การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โครงการคลินิก HR

กองการเจ้าหน้าที่ ร่วมกับ สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ระหว่างวันที่ 19-20 มีนาคม 2551

ณ โรงแรมโฆษะ จังหวัดขอนแก่น

โดย ฝ่ายวางแผนอัตรากำลังคน

กองการเจ้าหน้าที่ สป.กษ.

วิทยากรโดย...

นายประหยัด อุศรัตนิวาส (บุคลากร 7)
ฝ่ายวางแผนอัตรากำลังคน กกจ.สป.กษ.
โทรศัพท์ : 02-281-4167

กกจ. สป.กษ.

วิทยากรโดย...

นายชัยภัทร เกษมณี (บุคลากร 4)

ฝ่ายวางแผนอัตรากำลังคน กกจ.สป.กษ.

E- mail : ketmanee_nat@hotmail.com

โทรศัพท์ : 02-281-4167

กกจ. สป.กษ.

หัวข้อการบรรยาย

ฝ่ายวางแผนอัตรากำลังคน

1. การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548)

2. การมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่ง (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว18 ลงวันที่ 1 กรกาคม 2547 และที่ นร 1008/ว5 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2549)

แนวคิด

1. โครงสร้างตำแหน่งของส่วนราชการ ถูกกำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

2. ก.พ. มอบ/กระจาย อำนาจการบริหารงานบุคคลให้กับ อ.ก.พ.ส่วนราชการ(กรม) และผู้บริหารของส่วนราชการ โดยเฉพาะการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

3. การประเมินบุคคลต้องมีการคัดสรรคนที่มีความเหมาะสม ก่อนที่จะส่งผลงานเพื่อประเมินผลงาน

แนวคิด (ต่อ)

4. การประเมินบุคคลคำนึงถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะหลักคุณธรรม

5. ผลงานที่นำมาใช้ในการประเมิน ควรเป็นผลงานที่มีลักษณะการนำข้อมูลมาศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ให้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับพัฒนางานของหน่วยงาน

6. ควรมีการเผยแพร่ผลงาน เพื่อประโยชน์ในการศึกษา ใช้อ้างอิง และป้องกันการลอกเลียนผลงาน

หลักการ

1. ก.พ. มอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กรม ดำเนินการบริหารจัดการเรื่องการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย
   - หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล
   - ขั้นตอนการคัดเลือก
   - การส่งผลงานประเมิน
   - องค์ประกอบและแบบฟอร์มต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

หลักการ (ต่อ)

2. เน้นกระบวนการคัดเลือกคนอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม ให้ได้คนที่เหมาะสมก่อนที่จะให้ส่งผลงานเพื่อประเมิน
3. ผลงานที่ส่งประเมิน จะต้องมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพมากกว่าปริมาณ และต้องประกอบด้วย 2 ส่วน
   - ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
   - แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สาระสำคัญของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว10 ลงวันที่ 15 ก.ย. 48

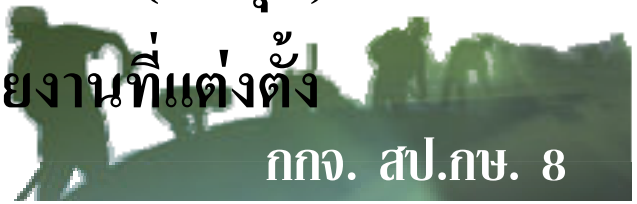
1. ยกเลิก ว16 / 2538 ลงวันที่ 29 ก.ย. 38 เฉพาะหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา
2. ยกเลิก ว11 / 2546 ลงวันที่ 21 พ.ย. 46 เกี่ยวกับการมอบอำนาจการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอประเมินผลงาน
3. ยกเลิก ว6 / 2547 ลงวันที่ 9 เม.ย. 47 เกี่ยวกับการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ 3 มาขอเกื้อกูล
4. กำหนดให้มีการคัดเลือกบุคคลก่อนเข้ารับการประเมินผลงาน
5. ให้มีการประกาศผลการพิจารณาคัดเลือกอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และให้มีการทักท้วงได้

สาระสำคัญของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว10 ลงวันที่ 15 ก.ย. 48 (ต่อ)

6. คณะกรรมการประเมินผลงานระดับ 8 ลงมา ไม่ได้กำหนดให้มีผู้แทน ก.พ. ร่วมเป็นกรรมการ

7. การส่งผลงานต้องส่ง 2 ส่วน คือ
   - ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
   - ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล มอบให้ อ.ก.พ. กรม หรือ คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณา
   - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด (ต้นทุน)
   - ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้ง



หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

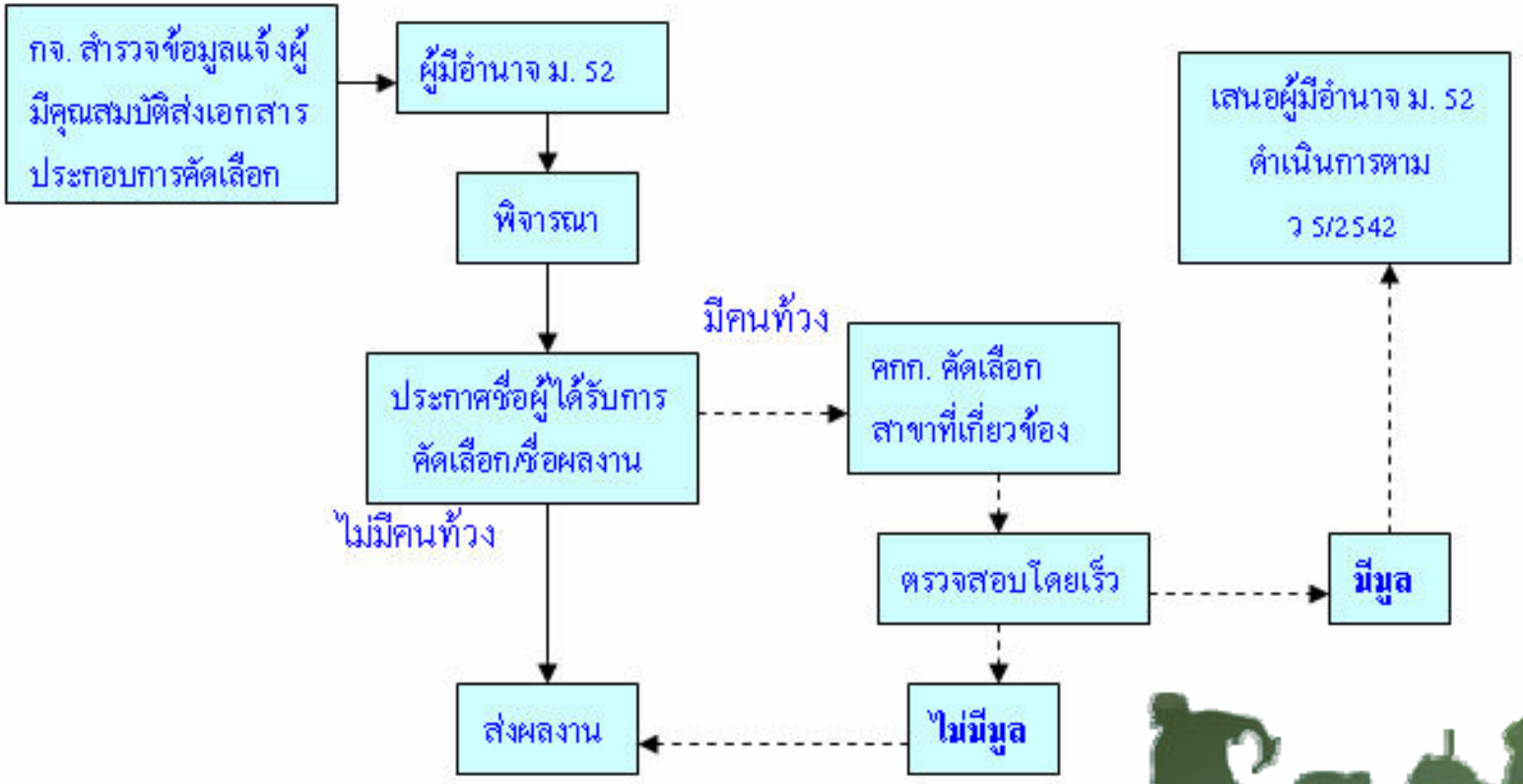
การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

กรณีที่ 1 ตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งในระดับควบ หรือเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว มอบให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ / ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

กรณีที่ 2 ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งในระดับควบหรือเลื่อนไหล และตำแหน่งว่างทุกกรณี มอบให้ อ.ก.พ. กรม / คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกก่อนเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ / ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

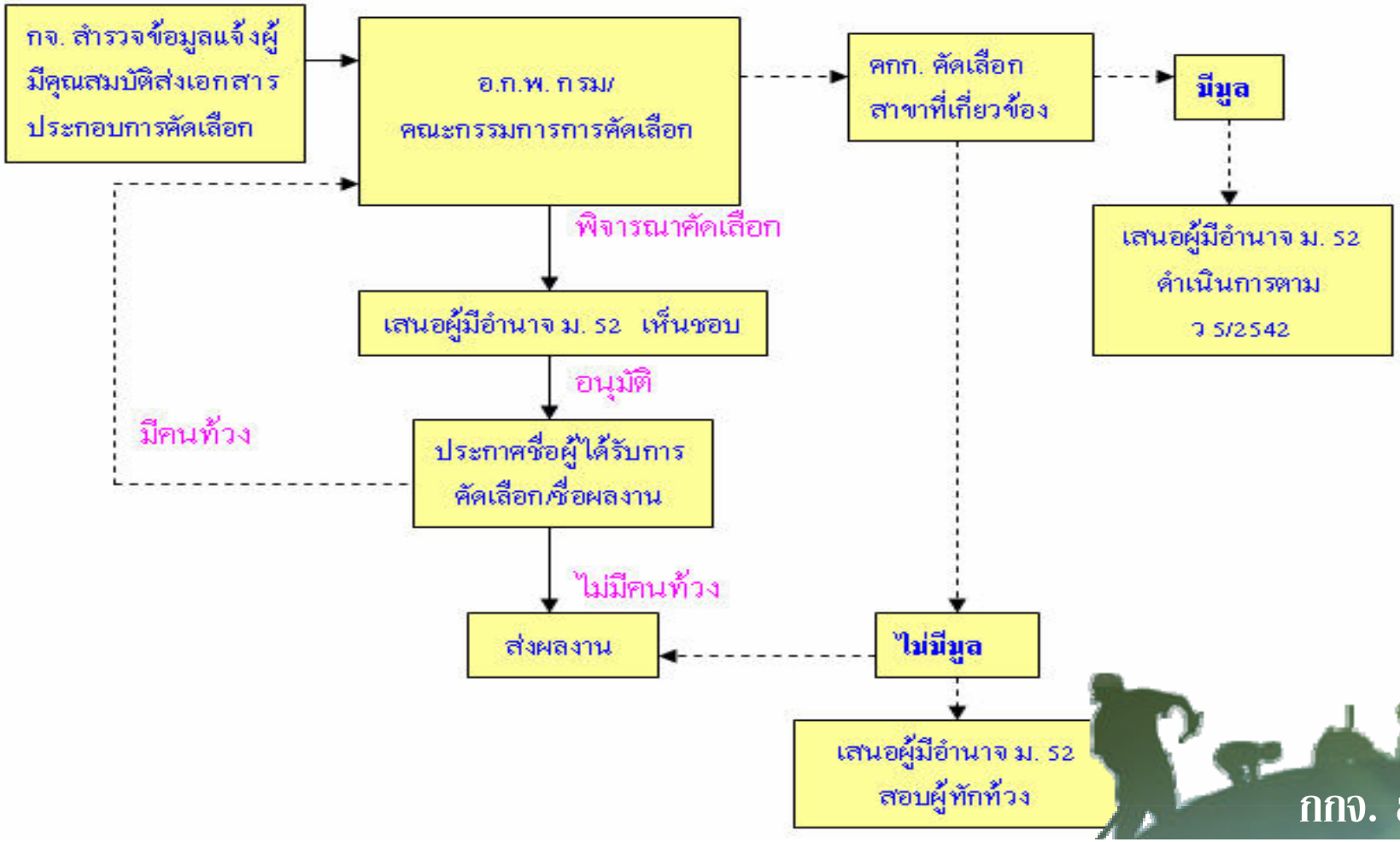
ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

1. กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบ หรือเลื่อนไหลและมีคนครองอยู่ เช่น ต. นายแพทย์ 4-6 หรือ 7 วช. หรือ 8 วช. ต.พยาบาลวิชาชีพ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7 วช. หรือ ต. บุคลากร 3-5 หรือ 6ว เป็นต้น



ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล (ต่อ)

2. กรณีการแต่งตั้งให้ดำรง ต. นอกเหนือจากกรณีที่ 1 ไม่ใช่ตำแหน่งในระดับควบหรือเลื่อนไหลเช่น ต.นักวิชาการพัสดุ 7ว ต.นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ 7ว หรือ 8ว หรือ ต.บุคลากร 8ว เป็นต้น และตำแหน่งว่างทุกกรณี



การสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติของ กกจ.

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1. มีคุณวุฒิการศึกษา ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
2. มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

กรณีแต่งตั้งเป็นระดับ 6

- ดำรงตำแหน่งระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ
- ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 4 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
- ต้องดำรงตำแหน่งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี (ต้นทุน)

การสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติของ กกจ. (ต่อ)

กรณีแต่งตั้งเป็นระดับ 7

- ดำรงตำแหน่งระดับ 6 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ
- ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
- ต้องดำรงตำแหน่งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี (ต้นทุน)

กรณีแต่งตั้งเป็นระดับ 8

- ดำรงตำแหน่งระดับ 7 มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ
- ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
- ต้องดำรงตำแหน่งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี (ต้นทุน)

การสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติของ กกจ. (ต่อ)

3. คุณสมบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบอาชีพของสายงานต่างๆ (ถ้ามี)
4. มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับที่จะแต่งตั้ง
   - ❑ กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งเป็นระดับ 6ว จะต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้
     - วุฒิปริญญาตรี 6 ปี
     - วุฒิปริญญาโท 4 ปี
     - วุฒิปริญญาเอก 2 ปี

การสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติของ กกจ. (ต่อ)

- กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งเป็นระดับ 7ว จะต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้
  - วุฒิปริญญาตรี 7 ปี
  - วุฒิปริญญาโท 5 ปี
  - วุฒิปริญญาเอก 3 ปี
- กรณีประเมินเพื่อแต่งตั้งเป็นระดับ 8ว จะต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้
  - วุฒิปริญญาตรี 8 ปี
  - วุฒิปริญญาโท 6 ปี
  - วุฒิปริญญาเอก 4 ปี

เอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. สป.กษ. กำหนด

1. แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
2. แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
3. ข้อมูลของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
   - อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของหน่วยงาน (กอง / สำนัก)
   - หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
4. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี
5. ชื่อผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน เค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานที่ปฏิบัติ
6. ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จำนวนผลงานตามที่ อ.ก.พ. สป.กษ. กำหนด

กรณีแต่งตั้งเป็นระดับ 6ว จำนวน 2 เรื่อง

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง
- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 1 เรื่อง

กรณีแต่งตั้งเป็นระดับ 7ว และ 8ว จำนวน 3 เรื่อง

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน 2 เรื่อง
- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 1 เรื่อง

การจัดทำผลงาน เพื่อประกอบการประเมิน

ผลงานที่ส่งประเมิน จะต้องเป็นผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพมากกว่าปริมาณและต้องประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ส่วนที่ 2 เป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ต้องนำเสนอว่า “คุณทำอะไร” ให้นำเสนอรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ระบุผลสำเร็จของงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้น หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางาน ใช้เสริมยุทธ์ศาสตร์ของหน่วยงาน มิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

(ตัวอย่างรูปแบบการนำเสนอตามตัวอย่างที่ 1)

ตัวอย่างที่ 1

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1. ชื่อผลงาน / ผลการปฏิบัติงาน.....
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ.....
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ.....
5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี).....(สัดส่วน).....
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ.....
7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ / คุณภาพ).....
8. การนำไปใช้ประโยชน์.....
9. ความยุ่งยากในการดำเนินงาน / ปัญหา / อุปสรรค.....
10. ข้อเสนอแนะ.....
11. การรับรองผลงาน (ผู้จัดทำ , ผู้ร่วมดำเนินการ , ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินงาน , ผู้อำนวยการสำนัก/กอง) .....

ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ต้องนำเสนอว่า “คุณจะทำอะไร” เป็นการนำเสนอแนวคิดวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานในเชิงรุก เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง โดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

(ตัวอย่างรูแบบการนำเสนอตามตัวอย่างที่ 2)

ตัวอย่างที่ 2

ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. ของ .....
2. เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง .....ตำแหน่งเลขที่ .....
3. สำนัก / กอง .....
4. เรื่อง .....
5. หลักการและเหตุผล .....
6. บทวิเคราะห์ / แนวความคิด / ข้อเสนอ .....
7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ .....
8. ตัวชี้วัดความสำเร็จ .....
9. ลงชื่อ ผู้เสนอแนวความคิด.....

ผลงานที่จะนำมาประเมินจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข

1. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 1 ระดับ (ยกเว้นคณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า 1 ระดับ อยู่ด้วย)
2. ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือการฝึกอบรม
3. กรณีที่เป็นผลงานร่วมกัน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินมีส่วนร่วมจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

ผลงานที่จะนำมาประเมินจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข (ต่อ)

4. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินแล้วจะนำมาเสนออีกไม่ได้
5. แนวคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งและต้องมีตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย
6. จำนวนผลงานส่งตามจำนวนที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด
7. อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

คณะกรรมการในการประเมินบุคคล

อ.ก.พ. สป.กษ. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดจำนวน 2 คณะ

1. คณะกรรมการการคัดเลือกบุคคล

มีหน้าที่ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลใน สป.กษ. และสำนักงานรัฐมนตรี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และอ.ก.พ. สป.กษ. กำหนด

2. คณะกรรมการประเมินผลงาน

มีหน้าที่ ประเมินผลงานของบุคคลใน สป.กษ. และสำนักงานรัฐมนตรี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และอ.ก.พ. สป.กษ. กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน เพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

1. กรณีไม่เคยดำรงตำแหน่งที่เป็น ว หรือ วช.

(มีคุณสมบัติครบถ้วน)

- คัดเลือกบุคคล

- ประเมินผลงาน

2. กรณีที่ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งที่เป็น ว หรือ วช.

(อยู่ในระดับเดียวกัน และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

- ไม่ต้องประเมินผลงาน

3. กรณีนอกเหนือจากกรณีที่ 1 และ 2

- คัดเลือกบุคคล
- อาจให้ประเมินผลงานใหม่หรือไม่ก็ได้

แนวทางการจัดทำผลงาน เพื่อประกอบการประเมิน เป็นรูปเล่ม

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

บทที่ 1 บทนำ

- 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของผลงาน
- 1.2 วัตถุประสงค์ของผลงาน
- 1.3 ระยะเวลาที่ดำเนินการ
- 1.4 ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
- 1.5 ส่วนของผลงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

บทที่ 2 ความรู้ทางวิชาการ หรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ เช่น ข้อบังคับ ระเบียบหรือแนวคิดทางวิชาการ

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ต่อ)

บทที่ 3 ผลการดำเนินงาน

- 3.1 เนื้อหาสาระ และขั้นตอนการดำเนินการ
- 3.2 ผลสำเร็จของงาน
- 3.3 การนำไปใช้ประโยชน์
- 3.4 ความยุ่งยากในการดำเนินงาน / ปัญหา / อุปสรรค

บทที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แนวทางการจัดทำผลงาน เพื่อประกอบการประเมิน เป็นรูปเล่ม

ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

1.2 วัตถุประสงค์ของการนำเสนอ

บทที่ 2 บทวิเคราะห์ / แนวความคิด / ข้อเสนอ

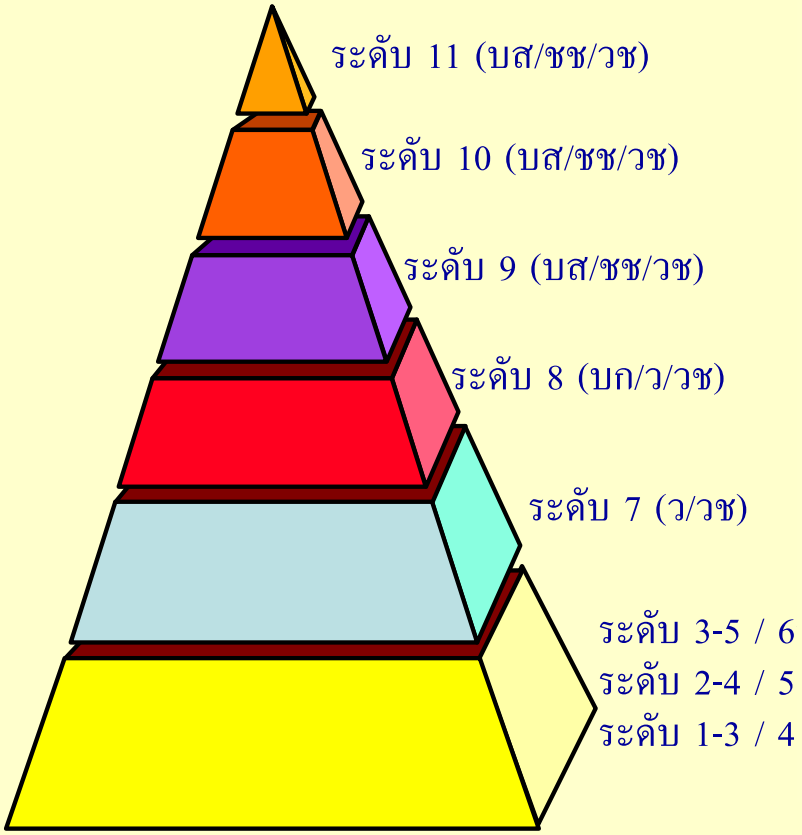
บทที่ 3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

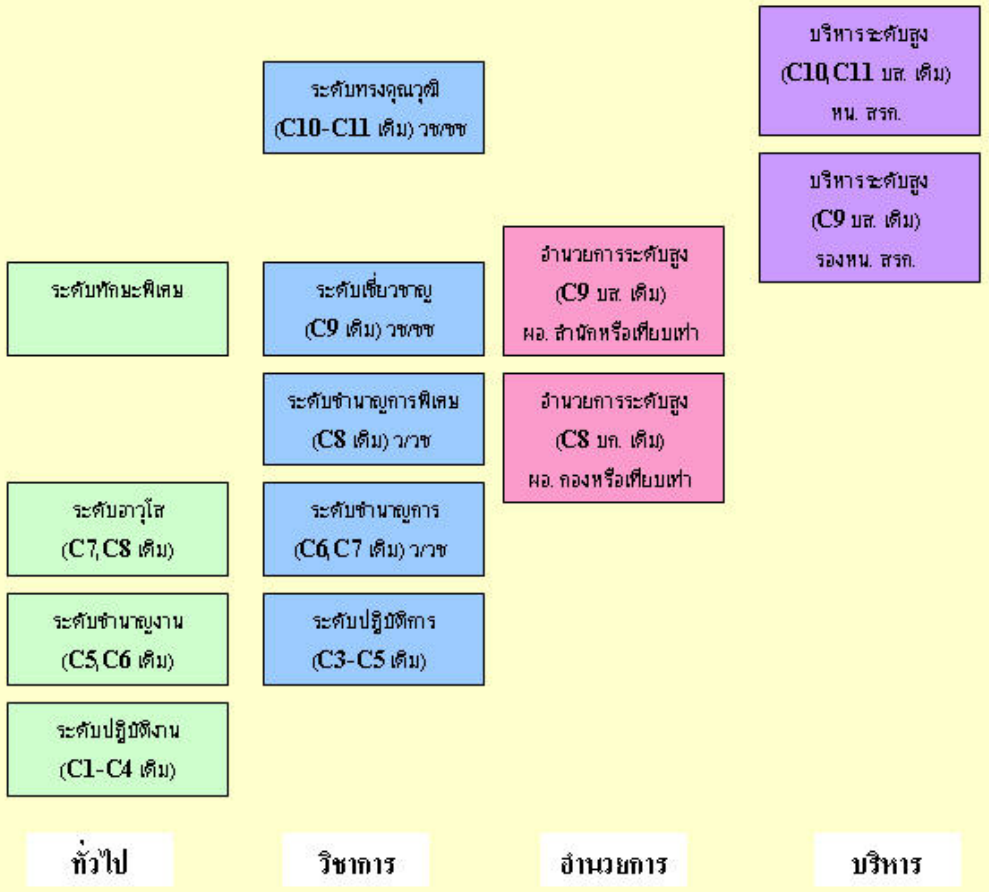
จบการบรรยาย ฝ่ายวางแผนอัตรากำลังคน

ระบบการกำหนดตำแหน่ง: เปรียบเทียบโครงสร้างตำแหน่ง

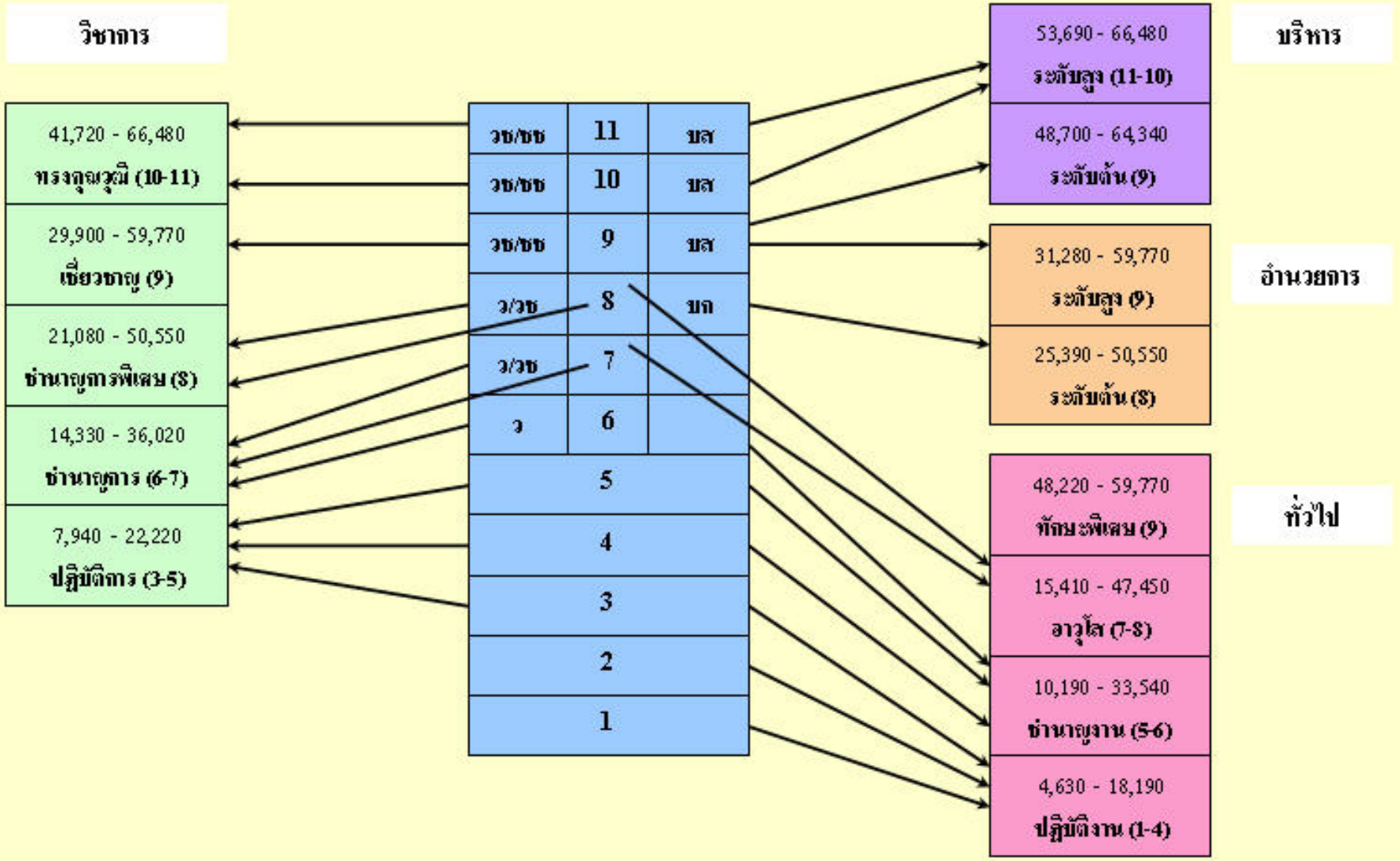
เดิม



ใหม่



การจัดตำแหน่งเข้าสู่โครงสร้างตำแหน่งใหม่



ทดสอบภาษาบาลี

ทินฺมินฺ จมนฺ ทิกุนฺ

แปลว่า

ที่นั่งมีไม่นั่ง จะมานั่งที่...นั่ง