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทุกคน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง เป็นกรรมการ และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง เป็นเลขานุการ โดยให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอผลงาน จำนวน 2 เรื่อง ประกอบด้วย

4.1 ผลงานผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

4.2 แนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต

5. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องได้คะแนนการประเมินบุคคลและผลงานในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

6. คณะกรรมการฯ ดำเนินการตรวจและพิจารณาผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา และผลงาน ก่อนที่จะนำเสนอผลการประเมินเสนอต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อประกอบการพิจารณาเห็นชอบ และจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินและคำสั่งแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรลงนาม

ในกรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินที่ไม่ผ่านการประเมิน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะแจ้งผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมินและผู้เข้ารับการประเมินทราบ เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาผู้เข้ารับการประเมินให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการประเมินครั้งต่อไป

4.5.2 การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงานเลื่อนเป็นระดับอาวุโส)

1. สรรวจรายชื่อข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน โดยพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการสำรวจรายชื่อผู้ที่เข้ารับการประเมิน ต้องมีคุณสมบัติตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมิน เป็นต้น และประกาศรายชื่อให้เป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

2. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประกอบด้วย

(1) ประธานกรรมการ ให้แต่งตั้งจากรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

(2) กรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 7 คน ให้แต่งตั้งจาก

(ก) ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภท อำนวยการระดับสูง ประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับอาวุโสขึ้นไป

(ข) ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส แล้วรายงานผลต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

3. คณะกรรมการกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบ และกำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ โดยผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และรายงานผลการทดสอบเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาเห็นชอบ และให้ผู้ที่ผ่านการทดสอบเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานต่อไป

3.1 การประเมินบุคคล ดำเนินการดังนี้

ก) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลโดยกำหนดรายการประเมินไว้ โดยแบ่งการประเมินเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (100 คะแนน)

1) ความรู้ความสามารถ (40 คะแนน)

- ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

2) ทักษะ (20 คะแนน)

- ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
- ทักษะการคำนวณ
- ทักษะการจัดเก็บข้อมูล

3) สมรรถนะ (40 คะแนน)

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- บริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่ง

ตามที่ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภากำหนด จำนวน 3 สมรรถนะ

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)

- 1) คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน
- 2) ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 3) ประโยชน์ของผลงาน

4) ประสบการณ์และความชำนาญงาน

5) อื่น ๆ

ข) ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

3.2 การประเมินผลงาน จำนวน 2 เรื่อง ประกอบด้วย

1. ผลงานผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

2. แนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต

4. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องได้คะแนนการประเมินผลงานในแต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

5. คณะกรรมการฯ รายงานผลการประเมินเสนอต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อประกอบการพิจารณาเห็นชอบ และจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินและคำสั่งแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรลงนาม

ในกรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินที่ไม่ผ่านการประเมิน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะแจ้งผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมินและผู้เข้ารับการประเมินทราบ เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาผู้เข้ารับการประเมินให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการประเมินครั้งต่อไป

4.5.3 รูปแบบการเสนอผลงาน

(ก) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ให้สรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรือของหน่วยงาน หรือเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

(ข) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย

(ค) ผลงานที่จะนำมาประเมิน มีเงื่อนไขดังนี้

1. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า 1 ระดับอยู่ด้วย

2. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

3. กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

4. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอเพื่อขอรับการประเมินในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

5. แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

(ง) ลักษณะของผลงาน

1. ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน

1.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

1.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

1.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

1.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

1.5 ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ

2. ระดับชำนาญงานเลื่อนเป็นระดับอาวุโส

2.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางาน ในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

2.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

2.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

2.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือ ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในระดับสูงมาก

2.5 ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับ ในระดับสำนักหรือระดับสำนักงาน หรือวงการวิชาชีพนั้น ๆ โดยมีรูปแบบการนำเสนอผลงานไว้ท้ายภาคผนวก

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และส่วนราชการอื่น และเสนอแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยศึกษาจากแนวคิดวิชาการ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส และนำข้อมูลมาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป โดยมีผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

5.1.1 การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไปของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และส่วนราชการอื่น

จากการศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม จะเห็นได้ว่า หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของตำแหน่งประเภททั่วไปของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความเหมือนและความแตกต่างกับส่วนราชการอื่น ดังนี้

(ก) การประเมินบุคคล

ในการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ และข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม มีความเหมือนกันคือ ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่เข้ารับการประเมินจะเป็นผู้ประเมิน โดยมีองค์ประกอบในการพิจารณาและน้ำหนักคะแนน (100 คะแนน) มีการวัดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งคะแนนในแต่ละองค์ประกอบอาจมีความแตกต่างกัน

โดยสรุปแล้วในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญงาน ต้องได้คะแนนรวมแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และระดับอาวุโส ต้องได้คะแนนรวมแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จึงจะถือว่าผู้นั้นผ่านการประเมิน

(ข) การทดสอบ

การประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไปของข้าราชการรัฐสภาสามัญ จะมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินการเพื่อทดสอบผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งมีความแตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม ที่ไม่มีการทดสอบ ดังนี้

ระดับชำนาญงาน

การประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จะประเมินโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และคณะกรรมการตรวจและพิจารณาผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน เพียงอย่างเดียว ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนจากผู้บังคับบัญชาในแต่ละภาคไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 และรายงานผลการทดสอบเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาต่อไป

ระดับอาวุโส

การประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จะดำเนินการโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ โดยกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบ ออกเป็น 3 ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) โดยผู้ที่ผ่านการทดสอบจะต้องได้คะแนนรวมแต่ละภาค ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และรายงานผลการทดสอบเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาต่อไป

(ค) การประเมินผลงาน

การประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไปของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามัญ ไม่ได้กำหนดให้มีการประเมินผลงานทั้งในระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ซึ่งแตกต่างกับการประเมินของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการศาลยุติธรรม ที่กำหนดให้ผู้ขอรับการประเมินจัดส่งผลงาน จำนวน 2 เล่ม ประกอบด้วย

1. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
2. ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลงานที่จะนำมาประเมินนั้น ต้องมีความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิคและวิธีการ เป็นผลงานที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน ที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งในสายงานที่จะขอรับการประเมินตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ ที่กำหนดไว้เป็นหลัก ทั้งนี้ อาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น โดยผลงานที่ผ่านการประเมินนั้น จะต้องเป็นผลงานที่มีคุณภาพ มีความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิคและวิธีการ ครบถ้วนสมบูรณ์และมีความประณีต รวมถึงสะท้อนให้เห็นถึงความชำนาญในงาน และได้คะแนนประเมินผลงานทุกองค์ประกอบรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินของส่วนราชการอื่นมาเป็นแนวทางในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ทั้งในระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส โดยพิจารณาถึงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และทางเลือก ในการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ ข้อมูลที่ได้จากการวัดผลจะเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ และใช้การตัดสินใจที่มีคุณธรรม โดยผู้ที่ผ่านการประเมินนั้นจะต้องเป็นไปตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2556 ข้อ 50 ที่ต้องสะท้อนให้เห็นว่าเป็น ผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติ เหมาะสมมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับประโยชน์สูงสุด จากคุณค่าของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร ขณะเดียวกันข้าราชการรัฐสภาสามัญ ก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความเจริญก้าวหน้าตามความมุ่งหวังของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับบงยุทธ์ แฉล้มวงษ์, กนกพร สุโมตยกุล และศักดินา สนธิศักดิ์โยธิน ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพาณิชย์ การศึกษาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้าย ที่ได้กล่าวไว้ว่า การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย จะต้องคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและบทบาท ภาระหน้าที่ตามสายงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ มีหลักเกณฑ์แน่ชัดและเป็นธรรมดำเนินการด้วยความโปร่งใส และสามารถที่จะทำการตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน มีการเจริญก้าวหน้าในงานตามสายงานของตน อย่างแน่ชัด และยังสอดคล้องกับ ศิริมา คชสังข์ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวางแผนการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพในรูปแบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่น : กรณีศึกษา บริษัท ชิว - เนชั่นแนล จำกัด กล่าวไว้ว่า การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้พนักงานได้มีการพัฒนา ตนเองและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีนโยบายการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในอาชีพให้แก่พนักงานในทุกระดับตำแหน่งให้มีโอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียม ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นที่เน้นความเสมอภาคในหมู่พนักงาน

5.1.2 แนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการ รัฐสภาสามัญ

จากการศึกษาพบว่า การประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการรัฐสภาสามัญ นอกเหนือจากการประเมินบุคคลแล้วที่มีลักษณะการประเมินคล้ายคลึงกับส่วนราชการอื่น แต่การทดสอบ โดยวิธีการสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ อาจจะไม่เพียงพอที่จะได้บุคคลมาดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผู้ศึกษาเห็นว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรดำเนินการโดยเพิ่มกระบวนการประเมินด้วยการจัดทำผลงาน เช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น จำนวน 2 เรื่อง คือ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมินและ/หรือเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงงาน หรือข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน โดยผลงานที่จะนำมาประเมิน ต้องมีความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิคและวิธีการ เป็นผลงานที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งจะทำให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

ทั้งนี้ แนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการ รัฐสภาสามัญที่ผู้ศึกษาได้นำเสนอนั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส จะทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ข้าราชการที่มีคุณภาพ เหมาะสม สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มีความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า เป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าของโครงการและความสำเร็จของโครงการอันเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการ กล่าวคือ เป็นเครื่องแสดงว่าโครงการได้ดำเนินไปแล้ว ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการมากน้อยเพียงใด ตลอดจนในอนาคตควรจะดำเนินการอย่างไร ซึ่งเป็น การพิจารณาคุณค่าโดยใช้ผลงานในอดีต และพิจารณาถึงศักยภาพและทางเลือกในการดำเนินงาน ในอนาคตต่อไปด้วย และยังสอดคล้องกับ วิลาวรรณ รพีพิศาล ที่กล่าวว่า การที่บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะหน้าที่การงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นดีกว่าเดิม และมีหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้ง ฐานะเกียรติภูมิ สถานะทางสังคมมากขึ้นด้วย ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งถือเป็นสมมติฐานขององค์กร ที่ได้ขยายขอบข่ายหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นการยกระดับรายได้ค่าจ้าง ผลตอบแทนที่ดีขึ้น และยังได้รับอภิสิทธิ์บางอย่างที่องค์กรได้จัดสรรให้เป็นสิ่งตอบแทนควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผู้ศึกษาเห็นว่าเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญได้มีการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับการประเมินเลื่อนระดับของส่วนราชการอื่น จึงควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการ รัฐสภาสามัญใหม่ โดยให้ผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปทุกตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 14 ตำแหน่ง (รายละเอียดแนบท้ายภาคผนวก) ที่ประสงค์เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จากระดับปฏิบัติงานเป็นระดับชำนาญงาน และจากระดับชำนาญงานเลื่อนเป็นระดับอาวุโส จัดทำผลงานเพื่อขอรับการประเมิน ซึ่งแต่เดิมมีเพียงการประเมินบุคคลเท่านั้น ดังนั้น จึงควรเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบการนำเสนอผลงานตามที่ได้นำเสนอในบทที่ 4 จำนวน 2 เรื่อง ดังนี้

1. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมิน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการหรือต่อประชาชน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นรูปแบบหรือแนวทางในการปฏิบัติงานได้ โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ และมีผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์

2. ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และนโยบายของส่วนราชการ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของงานโครงการ หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาการดำเนินการไว้ด้วย ทั้งนี้ ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถติดตามผลภายหลังได้รับการแต่งตั้งแล้ว

โดยผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้คะแนนประเมินผลงานแต่ละเรื่อง ดังนี้

1. ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
2. ระดับชำนาญงานเลื่อนเป็นระดับอาวุโส ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ งาน การสอนงาน หรือโปรแกรมพี่เลี้ยง และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้มีการพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และส่งผลให้ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกิดประโยชน์สูงสุด

5.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) พิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ให้เหมือนกับส่วนราชการอื่น โดยการประเมินผลงาน ซึ่งผลงานที่จะนำมาประเมินต้องมีความถูกต้องเหมาะสมในด้านเทคนิค และวิธีการ เป็นผลงานที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมิน เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้บุคคลที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

บรรณานุกรม

- ชวาล แพร์ตกุล. (2552). เทคนิคการวัดผล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช, หน้า 140.
- ดิเรก ฤกษ์หรัาย. (2527). การพัฒนาชนบท เป็นหลักการพัฒนาสังคมและแนวคิด **ความคิด
ความจำเป็นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์, หน้า 123.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (ม.ป.ป.). การประเมินบุคคล. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม, หน้า 20.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา, หน้า 214
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต, หน้า 5 - 6.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์, กนกพร สุโมตยกุล, และศักดิ์โยธิน. (2542). รายงานการวิจัย
เรื่อง **การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพาณิชย์ : ส่วนหนึ่งของโครงการแผนแม่บท
กระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. 2540 - 2549**. กรุงเทพฯ: ฝ่ายการวิจัยเศรษฐกิจรายสาขา
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, หน้า 13.
- ยุภา ทรัพย์มรรค. (2548). การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
สาขาการบริหารในระบบข้าราชการพลเรือนไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชนมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (17 ตุลาคม 2556). กฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2556. เล่มที่ 130 ตอนที่ 94 ก.
- ราชกิจจานุเบกษา. (11 พฤษภาคม 2554). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554.
เล่มที่ 128 ตอนที่ 34 ก.
- ราชกิจจานุเบกษา. (11 พฤษภาคม 2558). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2558. เล่มที่ 132 ตอนที่ 43 ก.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
วิจิตรหัตถกร, หน้า 6 - 7, 181 - 184.
- ศิริมา คชสังข์. (2545). การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในรูปแบบการบริหารงาน
แบบญี่ปุ่น : กรณีศึกษา บริษัท ชิว - เนชั่นแนล จำกัด. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษา
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2551). วิธีวิทยาการประเมิน ศาสตร์แห่งคุณค่า. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 95 - 96.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). การประเมินโครงการ แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 7, ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 2.
- เสนาะ ดิเียว. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หน้า 133.
- สำนักงาน ก.พ. (ม.ป.ป.). ตำแหน่งว่างจะเลือกใคร. วารสารข้าราชการ, ปีที่ 35. หน้า 12.
- สำนักงาน ก.พ. (2554). หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsccms/frontweb/view.jsp?module=document>
- สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. (2565). มติ ก.ร. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://intranet.parliament.go.th/group02/>

ภาคผนวก

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ของ

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่

กลุ่มงาน สำนัก

1. ชื่อผลงาน
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
 1.
 2.
 3.
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....
5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

1.	สัดส่วนของผลงาน
2.	สัดส่วนของผลงาน
3.	สัดส่วนของผลงาน
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

.....

.....

.....
7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

8. การนำไปใช้ประโยชน์

.....

.....

.....

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

10. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้อง
ตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริง
ทุกประการ

ลงชื่อ	ลงชื่อ
(.....)	(.....)
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสำนัก
...../...../...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่

กลุ่มงาน สำนัก

เรื่อง

หลักการและเหตุผล

.....

.....

.....

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

.....

.....

.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

.....

.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

...../...../.....

รายชื่อตำแหน่งประเภททั่วไป
ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

1. เจ้าพนักงานชวเลข
2. เจ้าพนักงานธุรการ
3. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
4. เจ้าพนักงานพัสดุ
5. เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์
6. เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ทั่วไป
7. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
8. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
9. ผู้ประกาศและรายงานข่าว
10. เจ้าพนักงานห้องสมุด
11. นายช่าง
12. นายช่างศิลป์
13. นายช่างพิมพ์
14. เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	นายสนธยา อินทรชื่น
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
คุณวุฒิการศึกษา	เกษตรศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สถานที่ติดต่อ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 1111 ถนนสามเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
หมายเลขโทรศัพท์	ที่ทำงาน 0 2242 5900 ต่อ 5213