

## บทคัดย่อ

**T167979**

ชื่อวิทยานิพนธ์	:	การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สาขาการบริหารในระบบข้าราชการพลเรือนไทย
ชื่อผู้เขียน	:	นางสาวยุภา ทรัพย์มรรค
ชื่อปริญญา	:	การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	:	2548

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สาขาการบริหารในระบบข้าราชการพลเรือนไทย มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนกระบวนการในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ 9 2) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ 9 และ 3) เพื่อศึกษา และวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ 9 และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ 9 รวมทั้งหมด 12 ท่าน โดยทำการสัมภาษณ์แบบพบปะหน้ากัน (face-to-face) และมีการศึกษาจากเอกสาร (Document) ต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสืบค้นข้อมูลจากเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด

ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ 9 โดยหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล 2) การประเมินคุณลักษณะของบุคคล และ 3) การประเมินผลงาน ซึ่งวิธีการในการประเมินบุคคลมีขั้นตอนดังนี้ 1) ให้กรมเจ้าสังกัดพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ 9 2) ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล และให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่

**T 167979**

เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน 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) ผู้รับการประเมินไม่เข้าใจหลักเกณฑ์การเขียนผลงาน ไม่เข้าใจว่าผู้ประเมินต้องการให้เขียนอย่างไร

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นแบบคู่ขนาน (Dual Career Path) ในอดีตราชการมีแต่สายบริหาร ข้าราชการมีจำนวนมาก ตำแหน่งบริหารมีจำนวนน้อย จึงกำหนดสายวิชาการขึ้นมา เพื่อเพิ่มขวัญ กำลังใจ ซึ่งเป็นเส้นทางที่พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้กับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ หรือ วิชาการ ได้มีทางเลือกในความก้าวหน้าในสายอาชีพทางสายวิชาการหรือสายผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ

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)

## ABSTRACT

**T167979**

Title of Thesis : Personnel Appraisal for Promotion to Administrative  
Expert Position in the Thai Civil Service System  
Author : Miss Yupa Supmak  
Degree : Master of Public and Private Management  
Year : 2005

---

This research aims to study Personnel Appraisal for Promotion to Administrative Expert Position in the Thai Civil Service System. The objectives of this research are: 1) to study the principles, procedures and processes of the personnel appraisal for promotion to expert position level 9 2) to study the problems and constraints of personnel appraisal for promotion to expert position level 9 3) to study and analyze career path of the expert position

Research methods for this study consisted of qualitative research through face-to-face interviews with special committee in the administrative expert position level 9 and with civil service officers in-charge of the personnel appraisal for promotion to administrative expert position level 9 with a total of 12 people. There was also documentary study from related documents including data retrieval from websites. Then all the data were analyzed.

The qualitative findings revealed that the Office of the Civil Service Commission is responsible for setting the principles for the personnel appraisal for promotion to expert position level 9 which is comprised of 3 parts such as: 1) to consider the qualifications of each individual 2) to appraise the characteristics of each individual 3) to appraise the performance which the steps as follows 1) the head department will select the individual for personnel appraisal for promotion to expert position level 9 2) let the individual fill in his/her personal data in the personal qualification form and staff will examine the qualifications of the individual to be appraised 3) the superior who directly

**T167979**

monitors the performance of the individual to be appraised and the superior higher by 1 level are the appraisers of the characteristics of each individual 4) when the individual to be appraised passes the appraisal for his/her qualifications, the ministry sends request for performance appraisal together with the personal qualifications of each individual and details about academic papers produced and send them (not less than 1 paper and not more than 3 papers) to the Office of the Civil Service Commission for consideration of promotion by the special committee to do the personnel appraisal. After an individual passes the personnel appraisal, he/she will be promoted to the expert position level 9.

Problems and constraints in the process of personnel appraisal are: 1) the criterion that the organization uses changes and it is not clear 2) the superior uses the patronage system to select the individuals 3) it costs much money and time for the individual who is appraised in preparing academic papers 4) the appraising committee cannot verify whether the individual who is appraised has produced his/her academic papers or hired someone else to do them. 5) the individual who is appraised does not understand the principles in writing their paper work and does not understand what the appraising committee wants him/her to write.

Career path for expert position is a dual career path which in the past had only administrative career path. There are many civil servants but few administrators. Therefore, the academic path has been created to promote enthusiasm and boost morale. It is a path that has been developed for civil servants who have knowledge and expertise in their profession or academic field. That gives an option for academic career path or expert career path

Suggestions for the personnel appraisal procedure for promotion to expert position level 9 are the superior should use his/her competency in applying the merit system in selecting the individual and should have a clear understanding of the requirements that coincide with the Civil Service Commission and the individual being appraised in preparing the paper work. The individual being appraised should be interviewed so that personnel appraisal procedure would be more efficient and the most suitable individual can be promoted to the expert position.