

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)

๑) ชื่อผลงาน

- ๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : การดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ครั้งที่ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : การดำเนินการประเมินบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ครั้งที่ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

- ๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : ตุลาคม ๒๕๖๖ – พฤศจิกายน ๒๕๖๖
- ๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : พฤศจิกายน ๒๕๖๖ – ธันวาคม ๒๕๖๖

๓) สัดส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๑ : ตนเองปฏิบัติ ๘๐%

รายละเอียดผลงาน

- ๑) ตรวจสอบตำแหน่งว่างประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
- ๒) จัดทำหนังสือพร้อมข้อมูลตำแหน่ง ส่งให้ฝ่ายวางแผนกำลังคนตรวจสอบเงื่อนไขตำแหน่ง
- ๓) จัดทำบันทึกและประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เสนออธิบดีกรมทางหลวง
- ๔) ตรวจสอบเอกสารของผู้สมัครที่จัดส่งมาทาง E-mail
- ๕) ตรวจรับเอกสารฉบับจริง
- ๖) จัดทำสรุปข้อมูลของผู้สมัคร แยกตามรายบุคคล และแยกตามตำแหน่ง
- ๗) จัดทำวาระการประชุม พร้อมทั้งนัดหมายเพื่อแจ้งวัน เวลา และสถานที่ประชุม แก่คณะกรรมการ
- ๘) จัดทำรายงานการประชุม พร้อมแจ้งเวียนให้คณะกรรมการทราบ และขอรับรองการรายงานการประชุม
- ๙) จัดทำคำสั่งเลื่อนข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามมติคณะกรรมการ เสนออธิบดี
- ๑๐) แจ้งเวียนคำสั่งให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง เพื่อทราบโดยทั่วกัน

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้ที่มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงาน
ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุนิสา ก่อกุลกิตติคุณ		๑๐%	แนะนำ และให้คำปรึกษา
นางสาวรัตนา บุรีสาร		๑๐%	กำกับ ดูแล และตรวจสอบความถูกต้อง เรียบร้อย

- ผลงานลำดับที่ ๒ : ตนเองปฏิบัติ ๘๐%

รายละเอียดผลงาน

- ๑) ตรวจสอบตำแหน่งว่างประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
- ๒) จัดทำบันทึกและประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เสนออธิบดีกรมทางหลวง
- ๓) ตรวจสอบเอกสารของผู้สมัครที่จัดส่งมาทาง E-mail
- ๔) ตรวจรับเอกสารฉบับจริง
- ๕) จัดทำสรุปข้อมูลของผู้สมัคร แยกตามรายบุคคล และแยกตามตำแหน่ง
- ๖) จัดทำวาระการประชุม พร้อมทั้งนัดหมายเพื่อแจ้งวัน เวลา และสถานที่ประชุม แก่คณะกรรมการ
- ๗) จัดทำรายงานการประชุม พร้อมแจ้งเวียนให้คณะกรรมการทราบ และขอรับรองการรายงานการประชุม
- ๘) จัดทำหนังสือถึงปลัดกระทรวงคมนาคม เพื่อขอความเห็นชอบผลการพิจารณาผู้ผ่านการประเมินบุคคล และออกคำสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง เสนออธิบดีเพื่อพิจารณาลงนาม
- ๙) จัดทำประกาศรายชื่อและผลงานของผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน พร้อมแจ้งเวียนคำสั่งรักษาการในตำแหน่ง

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน
ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุนิสา ก่องกุลกิตติคุณ		๑๐%	แนะนำ และให้คำปรึกษา
นางสาวรัตนา บุริสาร		๑๐%	กำกับ ดูแล และตรวจสอบความถูกต้อง เรียบร้อย

๔) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (จำนวน ๑ เรื่อง)

เรื่อง การจัดทำบัญชีข้าราชการแยกตามตำแหน่งหรือกลุ่มตำแหน่งเพื่อใช้ในการวางแผนการสรรหาคน
เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)..... (ผู้ขอรับการประเมิน)

(นายยุทธนา รติเบญญากุล)

(วันที่.....๕..... เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)  (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(นางสาวรัตนา ปุริสาร)

(วันที่.....  เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗)

(ลงชื่อ)  (ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป)

(นางสาวชนานันท์ จุละจาริตต์)

(วันที่.....  เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗)

แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวคิด

(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ)

ชื่อผลงานลำดับที่ ๑ การดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ครั้งที่ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. สรุปสาระสำคัญ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง ณ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ และ วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖ นั้น กองการเจ้าหน้าที่จะต้องนำตำแหน่งว่างเสนออธิบดีกรมทางหลวงเพื่อพิจารณาสำหรับกระบวนการย้ายก่อน จึงจะสามารถนำมาประกาศรับสมัครเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ โดยตำแหน่งว่างทั้ง ๑๐๓ ตำแหน่ง แบ่งตามสายงานได้ดังนี้

๑. ตำแหน่งนายช่างโยธาอาวุโส (รองผู้อำนวยการแขวงทางหลวง (ฝ่ายวิศวกรรม/ฝ่ายปฏิบัติการ)) จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง
๒. ตำแหน่งนายช่างโยธาอาวุโส (ผู้อำนวยการหมวดทางหลวงอาวุโส) จำนวน ๓๐ ตำแหน่ง
๓. ตำแหน่งนายช่างโยธาอาวุโส จำนวน ๓๖ ตำแหน่ง
๔. ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลอาวุโส จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง
๕. ตำแหน่งนายช่างสำรวจอาวุโส จำนวน ๒ ตำแหน่ง
๖. ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าอาวุโส จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) จำนวน ๓ ตำแหน่ง

ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นเป็นตำแหน่งว่างที่ได้ผ่านกระบวนการย้ายหมุนเวียนงานแล้ว และปรากฏว่าไม่มีผู้ใด ยื่นความประสงค์ขอย้ายมาดำรงตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว กองการเจ้าหน้าที่ได้พิจารณาแล้วเห็นควรให้นำ ตำแหน่งว่างดังกล่าวมาใช้ดำเนินการประกาศรับสมัครเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ผู้มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด ทุกคนมีโอกาสแสดงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ในหน้าที่ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของตน ได้สมัครเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด

๒. สรุปขั้นตอนการดำเนินการ

๒.๑) ตรวจสอบตำแหน่งว่างประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่ผ่านกระบวนการย้ายหมุนเวียนงานแล้ว และปรากฏว่าไม่มีผู้ใดยื่นความประสงค์ขอย้าย

๒.๒) จัดทำหนังสือพร้อมข้อมูลตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ส่งให้ฝ่ายวางแผนกำลังคนตรวจสอบ เงื่อนไขตำแหน่งว่าง ว่ามีตำแหน่งใดอยู่ระหว่างดำเนินการเกลี้ย ยุก หรือปรับปรุงตำแหน่ง

๒.๓) จัดทำบันทึกและประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เสนออธิบดีกรมทางหลวง

๒.๔) ตรวจสอบเอกสารของผู้สมัครที่จัดส่งมาทาง E-mail และจัดส่งเอกสารของผู้สมัครส่วนที่ต้องแก้ไข กลับไปทาง E-mail พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลของผู้สมัคร ตำแหน่งที่ผู้สมัครประสงค์สมัครแต่ละราย และตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครว่าตรงตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด หรือไม่

๒.๕) ตรวจรับเอกสารฉบับจริง โดยตรวจสอบส่วนที่แนะนำให้แก้ไข ลายเซ็นของผู้สมัคร และลายเซ็น ของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ว่าครบถ้วนสมบูรณ์ หรือไม่

- ๒.๖) จัดทำสรุปข้อมูลของผู้สมัคร แยกตามรายบุคคล และแยกตามตำแหน่ง
- ๒.๗) จัดทำวาระการประชุมประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส พร้อมทั้งนัดหมาย เพื่อแจ้งวัน เวลา และสถานที่ประชุม แก่คณะกรรมการประเมินบุคคล
- ๒.๘) จัดทำรายงานการประชุม พร้อมแจ้งเวียนให้คณะกรรมการทราบ และขอรับรองการรายงานการประชุม
- ๒.๙) จัดทำคำสั่งเลื่อนข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามมติคณะกรรมการ เสนออธิบดี
- ๒.๑๐) แจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนข้าราชการ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง เพื่อทราบโดยทั่วกัน

๓. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

- ๓.๑) ผู้สมัครมีมากถึง ๒๘๕ คน ซึ่งจะต้องจัดเตรียมข้อมูลเป็นรายบุคคล อาทิเช่น
๑. ระยะเวลารับราชการ
 ๒. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงานหรือเทียบเท่า
 ๓. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงาน
 ๔. ประวัติการดำเนินการทางวินัย
 ๕. ประวัติการศึกษา

นอกจากนี้ จำนวนตำแหน่งว่างมีมากถึง ๑๐๓ ตำแหน่ง ประกอบกับผู้สมัครบางรายประสงค์สมัครมากกว่า ๒๐ ตำแหน่ง ส่งผลให้การจัดทำสรุปข้อมูลนั้นมีความยุ่งยากพอสมควร

๓.๒) เนื่องจากขั้นตอนการพิจารณาประเมินบุคคลค่อนข้างมีความซับซ้อนทั้งในการจัดเตรียมข้อมูล และการพิจารณาจะดำเนินการพิจารณาเรียงตามลำดับจนเสร็จสิ้นทุกตำแหน่ง ซึ่งผู้สมัครบางรายสมัครหลายตำแหน่ง ทำให้ต้องจดบันทึกรายชื่อผู้ผ่านการประเมินและได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งเลขที่พิจารณาลำดับแรก ๆ เพื่อตัดรายชื่อออกจากตำแหน่งเลขที่พิจารณาลำดับต่อไป

๔. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

๔.๑) เชิงปริมาณ

สามารถสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ได้ ๙๔ ตำแหน่ง จาก ๑๐๓ ตำแหน่ง ที่ประกาศรับสมัคร คิดเป็น ๙๑.๒๖%

๔.๒) เชิงคุณภาพ

๑. ข้อมูลผู้สมัครประกอบการพิจารณา มีความถูกต้อง เรียบร้อย และครบถ้วนสมบูรณ์
๒. การดำเนินการประเมินบุคคลเป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่เกี่ยวข้อง

๕. ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๕.๑) สามารถสรรหาข้าราชการมาดำรงตำแหน่งที่ว่างซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งระดับหัวหน้าซึ่งมีผลต่อการดำเนินการกิจที่สำคัญของกรมทางหลวง

๕.๒) ได้วิธีการจัดทำสรุปข้อมูลผู้สมัครที่ถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็ว ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้กับการรับสมัครครั้งต่อไป หรือตำแหน่งประเภทอื่น ๆ

ชื่อผลงานลำดับที่ ๒ การดำเนินการประเมินบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ครั้งที่ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. สรุปสาระสำคัญ

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้
การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ในประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ กำหนดให้กองการเจ้าหน้าที่เผยแพร่
ข้อมูลตำแหน่งที่จะต้องดำเนินการประเมินบุคคล พร้อมทั้งเอกสารประกอบการประเมินให้หน่วยงานในสังกัด
กรมทางหลวงรับทราบโดยทั่วกัน

ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการตรวจสอบตำแหน่งว่าง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญที่สามารถนำมา
ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งปรากฏว่ามีตำแหน่งว่างจำนวน ๖ ตำแหน่ง ที่ว่างจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมได้รับการแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

๑. ผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพเฉพาะด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านควบคุมการก่อสร้าง) (วิศวกรโยธาเชี่ยวชาญ)
จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. ผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพเฉพาะด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านบำรุงรักษาทาง) (วิศวกรโยธาเชี่ยวชาญ)
จำนวน ๒ ตำแหน่ง
๓. ผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพเฉพาะด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านวางแผน) (วิศวกรโยธาเชี่ยวชาญ)
จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. ผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพเฉพาะด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านบำรุงทาง) (วิศวกรโยธาเชี่ยวชาญ)
จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. ผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพเฉพาะด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านวิศวกรรมจราจร) (วิศวกรโยธาเชี่ยวชาญ)
จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จึงได้จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เสนออธิบดีกรมทางหลวง เพื่อให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์
ที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด มีโอกาสแสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ในหน้าที่และลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติของตน ได้สมัครเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๒. สรุปขั้นตอนการดำเนินการ

๒.๑) ตรวจสอบตำแหน่งว่างประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๒.๒) จัดทำบันทึกและประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เสนออธิบดีกรมทางหลวง

๒.๓) ตรวจสอบเอกสารของผู้สมัครที่จัดส่งมาทาง E-mail และจัดส่งเอกสารของผู้สมัครส่วนที่ต้องแก้ไข
กลับไปทาง E-mail พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลของผู้สมัคร ตำแหน่งที่ผู้สมัครประสงค์สมัครแต่ละราย
และตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครว่าตรงตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด หรือไม่

๒.๔) ตรวจรับเอกสารฉบับจริง โดยตรวจสอบส่วนที่แนะนำให้แก้ไข ลายเซ็นของผู้สมัคร และลายเซ็นของ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ว่าครบถ้วนสมบูรณ์ หรือไม่

- ๒.๕) จัดทำสรุปข้อมูลของผู้สมัคร แยกตามรายบุคคล และแยกตามตำแหน่ง
- ๒.๖) จัดทำวาระการประชุมประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งนัดหมาย เพื่อแจ้งวัน เวลา และสถานที่ประชุม แก่คณะกรรมการประเมินบุคคล
- ๒.๗) จัดทำรายงานการประชุม พร้อมแจ้งเวียนให้คณะกรรมการทราบ และขอรับรองการรายงานการประชุม
- ๒.๘) จัดทำหนังสือถึงปลัดกระทรวงคมนาคม เพื่อขอความเห็นชอบผลการพิจารณาผู้ผ่านการประเมินบุคคล และออกคำสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง เสนออธิบดีเพื่อพิจารณาลงนาม
- ๒.๙) จัดทำประกาศรายชื่อและผลงานของผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน พร้อมแจ้งเวียนคำสั่งรักษาการในตำแหน่ง

๓. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๓.๑) กระบวนการและขั้นตอนที่จะต้องศึกษาให้เข้าใจก่อนดำเนินการ ซึ่งประกอบไปด้วยคุณสมบัติบุคคล เบื้องต้นของผู้ที่มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินบุคคล และคุณสมบัติเฉพาะแต่ละตำแหน่ง รวมถึงหลักเกณฑ์การกำหนด คะแนนในแต่ละองค์ประกอบด้วย

๓.๒) การจัดเตรียมข้อมูลบุคคลของผู้สมัครแต่ละราย อาทิเช่น

๑. ระยะเวลารับราชการ
๒. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงานหรือเทียบเท่า
๓. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงาน
๔. ประวัติการดำเนินการทางวินัย
๕. ประวัติการศึกษา
๖. ประวัติการฝึกอบรม

๓.๓) การตรวจสอบเนื้อหาเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวคิดในแต่ละบุคคลในแต่ละตำแหน่งว่าสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม กำหนด

๔. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

๔.๑ เชิงปริมาณ

สามารถสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้ครบถ้วนทุกตำแหน่งตามที่ประกาศรับสมัคร คิดเป็น ๑๐๐%

๔.๒ เชิงคุณภาพ

๑. ข้อมูลผู้สมัคร ชื่อผลงาน และข้อเสนอแนวคิด ของแต่ละบุคคลที่เข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณา รวมถึงการจัดทำบันทึกและประกาศต่าง ๆ มีความถูกต้อง เรียบร้อย และครบถ้วน สมบูรณ์

๒. การดำเนินการประเมินบุคคลเป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่เกี่ยวข้อง

๕. ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๕.๑) สามารถสรรหาข้าราชการมาดำรงตำแหน่งที่ว่างซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ และเป็นสายงานหลักของกรมทางหลวง ซึ่งมีผลต่อการดำเนินการกิจให้เป็นไปตามภารกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวง และกระทรวงคมนาคม

๕.๒) ได้วิธีการจัดทำสรุปข้อมูลผู้สมัครที่ถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็ว ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้กับการรับสมัครครั้งต่อไป หรือตำแหน่งประเภทอื่น ๆ

ชื่อข้อเสนอแนวคิด

เรื่อง การจัดทำบัญชีข้าราชการแยกตามตำแหน่งหรือกลุ่มตำแหน่งเพื่อใช้ในการวางแผนการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๑. สรุปหลักการและเหตุผล

ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ณ วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗ นั้นได้กำหนดขั้นตอนวิธีการเลื่อนข้าราชการ กรณีที่เลื่อนในตำแหน่งเลขที่ครองอยู่เดิมในข้อ ๑) ว่า กองการเจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนดในช่วงเดือนเมษายนและเดือนตุลาคมของทุกปี เพื่อวางแผนการดำเนินการประเมินบุคคลประจำปี และเพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินบุคคล แต่สำหรับตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบนั้น มิได้กำหนดให้กองการเจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติ เพียงแต่กำหนดให้กองการเจ้าหน้าที่สำรวจตำแหน่งที่จะต้องดำเนินการในช่วงเดือนเมษายนและเดือนตุลาคมของทุกปีหรือตามความเหมาะสม เพื่อวางแผนการดำเนินการประจำปีและเพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา

ดังนั้น หากสำรวจเฉพาะตำแหน่งที่จะต้องดำเนินการรับสมัครเพียงอย่างเดียว จะไม่สามารถทราบได้เลยว่ามีกลุ่มคนที่มีคุณสมบัติครบตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวงกำหนด กับตำแหน่งที่จะต้องดำเนินการรับสมัครมีจำนวนมากหรือน้อยเพียงใด ทำให้ในการรับสมัครบางครั้งในบางตำแหน่งมีผู้สมัครจำนวนน้อยมาก หรือไม่มีผู้สมัคร ทำให้การพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น คณะกรรมการอาจไม่มีตัวเลือกในการพิจารณาเพื่อประกอบการตัดสินใจให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมถึงข้าราชการบางรายอาจไม่ทราบว่าตัวเองมีคุณสมบัติครบถ้วนที่สามารถสมัครเข้ารับการประเมินบุคคลได้

ผู้ขอรับการประเมินจึงเสนอแนวคิดให้มีการจัดทำบัญชีข้าราชการแยกตามตำแหน่งหรือกลุ่มตำแหน่งเพื่อประเมินว่าในแต่ละปี มีผู้ที่จะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวงกำหนด ในแต่ละตำแหน่งจำนวนกี่ราย รวมถึงสามารถนำข้อมูลนี้ใช้ในการวางแผนในการฝึกอบรม หรือการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการที่จะมีคุณสมบัติบุคคลครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวงกำหนด มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มากขึ้น รวมถึงข้าราชการจะได้ทราบด้วยว่าตัวเองจะมีคุณสมบัติ ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในตำแหน่งที่สูงขึ้นในปีใด เพื่อที่จะได้เตรียมตัว เตรียมความพร้อมในการสมัครเข้ารับการคัดเลือก อีกทั้งกองการเจ้าหน้าที่ก็จะมีข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการประเมินบุคคลมากยิ่งขึ้นในการคัดเลือกแต่ละตำแหน่ง และเป็นการวางแผนเพื่อป้องกันการขาดแคลนผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งในระดับสูงซึ่งหลายตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่สำคัญส่งผลต่อการดำเนินการกิจสำคัญ ๆ ของกรมทางหลวง และกระทรวงคมนาคม

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๒.๑ บทวิเคราะห์

ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ณ วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗ นั้นได้กำหนดขั้นตอนวิธีการเลื่อนข้าราชการ กรณีตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบนั้น กำหนดให้กองการเจ้าหน้าที่สำรวจตำแหน่งที่จะต้องดำเนินการในช่วงเดือนเมษายนและเดือนตุลาคมของทุกปีหรือตามความเหมาะสม เพื่อวางแผนการดำเนินการประจำปีและเพื่อนำเสนอเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา แต่มิได้กำหนดให้กองการเจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวง กำหนด

๒.๒ แนวความคิด

การสำรวจตำแหน่งที่ว่างหรือจะว่างตามประกาศ อ.ก.พ กรมทางหลวง เพียงอย่างเดียวนั้น อาจไม่เพียงพอจึงจำเป็นที่จะต้องสำรวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวงกำหนดด้วยการจัดทำข้อมูลทั้งสองด้านประกอบกัน เปรียบเทียบเชิงอุปมาอุปไมยได้เหมือนกับ ตำแหน่งว่างเป็นสินค้า และข้าราชการเป็นลูกค้า ซึ่งหากเราสำรวจเพียงสินค้าที่มีมานำเสนอ แต่ไม่ได้สำรวจลูกค้าที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของเรา อาจทำให้สินค้าของเราไม่มีกลุ่มเป้าหมายหรือมีกลุ่มเป้าหมายน้อยลงได้ในบางสินค้าในบางปี โดยไม่รู้ตัว

๒.๓ ข้อเสนอ

จัดทำบัญชีข้าราชการแยกตามตำแหน่งหรือกลุ่มตำแหน่งเพื่อประเมินว่าในแต่ละปี มีผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมทางหลวงกำหนด ในแต่ละตำแหน่งจำนวนกี่ราย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหลากหลายด้าน อาทิเช่น

๑. บางตำแหน่งหากมีผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ไม่มีผู้สมัคร อาจพิจารณาในการแจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ทราบผ่านหน่วยงานหรือกลไกอื่นใด
๒. บางตำแหน่งหากไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนหรือกำลังจะขาดช่วงของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน อาจพิจารณาให้มีการปรับปรุงตำแหน่ง หรือพิจารณาในการกำหนดหลักเกณฑ์พิเศษอื่นใด เพื่อป้องกันการขาดแคลนผู้ที่มาดำรงตำแหน่งนั้นโดยเฉพาะตำแหน่งที่สำคัญ และจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมทางหลวง
๓. การวางแผนเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มคนที่จะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามแต่ละตำแหน่ง
๔. การวางแผนการสรรหาข้าราชการใหม่ ในแต่ละปีเพื่อป้องกันปัญหาที่จะขาดแคลนผู้สืบทอดตำแหน่งในอนาคต

๒.๔ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

การตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลในแต่ละรายนั้น ต้องพิจารณาจากข้อมูลหลายอย่าง อาทิเช่น วุฒิการศึกษา ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน ซึ่งจะต้องตรวจสอบ และคำนวณระยะเวลา ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และแม่นยำ อีกทั้งรูปแบบในการจัดทำ และนำเสนอข้อมูลจะต้องเรียบง่ายไม่ซับซ้อน สามารถนำเสนอผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็ว

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๓.๑) บัญชีข้าราชการแยกตามตำแหน่งหรือกลุ่มตำแหน่ง
- ๓.๒) สามารถระบุกลุ่มเป้าหมายแต่ละตำแหน่งในแต่ละปีงบประมาณได้
- ๓.๓) สามารถสรรหาข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ครบถ้วนตามจำนวนตำแหน่งว่าง
- ๓.๔) สามารถประเมินความเสี่ยงที่จะขาดผู้สืบทอดตำแหน่งที่จะว่างในอนาคต ๓ - ๕ ปี ได้

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๔.๑) ร้อยละของตำแหน่งที่สามารถสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งว่าง
- ๔.๒) ระดับความเสี่ยงที่จะขาดกลุ่มเป้าหมายเข้าสู่ตำแหน่งว่างระดับที่สูงขึ้น

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ยุทธนา (ผู้ขอรับการประเมิน)

(นายยุทธนา รติเบญญากุล)

(วันที่..... ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ปริสรา (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(นางสาวรัตนา ปุริสสาร)

(วันที่..... ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗)

(ลงชื่อ) จูละจาริตต์ (ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป)

(นางสาวชนานันท์ จูละจาริตต์)

(วันที่..... ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗)