



การประชุมรับฟังความเห็น

เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินบุคคล

และประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ที่มา

อ.ก.พ.ฯ ในการประชุมครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2564
กำหนดเป้าหมายการทำงานของ อ.ก.พ. ในช่วง 3 ปี ดังนี้



ศึกษาวิธีการหรือรูปแบบ
การประเมินผลงานทางวิชาการ
ของหน่วยงานอื่นของรัฐ



กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน
ระดับสูงขึ้นในแต่ละระดับ



ศึกษาและรวบรวมสภาพปัญหา
ที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติจริง ๆ
ในแต่ละระดับ

ข้อมูลประกอบการรับฟังความเห็น

ที่มาของการกำหนด “ตำแหน่งทางวิชาการ” และการประเมินผลงานทางวิชาการ

ว 10/2529

คำอธิบายระบุว่าเนื่องด้วยในบางส่วนราชการมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งที่มีลักษณะงานในด้านการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย จึงได้มีการกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ 6) ผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ 7) ผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ 8) หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 9) โดยให้เรียกชื่อตำแหน่งดังกล่าวโดยใช้คำรวมว่า “ตำแหน่งทางวิชาการ” ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ไม่ใช่หัวหน้า หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ (หน่วยงาน) เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในสายงานนั้น ๆ

คุณสมบัติที่สำคัญ จะต้องแสดงผลงานที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง โดยส่งคำขอประเมินบุคคลให้ ก.พ. พิจารณาก่อนแต่งตั้ง

ว 7/2533 (ว 22/2540)

ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งทางวิชาการกำหนดให้ประเมินจาก

- job description
- job requirement
- employee profile
- job matching

โดยไม่ต้องส่งผลงานวิชาการให้ ก.พ. ประเมิน

ข้อมูลประกอบการรับฟังความเห็น

ว 10/2529

“ตำแหน่งทางวิชาการ” (ตำแหน่ง ว/วช/ชช)

ว 7/2533 (ว 22/2540)

“ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งทางวิชาการ”

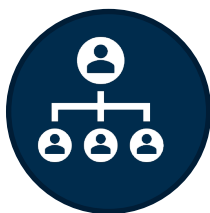
พ.ร.บ.ฯ 2551

นำรูปแบบการประเมินฯ “ตำแหน่งทางวิชาการ” มาใช้กับ
ตำแหน่งประเภทวิชาการทั้งหมด

กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับ
ตำแหน่ง 2551 กำหนดลักษณะงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ
ออกเป็น **2 ลักษณะ**

- ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างานหรือผู้ให้คำปรึกษา

- การนำรูปแบบการประเมินดังกล่าวมาปรับใช้ จึงอาจ**ไม่ใช่รูปแบบที่มีความเหมาะสม**กับการกำหนดตำแหน่งในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่แตกต่างกัน
- การประเมินผลงานทางวิชาการเพียงอย่างเดียวอาจ**ไม่ใช่รูปแบบที่มีประสิทธิภาพสูงสุด** หากไม่มีการบูรณาการเครื่องมือหรือกลไกอื่น ๆ



หัวหน้างาน

ผอ.รพ./นักการทูต/
หัวหน้าพยาบาล



ระดับควบ

- ปก./ชก. ทุกตำแหน่ง
- ปก./ชก./ชพ. เช่น นายแพทย์
ทันตแพทย์ นายสัตวแพทย์



ทักษะความชำนาญ
เฉพาะตัว

เช่น นักโบราณคดี
ภัณฑารักษ์ นวก.
ละครและดนตรี



ชพ.ขึ้นไป
ที่ไม่ใช่หัวหน้างาน

รายละเอียด	รูปแบบการประเมิน			
	ตำแหน่งหัวหน้างาน	ตำแหน่งระดับควบ	ตำแหน่งที่ใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว	ตำแหน่ง ขพ ขึ้นไปที่ไม่ใช่หัวหน้างาน
คุณสมบัติบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> Spec กรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่ตรงกับ Job Requirement ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด คุณสมบัติอื่น ๆ 	<ol style="list-style-type: none"> Spec กรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่ตรงกับ Job Requirement ที่ อ.ก.พ. เป็นผู้ผ่านการประเมินศักยภาพของบุคคล คุณสมบัติอื่น ๆ 	<ol style="list-style-type: none"> Spec กรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่ตรงกับ Job Requirement ที่ อ.ก.พ. คุณสมบัติอื่น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> สามารถดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ในปัจจุบันได้ เนื่องจากหลักเกณฑ์ในปัจจุบันมีหลักคิดมาจากรูปแบบการประเมินฯ “ตำแหน่งทางวิชาการ” ในอดีต ที่มีลักษณะงานคล้ายกับกลุ่มตำแหน่งในลักษณะนี้ อย่างไรก็ตาม อาจมีการพิจารณาปรับนิยามของ “ผลงานวิชาการ” ให้มีความสอดคล้องกับแต่ละลักษณะงานได้ในอนาคต
องค์ประกอบในการพิจารณา	<ol style="list-style-type: none"> ข้อมูลบุคคล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง สรุปผลงานเป็นที่ประจักษ์ ข้อเสนอแนวคิด อื่น ๆ 	<p>ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ข้อมูลบุคคล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง สรุปผลงานสำคัญเป็นที่ประจักษ์ (สามารถนำเสนอได้หลากหลายรูปแบบ เช่น ชิ้นผลงาน คลิปวิดีโอ ผลงาน หรือผลการประกวด) ข้อเสนอแนวคิด อื่น ๆ 	
วิธีการประเมิน	<ol style="list-style-type: none"> อ.ก.พ. กรม/คกก. กำหนด วิธีการ จะต้องมีการประเมินสมรรถนะและ/หรือทักษะเป็นอย่างน้อย 	<p>เมื่อข้าราชการมีคุณสมบัติครบถ้วน ให้ผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่าระดับกองเป็นผู้ประเมินศักยภาพของบุคคล</p>	<p>อ.ก.พ. กรม/คกก. กำหนด วิธีการ</p>	

Job Profile คือ ข้อมูลตำแหน่งงาน ที่ประกอบด้วย ลักษณะงาน (Job Description) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification) และคุณลักษณะของบุคคลที่ตรงกับงาน (Job Requirement) เช่น ทักษะ (Skills) ความรู้ความสามารถ (Knowledge & Competencies) และประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงาน (Work Experience) เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

	หัวหน้างาน	ระดับควบ	ทักษะความ ชำนาญเฉพาะตัว	ศพ.ขึ้นไป ที่ไม่ใช่ หัวหน้างาน
Job Requirement	✓	✓	✓	✓
ประเมินผลงานทางวิชาการ	✗	✗	✗	✓
การประเมินสมรรถนะ และ/หรือทักษะ	✓	✗*	✗*	✗*
การประเมินศักยภาพของบุคคลอีกครั้ง (เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งครบตามระยะเวลา และมี กรอบการสั่งสมประสบการณ์ตรงตาม Job Requirement)	✗	✓	✗	✗
นำเสนอผลงานเพื่อประเมินได้หลากหลาย รูปแบบ เช่น การนำเสนอเป็นชิ้นผลงาน คลิปวิดีโอ ผลงาน หรือผลการประกวด เป็นต้น <u>โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงานทางวิชาการ</u>	✗	✗	✓	✗

* ไม่ได้บังคับ จะทำหรือไม่ทำก็ได้

การพิจารณาของ อ.ก.พ.

อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินบุคคลตำแหน่งประเภทวิชาการ ครั้งที่ 1/2565 20 มกราคม 2565

ความเห็น



อ.ก.พ.ฯ เห็นด้วยกับข้อเสนอ

- อ.ก.พ. กรม กำหนดรายละเอียดให้สอดคล้องและเหมาะสมกับส่วนราชการ
- Job Profile & Job Requirements ต้องถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้อง



รับฟังความเห็น

จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง



“แฟ้มสะสมผลงาน” (Portfolio)

มาใช้ประกอบการประเมินฯ ในบางลักษณะงานที่มีความจำเป็น



กองพัฒนาสมรรถนะฯ สำนักงาน ก.พ. ควรเป็นที่เล็งใจให้กับส่วนราชการ ในการสนับสนุนเครื่องมือประเมินสมรรถนะ



ปรับปรุงทั้งระบบ ขรก. พลเรือนสามัญ อาจทดลองในรูปแบบ Sandbox ก่อน



ควรเร่งรัดดำเนินการให้เกิดผลโดยเร็ว

มติ - เห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอ โดยให้รับความเห็นของ อ.ก.พ. ไปพิจารณาประกอบดำเนินการ เพื่อเสนอขอรับฟังความคิดเห็นจาก ก.พ. และส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาเสนอ อ.ก.พ. ต่อไป

การพิจารณาของ ก.พ.

ก.พ. ครั้งที่ 2/2565 21 กุมภาพันธ์ 2565

ความเห็น



ก.พ. เห็นด้วยกับข้อเสนอ

- หลักเกณฑ์ไม่ได้ปรับปรุง/ทบทวน มานาน
- Job Profile เป็นเรื่องที่ดี มีความสำคัญ
- สกพ. ควรให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ สรก. ใน การจัดทำ Job Profile ให้เป็นรูปธรรม
- อาจเริ่มดำเนินการจากตำแหน่งสำคัญก่อน



Mindset & Attitude

เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ควรนำมาเป็นองค์ประกอบ ในการพิจารณาด้วย



ตัวอย่างของแต่ละรูปแบบ

สกพ. ควรจัดทำรายละเอียดของรูปแบบการประเมินแต่ละ รูปแบบให้ชัดเจน โดยอาจจัดทำตัวอย่างของแต่ละรูปแบบ การประเมินจากส่วนราชการหรือเลือกบางตำแหน่ง



กองพัฒนาสมรรถนะฯ สำนักงาน ก.พ.

- อาจศึกษาและนำเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาจาก ภาคเอกชนมาใช้
- ควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและความคุ้มค่า



“แฟ้มสะสมผลงาน” (Portfolio)

- ควรให้ความสำคัญกับการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบ ดิจิทัล (Digitalization)
- อาจขอรับฟังความเห็นจาก อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบดิจิทัล



ควรคำนึงถึงรูปแบบการจ้างงานในอนาคต

มติ – เห็นชอบในหลักการตามมติ อ.ก.พ.ฯ และให้สำนักงาน ก.พ. รับความเห็นและข้อสังเกตของ ก.พ. ไปประกอบการดำเนินการจัดทำรายละเอียดแล้วนำเสนอ อ.ก.พ. และ ก.พ. พิจารณาต่อไป

การดำเนินการต่อไปของสำนักงาน ก.พ.

กำหนดส่วนราชการ
ตัวอย่าง

รูปแบบสำหรับ

หัวหน้างาน

- จำนวน 2 แห่ง

รูปแบบสำหรับ

ตำแหน่งระดับควบ

- จำนวน 2 แห่ง

รูปแบบสำหรับตำแหน่ง

ที่ใช้ทักษะและความ

ชำนาญเฉพาะตัว ระดับ

ขพ ขึ้นไป

- กรมศิลปากร

รับฟังความเห็น
ส่วนราชการ

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

- 1) ทุกส่วนราชการ
- ผู้ปฏิบัติงานใน
หน่วยงานการเจ้าหน้าที่
ของทุก สรก. ในวันที่
30 มีนาคม 2565
- 2) สัมภาษณ์เชิงลึก
- ผู้บริหาร
- หน่วยงานการเจ้าหน้าที่
- ข้าราชการที่อยู่ใน
สังกัดส่วนราชการ
ตัวอย่าง

การจัดทำ
รายละเอียด

- 1) ประสาน
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ภายใน สกพ.
- 2) จัดทำตัวอย่าง
แนวทางการประเมิน
ในรูปแบบต่าง ๆ ใน
ส่วนราชการตัวอย่าง
ให้เห็นเป็นรูปธรรม

การนำเสนอ อ.ก.พ. และ ก.พ.

นำเสนอ อ.ก.พ.

นำเสนอ ก.พ.

มี.ค.

มี.ค. - เม.ย.

เม.ย. - พ.ค.

มิ.ย.

ก.ค.

แบบสอบถามรับฟังความคิดเห็น



<https://forms.gle/QJaXweVCgYSfDXaq5>