



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โทร./โทรสาร ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๓

ที่ กษ ๐๔๐๒/ ว ๒๐๖ วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

เรียน ลนท./ผอ.กอง/สถาบัน/ศทส./สวพ. ๑ - ๘/สชช./กตท./กพร./สนท./กปร./กยศ./กวม. และ กศก.

กบท. ส่งคำขอเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อขอประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของ นางลลิตา เกลี้ยงทอง ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ตล.๘๔) กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กบท. ขอเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ และส่วนราชการเดิม ซึ่งกรมฯ ได้เห็นชอบการประเมินบุคคลแล้ว เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

ขอประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงาน พร้อมเค้าโครงผลงาน และสัดส่วนของผลงาน โดยสามารถดูเค้าโครงผลงาน (บทคัดย่อ) และสัดส่วนของผลงานได้จาก Website ของ กบท. และหากประสงค์ จะทักท้วงโปรดแจ้งที่ กบท. ภายในเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายปรัชญา วงษา)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

แบบเสนอเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง (โดยเรียงลำดับความดีเด่นหรือความสำคัญ)

ผลงานลำดับที่ ๑

เรื่อง การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

ทะเบียนวิจัยเลขที่ ตามภารกิจของหน่วยงาน

ระยะเวลาดำเนินการ (เดือน ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ) ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๖

สัดส่วนของผลงาน

รายชื่อ/ตำแหน่ง/สังกัด ผู้ขอประเมิน/ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)	สัดส่วนของ ผลงาน (%)	รับผิดชอบในฐานะ
๑. นางลลิตา เกลี้ยงทอง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๙๐	ผู้ดำเนินงาน
๒. นางสาวทัศนมาลี มากมณี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐	ผู้ร่วมดำเนินงาน

เค้าโครงผลงาน (บทคัดย่อ)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๓ บัญญัติว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวง หรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉะนั้น ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๕) ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อน หมายความว่า การแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป/วิชาการ/อำนวยการในระดับที่สูงกว่าเดิม โดยกฎ ก.พ. ดังกล่าวกำหนดการเลื่อนในแต่ละประเภทตำแหน่ง ให้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกินหนึ่งระดับ ซึ่งการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ ปฏิบัติการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ และหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยให้อำนาจ อ.ก.พ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้ประเมินผลงาน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด กรมวิชาการเกษตร จึงได้มีประกาศ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อน การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา

ตามมติเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรมวิชาการเกษตร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามคำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๗๓๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการแต่งตั้งได้ต่อเมื่อนั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว

กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่เกี่ยวกับสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการและพนักงานราชการ รวมทั้งดำเนินการสอบ ดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง การโยกย้าย การโอน และการกลับเข้ารับราชการของข้าราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและการเลื่อนระดับ ซึ่งผู้ขอประเมินรับผิดชอบในส่วนของการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและประเมินผลงานข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการหลัก อยู่ ๒ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) ขั้นตอนการประเมินบุคคล ประกอบด้วย ๑.๑) ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๑.๒) ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล ๑.๓) การตรวจสอบเอกสารของผู้เข้ารับการประเมินบุคคล ๑.๔) การประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน ๑.๕) การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ๑.๖) แจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกดำเนินการจัดทำผลงาน และ ๒) ขั้นตอนการประเมินผลงาน ประกอบด้วย ๒.๑) ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๒.๒) การตรวจสอบผลงานที่ขอประเมิน ๒.๓) การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒.๔) การพิจารณาประเมินผลงานและข้อเสนอแนวคิด ๒.๕) การแจ้งผลการประเมินผลงาน และ ๒.๖) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

การประเมินบุคคลและประเมินผลงานได้ดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบตรงตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และกรมวิชาการเกษตรสามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ มีข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลและการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการทั้งสิ้นจำนวน ๙๓ ราย และ ๘๔ ราย ตามลำดับ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและระบบราชการโดยรวมมากยิ่งขึ้น การเลื่อนระดับข้าราชการไม่เพียงแต่เป็นการแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติและความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แต่ยังคงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในเส้นทางอาชีพของข้าราชการอีกด้วย

ผลงานลำดับที่ ๒

เรื่อง การลาออกจากราชการของพนักงานราชการ

ทะเบียนวิจัยเลขที่ ตามภารกิจของหน่วยงาน

ระยะเวลาดำเนินการ (เดือน ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๘

สัดส่วนของผลงาน

รายชื่อ/ตำแหน่ง/สังกัด ผู้ขอประเมิน/ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)	สัดส่วนของ ผลงาน %	รับผิดชอบในฐานะ
๑. นางลลิตา เกลี้ยงทอง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	ผู้ดำเนินงาน
๒. นายปราโมทย์ แพรสุวรรณ บุคลากร กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐	ผู้ร่วมดำเนินงาน
๓. นางสาวทัศนมาลี มากมณี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐	ผู้ร่วมดำเนินงาน

เค้าโครงผลงาน (บทคัดย่อ)

ระบบพนักงานราชการได้รับการพัฒนาขึ้นตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นรูปแบบการจ้างงานหนึ่งของภาครัฐที่เป็นการจ้างงานตามสัญญาจ้าง มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และมอบอำนาจให้ส่วนราชการสามารถบริหารจัดการได้ตามความเหมาะสม ภายใต้ระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างกว้างๆ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๖ ได้มีมติเห็นชอบกับระบบบริหารงานบุคคลของพนักงานราชการ และการบริหารระบบพนักงานราชการเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ซึ่งระบบพนักงานราชการ มีระบบสัญญาจ้าง เป็นกลไกรองรับในการจ้างงาน โดยใช้สัญญาจ้างเป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขในการจ้างงาน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนด พนักงานราชการ หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานราชการของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น และข้อ ๒๙ กำหนดในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานราชการผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อหัวหน้าส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด ดังนั้น กรมวิชาการเกษตรจึงกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการแก่พนักงานราชการ ตามคำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๒๑๗๓/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ กรณีการลาออก ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานราชการผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกตามแบบหนังสือขอลาออกที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยให้ผู้มีอำนาจที่ระบุในคำสั่งเป็นผู้อนุมัติและลงนาม ทั้งนี้ ให้นำระเบียบว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๖ มากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออกของพนักงานราชการ โดยอนุโลม และสำนักงาน ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งใช้ในปัจจุบัน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

กำหนดให้ผู้ประสงค์จะลาออกจากราชการยื่นหนังสือขอลาออกตามแบบหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นผู้พิจารณา กรณีที่ยื่นจะหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นจะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่เกี่ยวกับสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการและพนักงานราชการ รวมทั้งดำเนินการสอบ ดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง การโยกย้าย การโอน และการกลับเข้ารับราชการของข้าราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและการเลื่อนระดับ ซึ่งผู้ขอประเมินทำหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกของพนักงานราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานราชการสามารถลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานราชการได้ตามสิทธิและเสรีภาพของพนักงานราชการ และเป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๒) การตรวจสอบหนังสือขอลาออกจากราชการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ๓) ตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และ ๔) เสนอคำสั่งอนุญาตให้พนักงานราชการลาออกจากราชการ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๘ มีพนักงานราชการลาออกจากราชการทั้งสิ้นจำนวน ๖๐๗ ราย ซึ่งสาเหตุการลาออกจากราชการส่วนใหญ่มาจากการได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ เพื่อหาความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีรายได้เพิ่มขึ้น

๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง

เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป กรณีการเปิดสอบ

๓. ชื่อผลงานเผยแพร่ (ถ้ามี)

เรื่อง -

๔. ชื่อเอกสารวิชาการ (ถ้ามี)

เรื่อง -

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ชื่อผู้ขอประเมิน นางลลิตา เกลี้ยงทอง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ตำแหน่งเลขที่ ๘๔)

สังกัด กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ๘๔)

สังกัด กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมวิชาการเกษตร

๑. เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป กรณีการเปิดสอบ

๒. หลักการและเหตุผล

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานราชการทั่วไป เป็นการดำเนินการด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด ซึ่งคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการได้กำหนดแนวทางการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๒ เพื่อให้ได้พนักงานราชการที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และภารกิจของส่วนราชการ

กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่เกี่ยวกับสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการและพนักงานราชการ รวมทั้งดำเนินการสอบ ดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้ง การโยกย้าย การโอน และการกลับเข้ารับราชการของข้าราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและการเลื่อนระดับใน ส่วนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป กรมวิชาการเกษตรได้มีคำสั่งที่ ๑๐๗๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ มอบอำนาจและหน้าที่ให้ผู้อำนวยการกองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร สถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม สถาบันวิจัยพืชไร่และพืชทดแทนพลังงาน สถาบันวิจัยพืชสวน กองควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร สำนักงานวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๑- ๘ และหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะระดับกอง หรือเทียบเท่าที่มีสำนักงาน หรือหน่วยงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ประกาศ หรือคำสั่งกรมวิชาการเกษตร รวมทั้งระเบียบ หนังสือเวียน และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ยกเว้นการลงนามประกาศรับสมัครให้อธิบดีหรือรองอธิบดี กรมวิชาการเกษตรที่ควบคุม กำกับดูแลเป็นผู้ลงนาม ซึ่งจากการประสานงานกับหน่วยงาน พบว่า บางหน่วยงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดในประกาศ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ จึงทำให้ขั้นตอนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรยังมีความคลาดเคลื่อน และไม่ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรับสมัคร การจัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันเห็นควรจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกรมวิชาการเกษตร ให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

การสรรหาและเลือกสรรถือเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการดำเนินการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับงาน ซึ่งการมอบอำนาจให้หน่วยงานที่มีสำนักงานหรือหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป เป็นการกระจายอำนาจให้หน่วยงานต่างๆ สามารถบริหารจัดการสรรหาบุคคลของตนเองได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น ทำให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน และภารกิจของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม การที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ซึ่งอาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ

ผู้ขอประเมินทำหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ตลอดจนตรวจร่างประกาศรับสมัครของหน่วยงานก่อนเสนออธิบดีหรือรองอธิบดีกรมวิชาการเกษตรที่ควบคุม กำกับดูแลลงนาม จึงขอเสนอแนวคิดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกรมวิชาการเกษตร โดยการจัดทำแนวทางที่มีรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป (กรณีการเปิดสอบ) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนการดำเนินการ และมีแนวทางปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ โดยจะแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดกรมวิชาการเกษตรและเผยแพร่ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งขั้นตอนการดำเนินการหลักๆ ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป (กรณีการเปิดสอบ) มีดังนี้

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร
- ๒) การประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร
- ๓) การเตรียมการก่อนวันประเมิน
- ๔) การดำเนินการในวันประเมิน
- ๕) การกรอกและรวมคะแนน
- ๖) การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร
- ๗) การเรียกผู้ผ่านการเลือกสรรมารายงานตัว

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) แนวทางการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป
- ๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป
- ๓) หน่วยงานดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ และมีแนวทางปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป
- ๒) ร้อยละความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
- ๓) ระดับความสำเร็จในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด

(ลงชื่อ) ลลิตา เทลิ้งทอง

(นางลลิตา เทลิ้งทอง)

ผู้ขอประเมิน

วันที่ ๕ / ๓ / ๖๕