

ขอบเขตของงาน

จ้างที่ปรึกษาโครงการศึกษาวิจัยหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในพื้นที่พิเศษ : กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

๑. ความเป็นมา

ด้วยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้วางระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต้องปฏิบัติงานในภาวะไม่ปกติ โดยให้มีการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแตกต่างจากกรณีปกติ ซึ่งหมายรวมถึงบำเหน็จความชอบที่เป็นตัวเงินและบำเหน็จความชอบที่มีใช้ตัวเงินด้วย สำหรับกรณีเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบที่มีใช้ตัวเงินได้กำหนดไว้ว่า “ให้หน่วยงานของรัฐนับระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นทวีคูณ สำหรับใช้ในการคำนวณระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทกำหนด” และ “ให้หน่วยงานของรัฐสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อจูงใจมิให้ขอย้ายออกนอกพื้นที่”

ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไว้ในหนังสือเวียน ๓ ฉบับ ได้แก่ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่โดยที่หนังสือเวียนฉบับแรกมีผลใช้บังคับมาถึงปัจจุบัน นับเป็นระยะเวลาประมาณ ๑๕ ปีแล้ว การดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่กำหนดให้ถือปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษในพื้นที่ดังกล่าว อาจไม่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานในปัจจุบัน หรือไม่ตอบสนองต่อการบริหารกำลังคนภาครัฐของส่วนราชการ หรืออาจก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในหรือนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งยังไม่มี การติดตามประเมินผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว และนอกจากหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลซึ่งกำหนดเป็นกรณีพิเศษเฉพาะในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นี้ อาจต้องคำนึงถึงพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย เนื่องจากพื้นที่อื่นบางพื้นที่อาจมีความยากลำบากในการปฏิบัติงานเช่นกัน จึงเห็นควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในพื้นที่พิเศษ โดยกำหนดกรณีศึกษา คือ พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมทุกมิติ และได้ข้อเสนอเพื่อนำไปใช้ในการวางระบบ พัฒนา และสร้างกลไกการบริหารงานบุคคลในพื้นที่พิเศษให้มีความเหมาะสมต่อไป



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นำไปสู่การปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ของราชการ และเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจะได้้นำข้อมูลไปปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ให้มีความเหมาะสมต่อไป

๒.๓ เพื่อศึกษาความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความคาดหวังของกลุ่มสมาคม/มูลนิธิ และประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๔ เพื่อศึกษาความเหมาะสมในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

๒.๕ เพื่อให้ได้ข้อเสนอสำหรับนำไปใช้ในการวางระบบ พัฒนา และสร้างกลไกการบริหารงานบุคคลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และสำนักงานในพื้นที่พิเศษให้มีความเหมาะสม

๓. คุณสมบัติของที่ปรึกษา หรือสถาบันที่ปรึกษา ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

๓.๑ มีความสามารถตามกฎหมาย

๓.๒ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

๓.๓ ไม่อยู่ระหว่างเลิกกิจการ

๓.๔ ไม่เป็นบุคคลซึ่งอยู่ระหว่างถูกระงับการยื่นข้อเสนอหรือทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐไว้ชั่วคราว เนื่องจากเป็นผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนดตามที่ประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง

๓.๕ เป็นนิติบุคคลที่ประกอบอาชีพเป็นที่ปรึกษาในสาขาการวิจัยและการประเมินผล และได้ขึ้นทะเบียนไว้กับศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา กระทรวงการคลัง

๓.๖ ไม่เป็นบุคคลซึ่งถูกระบุชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงาน และได้แจ้งเวียนชื่อให้เป็นผู้ทำงานของหน่วยงานของรัฐในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง ซึ่งรวมถึงนิติบุคคลที่ทำงานเป็นหุ้นส่วน ผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของนิติบุคคลนั้นด้วย

๓.๗ มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

๓.๘ ไม่เป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่นที่เข้ายื่นข้อเสนอให้แก่สำนักงาน ก.พ. ณ วันที่เสนอราคา หรือไม่เป็นผู้กระทำการอันเป็นการขัดขวางการแข่งขันราคาอย่างเป็นธรรม ในการเสนอราคาครั้งนี้

๓.๙ ไม่เป็นผู้ได้รับเอกสิทธิ์หรือความคุ้มกัน ซึ่งอาจปฏิเสธไม่ยอมขึ้นศาลไทย

๓.๑๐ ที่ปรึกษาต้องลงทะเบียนในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e – GP) ของกรมบัญชีกลาง

๓.๑๑ ที่ปรึกษาผู้ยื่นข้อเสนอต้องเป็นหน่วยงานราชการ หรือสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มีผลงานและประสบการณ์ด้านการวิจัยและการประเมินผล มาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี และเคยบริหาร โครงการหรืองานที่มีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ต่อโครงการหรือต่องาน

๓.๑๒ ที่ปรึกษาผู้ยื่นข้อเสนอต้องมีบุคลากรที่มีประสบการณ์หลากหลายด้านการวิจัยและการประเมินผลที่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ตลอดทั้งโครงการ ในระยะเวลาที่กำหนด (๑๘๐ วัน นับถัดจากลงนามในสัญญา) โดยมีคุณสมบัติและประสบการณ์ ดังนี้

๓.๑๒.๑ หัวหน้าโครงการ

- ๑) วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า
- ๒) มีประสบการณ์ด้านการวิจัยและการประเมินผล เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี และเคยเป็นหัวหน้าโครงการงานวิจัยที่มีงบประมาณในการดำเนินการแต่ละโครงการงานวิจัยไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๓.๑๒.๒ เจ้าหน้าที่โครงการ

- ๑) นักวิจัย วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์ด้านการวิจัยและการประเมินผล เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี จำนวน ๑ คน
- ๒) ผู้ช่วยนักวิจัย วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์ด้านการวิจัยและการประเมินผล เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑ คน
- ๓) เลขานุการโครงการ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑ คน

๔. รายละเอียดของงานจ้างที่ปรึกษา

รายละเอียดของงานจ้างที่ปรึกษาโครงการศึกษาวิจัยหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในพื้นที่พิเศษ : กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และสำนักงานในพื้นที่พิเศษ จำนวน ๑๒ หน้า ปรากฏตามเอกสารแนบ ๑

๕. การเสนอราคา

ผู้เสนอราคาต้องกำหนดยื่นราคา ไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน ตั้งแต่วันยื่นเสนอราคา โดยภายในกำหนด ยื่นราคา ผู้เสนอราคาต้องรับผิดชอบราคาที่ตนได้เสนอไว้ และจะถอนการเสนอราคามีได้

๖. ระยะเวลาส่งมอบงาน

กำหนดส่งมอบงานให้แก่สำนักงาน ก.พ. ภายใน ๑๘๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา

๗. ค่าจ้างและการจ่ายเงิน

สำนักงาน ก.พ. จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ยื่นข้อเสนอที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นที่ปรึกษา เมื่อที่ปรึกษา ได้ปฏิบัติงานครบถ้วน ถูกต้องตามสัญญาจ้าง และสำนักงาน ก.พ. ได้ตรวจรับมอบงานจ้างในแต่ละงวดงาน เรียบร้อยแล้ว โดยแบ่งออกเป็น ๔ งวด ดังนี้

งวดที่ ๑ เป็นจำนวนเงินในอัตราร้อยละ ๑๐ ของค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ปฏิบัติงานครบถ้วน และถูกต้องตามสัญญาให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา และผ่านการตรวจรับจาก คณะกรรมการตรวจรับพัสดุและสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว

งวดที่ ๒ เป็นจำนวนเงินในอัตราร้อยละ ๓๐ ของค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ปฏิบัติงานครบถ้วน และถูกต้องตามสัญญาให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา และผ่านการตรวจรับจาก คณะกรรมการตรวจรับพัสดุและสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว

งวดที่ ๓ เป็นจำนวนเงินในอัตราร้อยละ ๓๐ ของค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ปฏิบัติงานครบถ้วน และถูกต้องตามสัญญาให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา และผ่านการตรวจรับจาก คณะกรรมการตรวจรับพัสดุและสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว

งวดที่ ๔ เป็นจำนวนเงินในอัตราร้อยละ ๓๐ ของค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ปฏิบัติงานครบถ้วน และถูกต้องตามสัญญาให้แล้วเสร็จภายใน ๑๘๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา และผ่านการตรวจรับจาก คณะกรรมการตรวจรับพัสดุและสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว

๘. วงเงินในการจัดจ้าง

เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓,๐๓๑,๑๐๐.- บาท (สามล้านสามหมื่นหนึ่งพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน)

๙. หลักเกณฑ์และสิทธิในการพิจารณา

๙.๑ การพิจารณาผลการยื่นข้อเสนอครั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จะพิจารณาข้อเสนอของที่ปรึกษา ที่มีคุณสมบัติและหลักฐานเอกสารถูกต้องเท่านั้น ทั้งนี้ การจ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการฯ นี้ กำหนดเกณฑ์ การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ (๒) กรณีงานจ้างที่ปรึกษาที่เป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยงานของรัฐหรืองานที่ซับซ้อน ให้หน่วยงานของรัฐคัดเลือกผู้ยื่นข้อเสนอที่ผ่านเกณฑ์ด้านคุณภาพแล้ว และให้คัดเลือกจากรายที่ได้คะแนนรวม ด้านคุณภาพและด้านราคามากที่สุด

๙.๒ การคัดเลือกที่ปรึกษาโครงการฯ สำนักงาน ก.พ. จะใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๑) ด้านคุณภาพ ร้อยละ ๘๐
- ๒) ด้านราคา ร้อยละ ๒๐

๙.๓ สำนักงาน ก.พ. จะพิจารณาให้คะแนนด้านคุณภาพของผู้ยื่นข้อเสนองานที่ปรึกษา โครงการฯ โดยข้อเสนอที่จะได้รับการพิจารณาให้ผ่านเกณฑ์ด้านคุณภาพ ต้องได้รับคะแนนรวม ทุกองค์ประกอบด้านคุณภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะผ่านเกณฑ์ด้านคุณภาพ โดยกำหนดเกณฑ์ ในการพิจารณาด้านคุณภาพเป็น ๑๐๐ คะแนน (ร้อยละ ๘๐) ดังต่อไปนี้



๑) ผลงานและประสบการณ์ของที่ปรึกษา (๔๐ คะแนน) พิจารณาจากรายละเอียด ดังนี้

(๑.๑) มีประสบการณ์ที่หลากหลายในการผลิตผลงานทางด้านการวิจัย และการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ไม่น้อยกว่า ๑ โครงการ/งาน (๑๐ คะแนน)

(๑.๒) มีประสบการณ์ที่หลากหลายในการผลิตผลงานทางด้านการวิจัย และการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า ๑ โครงการ/งาน (๑๐ คะแนน)

(๑.๓) มีระยะเวลาการทำงานของที่ปรึกษาในด้านการวิจัยและการประเมินผล ไม่น้อยกว่า ๓ ปี (๑๐ คะแนน)

(๑.๔) มีประสบการณ์ซึ่งเคยบริหารโครงการในด้านการวิจัยและการประเมินผล ที่มีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ต่อโครงการ/งาน (๑๐ คะแนน)

๒) วิธีการบริหารและวิธีการปฏิบัติงาน (๔๐ คะแนน) พิจารณาจากรายละเอียด ดังนี้

(๒.๑) แผนงานและขั้นตอนการดำเนินงานมีความครบถ้วนและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และขอบเขตงานตามที่กำหนดไว้ในรายละเอียดงานจ้าง (TOR) (๒๐ คะแนน)

(๒.๒) ความเข้าใจในโครงการ ประเมินจากหลักการและเหตุผล แนวคิด วิธีการศึกษา วิธีการเก็บข้อมูล การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล และกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย (Conceptual Framework) (๒๐ คะแนน)

๓) จำนวนบุคลากรที่ร่วมงาน (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากรายละเอียด ดังนี้

(๓.๑) หัวหน้าโครงการ

๑) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า (๕ คะแนน)

๒) มีประสบการณ์ด้านการวิจัยและการประเมินผล เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี และเคยเป็นหัวหน้าโครงการงานวิจัยที่มีงบประมาณในการดำเนินการแต่ละโครงการงานวิจัยไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท (๕ คะแนน)

(๓.๒) นักวิจัย

๑) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า (๕ คะแนน)

๒) มีประสบการณ์ด้านการวิจัยและการประเมินผล (๕ คะแนน)

ปรากฏตามเอกสารแนบ ๒

๙.๔ สำนักงาน ก.พ. จะพิจารณาให้คะแนนด้านราคาของผู้ยื่นข้อเสนองานที่ปรึกษาโครงการฯ โดยผู้ยื่นข้อเสนอ เสนอราคาต่ำสุดได้ ๑๐๐ คะแนน (ร้อยละ ๒๐) ผู้ยื่นเสนอราคาสูงกว่า จะได้คะแนนลดลง ตามอัตราส่วน

๙.๕ สำนักงาน ก.พ. จะยึดถือความต้องการตามขอบเขตของงานที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน และจะพิจารณาคัดเลือกผู้ยื่นข้อเสนองานที่ปรึกษาโครงการฯ ที่ผ่านเกณฑ์ด้านคุณภาพแล้ว และคัดเลือกจากรายที่ได้คะแนนรวมด้านคุณภาพและด้านราคามากที่สุดจากคะแนนรวมทั้งหมด ในกรณีที่ผู้ยื่นข้อเสนองานที่ปรึกษาโครงการฯ ได้คะแนนรวมเท่ากัน สำนักงาน ก.พ. จะพิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่ได้รับคะแนนเกณฑ์ด้านคุณภาพมากที่สุด ทั้งนี้ ตามนัยของมาตรา ๗๖ (๒) แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๐. อัตราค่าปรับ

๑๐.๑ กรณีที่ผู้รับจ้างนำงานที่รับจ้างไปจ้างช่วงให้ผู้อื่นทำอีกทอดหนึ่งโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าจ้าง จะกำหนดค่าปรับสำหรับการฝ่าฝืนดังกล่าว เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐ ของวงเงินของงานจ้างช่วงนั้น

๑๐.๒ กรณีที่ผู้รับจ้างปฏิบัติผิดสัญญาจ้างนอกเหนือจากข้อ ๑๐.๑ จะกำหนดค่าปรับเป็นรายวัน ในอัตราร้อยละ ๐.๑๐ ของราคางานจ้าง

๑๑. ข้อสงวนสิทธิในการยื่นข้อเสนอแนะอื่น ๆ

เงินค่าจ้างสำหรับงานจ้างที่ปรึกษาครั้งนี้ ได้มาจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



รายละเอียดของงาน

จ้างที่ปรึกษาโครงการศึกษาวิจัยหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในพื้นที่พิเศษ : กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

๑. กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาวิจัย

๑.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

- ๑) ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๒) ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานในพื้นที่พิเศษ
- ๓) ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่อื่น ๆ นอกเหนือจาก ๑) และ ๒)

๑.๒ กลุ่มสมาคม/มูลนิธิ และประชาชน ที่มีสถานที่ตั้ง ที่พักอาศัย หรือมีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. ขอบเขตของงาน

งานจ้างที่ปรึกษาโครงการศึกษาวิจัยหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในพื้นที่พิเศษ : กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และสำนักงานในพื้นที่พิเศษ มีขอบเขตของงาน ดังนี้

๒.๑ ขอบเขตด้านพื้นที่

- ๑) พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะอำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสบ้าย้อย
- ๒) สำนักงานในพื้นที่พิเศษ ที่กำหนดตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง การประกาศกำหนดสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๒.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดตามข้อ ๑

๒.๓ ขอบเขตด้านเนื้อหาและการดำเนินการ

๒.๓.๑ การศึกษาและเก็บข้อมูล

๑) ศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

๒) ศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อมูลว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันในประเด็นใดบ้าง โดยการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานทั้งในและนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีต่อหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะประเด็นในแง่ของหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว อาจก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำกับพื้นที่อื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร

๔) ศึกษาความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความคาดหวังของกลุ่มสมาคม/มูลนิธิ และประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๕) ศึกษาแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๖) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในและนอกสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เพื่อศึกษาความเหมาะสมในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับสำนักงานในพื้นที่พิเศษเป็นการเฉพาะ

๗) เก็บข้อมูลตามข้อ ๓) ถึง ๖) ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การแจกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) กำหนดจำนวน ดังนี้

- **แบบสอบถาม**

(๑) แบบสอบถามที่แจกกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่กำหนดตามข้อ ๑.๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒,๐๐๐ ชุด

(๒) แบบสอบถามที่แจกกลุ่มสมาคม/มูลนิธิ และประชาชน ที่กำหนดตามข้อ ๑.๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๔๕๐ ชุด

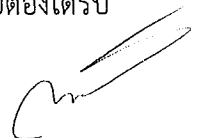
- **สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group)**

(๑) กลุ่มเป้าหมายพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะอำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย) ประกอบด้วย

(๑.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ และข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า ๗๐ คน

(๑.๒) กลุ่มสมาคม/มูลนิธิ และประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า ๓๐ คน

โดยต้องมีผู้เข้าร่วมจากแต่ละจังหวัดในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน หรือเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้เข้าร่วมตามสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 หรือเหตุสุวัสัยอื่น โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าจ้างก่อน



(๒) กลุ่มเป้าหมายสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้) คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานในพื้นที่พิเศษ จำนวนภาคละ ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน หรือเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้เข้าร่วมตามสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 หรือเหตุสุดวิสัยอื่น โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าจ้างก่อน

(๓) กลุ่มเป้าหมายส่วนราชการระดับกรม ที่มีหน่วยงานในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย

(๓.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ส่วนราชการ

(๓.๒) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ส่วนราชการ

(๔) กลุ่มเป้าหมายส่วนราชการระดับกรม ที่มีหน่วยงานในสำนักงาน ในพื้นที่พิเศษ ประกอบด้วย

(๔.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ส่วนราชการ

(๔.๒) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ส่วนราชการ

ทั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายส่วนราชการระดับกรม ตามข้อ (๓) และ (๔) จะเป็นส่วนราชการเดียวกัน หรือต่างส่วนราชการก็ได้

๒.๓.๒ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและเก็บข้อมูลให้ครอบคลุม ในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

๒) ความแตกต่างของหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการ ประเภทอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม ข้าราชการฝ่ายศาล ปกครอง ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๓) ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานทั้งในและนอกพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เกี่ยวกับเรื่องความเหลื่อมล้ำของหลักเกณฑ์ที่ใช้ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ปฏิบัติเป็นการทั่วไปในพื้นที่อื่น ๆ

๔) ความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความคาดหวังของกลุ่มสมาคม/มูลนิธิ และประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัด ชายแดนภาคใต้

๕) แนวทางการปรับปรุงและกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๖) ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในและนอกสำนักงาน
ในพื้นที่พิเศษ เกี่ยวกับความเหมาะสมและแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะ
ในสำนักงานในพื้นที่พิเศษดังกล่าว

๒.๓.๓ นำเสนอ ให้ข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็น ดังต่อไปนี้

๑) แนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง หรือกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๒) แนวทาง ข้อเสนอ ข้อสังเกต และความเหมาะสม หากจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์
การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

ทั้งนี้ ทีมที่ปรึกษาต้องดำเนินการใด ๆ อันจำเป็น เพื่อนำเสนอหรือให้ข้อเสนอ ดังนี้

- จัดทำรายงานเบื้องต้น รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการ ครั้งที่ ๑ และ
ครั้งที่ ๒ และรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์
- กิจกรรมอื่น ๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

๓.๑ ผลผลิต (Output)

รายงานผลการศึกษาวิจัยหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในพื้นที่พิเศษ : กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

๓.๒ ผลลัพธ์

สำนักงาน ก.พ. ได้ผลการศึกษารูปแบบของงานวิจัยสำหรับนำไปใช้ในการวางระบบ
พัฒนา และสร้างกลไกการบริหารงานบุคคลสำหรับพื้นที่พิเศษให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการในภาพรวม เพื่อนำเสนอ ก.พ. ต่อไป

๔. ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์

๔.๑ ตัวชี้วัดผลผลิต

๔.๑.๑ รายงานเบื้องต้น (Inception Report) ประกอบด้วย

๑) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย ขอบเขตการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา กรอบแนวคิด
ในการวิจัย (Conceptual Framework) และวิธีการและแผนการดำเนินการ

๒) ผลจากการทบทวนเอกสาร โดยเป็นข้อมูลการศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์
การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
ระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่
ข้าราชการศาลยุติธรรม ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการทหาร
ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการส่วนท้องถิ่น

โดยให้จัดทำรายงานผลผลิตในรูปแบบรายงานผลการศึกษามีลักษณะรูปเล่มเป็นเอกสารภาษาไทย (ต้องมีรูปแบบและรายละเอียดอย่างน้อย ประกอบด้วย สารบัญ เลขหน้ากำกับทุกหน้า และบรรณานุกรม) จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ชุด พร้อมบันทึกไฟล์รายงานอิเล็กทรอนิกส์ใน External hard disk ในรูปแบบ Microsoft Office Word ที่มีเนื้อหาครบถ้วนและตรงกันกับรายงานที่จัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน ๑ ไฟล์

๔.๑.๒ รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการ (Interim Report) ครั้งที่ ๑ ประกอบด้วย

๑) ผลจากแบบสอบถาม (ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานทั้งในและนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า ๔๐๐ ชุด และกลุ่มสมาคม/มูลนิธิ และประชาชน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า ๔๕๐ ชุด)

๒) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) จากกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

(๒.๑) พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ และข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า ๗๐ คน และกลุ่มสมาคม/มูลนิธิ และประชาชน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า ๓๐ คน)

(๒.๒) ส่วนราชการระดับกรม ที่มีหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ส่วนราชการ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ส่วนราชการ)

ทั้งนี้ ประเด็นการศึกษาต้องมีอย่างน้อยดังต่อไปนี้

๑) ปัญหาและอุปสรรคของหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

๒) ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำระหว่างหลักเกณฑ์ที่ใช้ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในพื้นที่ปกติ

๓) ความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความคาดหวังของกลุ่มสมาคม/มูลนิธิ และประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๔) ข้อเสนอแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

โดยจะต้องวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แล้วนำมาจัดทำรายงานผลผลิตในรูปแบบรายงานผลการศึกษามีลักษณะรูปเล่มเป็นเอกสารภาษาไทย (ต้องมีรูปแบบและรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย สารบัญ เลขหน้ากำกับทุกหน้า และบรรณานุกรม) จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ชุด พร้อมบันทึกไฟล์รายงานอิเล็กทรอนิกส์ใน External hard disk ในรูปแบบ Microsoft Office Word

ที่มีเนื้อหาครบถ้วนและตรงกันกับรายงานที่จัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน ๑ ไฟล์ ทั้งนี้ จะต้องบันทึกรูปภาพกิจกรรม ข้อมูลและผลที่ได้จากแบบสอบถาม ข้อมูลและผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) จากกลุ่มเป้าหมาย ลงใน External hard disk ด้วย

๔.๑.๓ รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการ (Interim Report) ครั้งที่ ๒ ประกอบด้วย

๑) ผลจากแบบสอบถาม (ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานทั้งในและนอก สำนักงานในพื้นที่พิเศษ เมื่อรวมกับจำนวนแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อ ๔.๑.๒ ข้อย่อย ๑) แล้ว ต้องไม่น้อยกว่า ๒,๐๐๐ ชุด)

๒) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) จากกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

(๒.๑) สำนักงานในพื้นที่พิเศษ ในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ (ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานในพื้นที่พิเศษ จำนวนภาคละไม่น้อยกว่า ๕๐ คน)

(๒.๒) ส่วนราชการระดับกรม ที่มีหน่วยงานในสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ส่วนราชการ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานประจำหน้าที่ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ส่วนราชการ)

ทั้งนี้ ประเด็นการศึกษาต้องไม่น้อยดังต่อไปนี้

๑) ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญเกี่ยวกับความเหมาะสม และแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะในพื้นที่พิเศษดังกล่าว

๒) ข้อเสนอแนะหรือความเหมาะสมในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

โดยจะต้องวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แล้วนำมาจัดทำ รายงานผลผลิตในรูปแบบรายงานผลการศึกษามีลักษณะรูปเล่มเป็นเอกสารภาษาไทย (ต้องมีรูปแบบและ รายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย สารบัญ เลขหน้ากำกับทุกหน้า และบรรณานุกรม) จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ชุด พร้อมบันทึกไฟล์รายงานอิเล็กทรอนิกส์ใน External hard disk ในรูปแบบ Microsoft Office Word ที่มีเนื้อหาครบถ้วนและตรงกันกับรายงานที่จัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน ๑ ไฟล์ ทั้งนี้ จะต้องบันทึกรูปภาพกิจกรรม ข้อมูลและผลที่ได้จากแบบสอบถาม ข้อมูลและผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) จากกลุ่มเป้าหมาย ลงใน External hard disk ด้วย

๔.๑.๔ รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ประกอบด้วย เนื้อหาที่ได้จาก ผลผลิตทั้งหมดตามข้อ ๔.๑.๑ - ๔.๑.๓ แล้วนำมาจัดทำในรูปแบบรายงานผลการศึกษาวิจัย ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล โดยเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ให้เห็นเป็นภาพรวม พร้อมด้วยบทสรุปสำหรับผู้บริหาร ข้อเสนอแนะทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และข้อเสนอแนะหรือความเหมาะสมในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

โดยจะต้องจัดทำในลักษณะรูปเล่มเป็นเอกสารภาษาไทย จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ชุด พร้อมบันทึกไฟล์รายงานอิเล็กทรอนิกส์ใน External hard disk ในรูปแบบ Microsoft Office Word ที่มีเนื้อหาครบถ้วนและตรงกันกับรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่จัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน ๑ ไฟล์ และอาจบันทึกในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมก็ได้ (หากที่ปรึกษาต้องการบันทึกไฟล์รายงานในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากที่กำหนด จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ว่าจ้างก่อน) ทั้งนี้ ในภาคผนวกของรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ต้องมีตัวอย่างแบบสอบถาม คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือคำถามที่ใช้ในการประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) และตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย

๔.๒ ตัวชี้วัดผลลัพธ์

๔.๒.๑ ข้อเสนอแนะทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๔.๒.๒ ข้อเสนอแนะหรือความเหมาะสมในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

๕. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ระยะเวลาดำเนินโครงการ ๑๘๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา

๖. รายละเอียดงบประมาณ ผลผลิตและการจ่ายเงิน

เมื่อสำนักงาน ก.พ. ผู้ว่าจ้าง เห็นชอบลงนามว่าจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการวิจัยแล้ว ผู้รับจ้างต้องดำเนินการตามขั้นตอนรายละเอียดที่ระบุไว้ในข้อเสนอโครงการศึกษาวิจัยฯ และต้องจัดทำรายงานตามที่กำหนด ดังนี้

งวดที่	ผลผลิตตามงวดงาน	กำหนดเวลา	การจ่ายเงิน
๑	รายงานเบื้องต้น (Inception Report) ประกอบด้วย ๑) รายละเอียดงานวิจัย เพื่อใช้สำหรับกำหนดกรอบการดำเนินงาน รวมทั้งกำกับติดตามการดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา ดังนี้ - ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา - วัตถุประสงค์ของการวิจัย - คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย - ขอบเขตการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย - ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา - กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) - วิธีการและแผนการดำเนินการ	ส่งมอบงานภายใน ๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา	ร้อยละ ๑๐

งวดที่	ผลผลิตตามงวดงาน	กำหนดเวลา	การจ่ายเงิน
	<p>๒) ผลจากการทบทวนเอกสาร โดยเป็นข้อมูลการศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>โดยจัดทำรายงานผลผลิต งวดที่ ๑ ในลักษณะรูปเล่มเป็นเอกสารภาษาไทย (ต้องมีรูปแบบและรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย สารบัญ เลขหน้ากำกับทุกหน้า และบรรณานุกรม) จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ชุด พร้อมบันทึกไฟล์รายงานอิเล็กทรอนิกส์ใน External hard disk ในรูปแบบ Microsoft Office Word ที่มีเนื้อหาครบถ้วนและตรงกันกับรายงานที่จัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน ๑ ไฟล์</p>		
๒	<p>รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการ (Interim Report) ครั้งที่ ๑ ประกอบด้วย</p> <p>๑) ผลจากแบบสอบถาม (ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานทั้งในและนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า ๔๐๐ ชุด และกลุ่มสมาคม/มูลนิธิ และประชาชน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า ๔๕๐ ชุด)</p> <p>๒) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) จากกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้</p> <p>(๒.๑) พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ และข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า ๗๐ คน และกลุ่มสมาคม/</p>	ภายใน ๙๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา	ร้อยละ ๓๐

งวดที่	ผลผลิตตามงวดงาน	กำหนดเวลา	การจ่ายเงิน
	<p>มูลนิธิ และประชาชน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า ๓๐ คน)</p> <p>(๒.๒) ส่วนราชการระดับกรม ที่มีหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ส่วนราชการ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานงานเจ้าหน้าที่ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ส่วนราชการ)</p> <p>ทั้งนี้ ประเด็นการศึกษาต้องมีอย่างน้อยดังต่อไปนี้</p> <p>๑) ปัญหาและอุปสรรคของหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒) ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำระหว่างหลักเกณฑ์ที่ใช้ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในพื้นที่ปกติ</p> <p>๓) ความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความคาดหวังของกลุ่มสมาคม/มูลนิธิ และประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>๔) ข้อเสนอแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน</p> <p>โดยจะต้องวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แล้วนำมาจัดทำรายงานผลผลิต</p>		

งวดที่	ผลผลิตตามงวดงาน	กำหนดเวลา	การจ่ายเงิน
	<p>ในรูปแบบรายงานผลการศึกษา งวดงานที่ ๒ ในลักษณะรูปเล่มเป็นเอกสารภาษาไทย (ต้องมีรูปแบบและรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วยสารบัญ เลขหน้ากำกับทุกหน้า และบรรณานุกรม) จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ชุด พร้อมบันทึกไฟล์รายงานอิเล็กทรอนิกส์ใน External hard disk ในรูปแบบ Microsoft Office Word ที่มีเนื้อหาครบถ้วนและตรงกันกับรายงานที่จัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน ๑ ไฟล์ ทั้งนี้ จะต้องบันทึกรูปภาพกิจกรรม ข้อมูลและผลที่ได้จากแบบสอบถาม ข้อมูลและผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) ลงใน External hard disk ด้วย</p>		
๓	<p>รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการ (Interim Report) ครั้งที่ ๒ ประกอบด้วย</p> <p>๑) ผลจากแบบสอบถาม (ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานทั้งในและนอกสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เมื่อรวมกับจำนวนที่เก็บจากกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามงวดที่ ๒ ข้อ ๑) แล้ว ต้องไม่น้อยกว่า ๒,๐๐๐ ชุด)</p> <p>๒) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) จากกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้</p> <p>(๒.๑) สำนักงานในพื้นที่พิเศษ ในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ (ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงาน ในสำนักงานในพื้นที่พิเศษ จำนวนภาคละ ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน)</p> <p>(๒.๒) ส่วนราชการระดับกรม ที่มีหน่วยงานในสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ส่วนราชการ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ส่วนราชการ)</p>	ภายใน ๑๕๐ วัน นับถัดจากวันลงนาม ในสัญญา	ร้อยละ ๓๐

งวดที่	ผลผลิตตามงวดงาน	กำหนดเวลา	การจ่ายเงิน
	<p>ทั้งนี้ ประเด็นการศึกษาต้องมีอย่างน้อยดังต่อไปนี้</p> <p>๑) ความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญเกี่ยวกับความเหมาะสมและแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะในพื้นที่พิเศษดังกล่าว</p> <p>๒) ข้อเสนอแนวทางหรือความเหมาะสมในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในสำนักงานในพื้นที่พิเศษ</p> <p>โดยจะต้องวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แล้วนำมาจัดทำรายงานผลผลิตในรูปแบบรายงานผลการศึกษา งวดงานที่ ๓ ในลักษณะรูปเล่มเป็นเอกสารภาษาไทย (ต้องมีรูปแบบและรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วยสารบัญ เลขหน้ากำกับทุกหน้า และบรรณานุกรม) จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ชุด พร้อมบันทึกไฟล์รายงานอิเล็กทรอนิกส์ใน External hard disk ในรูปแบบ Microsoft Office Word ที่มีเนื้อหาครบถ้วนและตรงกันกับรายงานที่จัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน ๑ ไฟล์ ทั้งนี้ จะต้องบันทึกรูปภาพกิจกรรม ข้อมูลและผลที่ได้จากแบบสอบถาม ข้อมูลและผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) ลงใน External hard disk ด้วย</p>		
๔	<p>รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ประกอบด้วย เนื้อหาที่ได้จากผลผลิตทั้งหมดตามงวดที่ ๑ - ๓ แล้วนำมาจัดทำในรูปแบบรายงานผลการศึกษาวิจัย ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ให้เห็นเป็นภาพรวมพร้อมด้วยบทสรุปสำหรับผู้บริหาร ข้อเสนอแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และข้อเสนอแนวทาง</p>	<p>ภายใน ๑๘๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา</p>	<p>ร้อยละ ๓๐</p>

งวดที่	ผลผลิตตามงวดงาน	กำหนดเวลา	การจ่ายเงิน
	<p>หรือความเหมาะสมในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในสำนักงานในพื้นที่พิเศษ</p> <p>โดยจะต้องจัดทำในลักษณะรูปเล่มเป็นเอกสารภาษาไทย จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ ชุด พร้อมบันทึกไฟล์รายงานอิเล็กทรอนิกส์ใน External hard disk ในรูปแบบ Microsoft Office Word ที่มีเนื้อหาครบถ้วนและตรงกันกับรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่จัดทำเป็นรูปเล่ม จำนวน ๑ ไฟล์ และอาจบันทึกในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมก็ได้ (หากที่ปรึกษาต้องการบันทึกไฟล์รายงานในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากที่กำหนด จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ว่าจ้างก่อน) ทั้งนี้ ในภาคผนวกของรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ต้องมีตัวอย่างแบบสอบถามคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือคำถามที่ใช้ในการประชุมรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) และตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย</p>		

๗. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.



หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ
งานจ้างที่ปรึกษาโครงการศึกษาวิจัยหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในพื้นที่พิเศษ : กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

ในการพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ จะพิจารณาเกณฑ์ด้านคุณภาพ จากข้อเสนอของผู้ยื่นข้อเสนอ โดยยึดถือความต้องการในรายละเอียดงานจ้างเป็นบรรทัดฐาน และให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) ผลงานและประสบการณ์ของที่ปรึกษา คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน
- ๒) วิธีการบริหารและวิธีการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน
- ๓) จำนวนบุคลากรที่ร่วมงาน คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

ทั้งนี้ ผู้ยื่นข้อเสนอที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ผ่านด้านคุณภาพ ต้องได้รับคะแนนรวมทุกองค์ประกอบด้านคุณภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ รายละเอียดดังนี้

รายละเอียดการพิจารณาหลักเกณฑ์ด้านคุณภาพ				คะแนน
๑. ผลงานและประสบการณ์ของที่ปรึกษา (๔๐ คะแนน)				
๑.๑ มีประสบการณ์ที่หลากหลายในการผลิตผลงานทางด้านการวิจัยและการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ				๑๐
เกณฑ์	๑ - ๒ งาน	๓ - ๔ งาน	๕ งานขึ้นไป	
คะแนน	๖	๘	๑๐	
๑.๒ มีประสบการณ์ที่หลากหลายในการผลิตผลงานทางด้านการวิจัยและการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้				๑๐
เกณฑ์	๑ งาน	๒ งาน	๓ งานขึ้นไป	
คะแนน	๖	๘	๑๐	
๑.๓ มีระยะเวลาการทำงานของที่ปรึกษาในด้านการวิจัยและการประเมินผล				๑๐
เกณฑ์	ตั้งแต่ ๓ ปี แต่ไม่ถึง ๕ ปี	ตั้งแต่ ๕ ปี แต่ไม่ถึง ๗ ปี	ตั้งแต่ ๗ ปี ขึ้นไป	
คะแนน	๖	๘	๑๐	
๑.๔ มีประสบการณ์ซึ่งเคยบริหารโครงการในด้านการวิจัยและการประเมินผล				๑๐
เกณฑ์	มูลค่าตั้งแต่ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท แต่ไม่ถึง ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท ต่อโครงการ หรือต่องาน	มูลค่าตั้งแต่ ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท แต่ไม่ถึง ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ต่อโครงการ หรือต่องาน	มูลค่าตั้งแต่ ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ต่อโครงการ หรือต่องาน	
คะแนน	๖	๘	๑๐	

รายละเอียดการพิจารณาหลักเกณฑ์ด้านคุณภาพ		คะแนน
๒. วิธีการบริหารและวิธีการปฏิบัติงาน (๔๐ คะแนน)		๒๐
๒.๑ แผนงานและขั้นตอนการดำเนินงานมีความครบถ้วนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตงานตามที่กำหนดไว้ในรายละเอียดงานจ้าง (TOR)		
เกณฑ์	คะแนน	
แผนงานและขั้นตอนการดำเนินงานครบถ้วนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และรายละเอียดงานจ้าง พร้อมทั้งมีรายละเอียดเพิ่มเติมที่ทำให้เห็นกระบวนการในการดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนงานสำเร็จ	๒๐	
แผนงานและขั้นตอนการดำเนินงานครบถ้วนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และรายละเอียดงานจ้าง	๑๖	
แผนงานและขั้นตอนการดำเนินงานไม่ครบถ้วน หรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และรายละเอียดงานจ้างเพียงบางส่วน	๑๒	
๒.๒ ความเข้าใจในโครงการ ประเมินจากหลักการและเหตุผล แนวคิด วิธีการศึกษา วิธีการเก็บข้อมูล การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล และกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย (Conceptual Framework)		
เกณฑ์	คะแนน	
เสนอหลักการและเหตุผล แนวคิด วิธีการศึกษา วิธีการเก็บข้อมูล การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล และกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย (Conceptual Framework) ได้อย่างครบถ้วน พร้อมทั้งมีตัวอย่างเครื่องมือหรือข้อเสนอแนะการดำเนินการที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	๒๐	
เสนอหลักการและเหตุผล แนวคิด วิธีการศึกษา วิธีการเก็บข้อมูล การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล และกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย (Conceptual Framework) ได้อย่างครบถ้วน	๑๖	
มีความเข้าใจในโครงการเพียงบางส่วน โดยเสนอข้อมูลไม่ครบถ้วน	๑๒	
๓. จำนวนบุคลากรที่ร่วมงาน (๒๐ คะแนน)		๕
๓.๑ หัวหน้าโครงการ		
(๑) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า		
เกณฑ์	ปริญญาโท	
คะแนน	๓	๕

รายละเอียดการพิจารณาหลักเกณฑ์ด้านคุณภาพ				คะแนน
(๒) มีประสบการณ์ด้านการวิจัยและการประเมินผล เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี และเคยเป็นหัวหน้าโครงการงานวิจัยที่มีงบประมาณในการดำเนินการแต่ละโครงการงานวิจัยไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท				๕
เกณฑ์	๑ โครงการ	๒ โครงการ	๓ โครงการขึ้นไป	
คะแนน	๓	๔	๕	
๓.๒ นักวิจัย				
(๑) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า				๕
เกณฑ์	ปริญญาโท	ปริญญาเอก		
คะแนน	๓	๕		
(๒) มีประสบการณ์ด้านการวิจัยและการประเมินผล				๕
เกณฑ์	ตั้งแต่ ๓ ปี แต่ไม่ถึง ๔ ปี	ตั้งแต่ ๔ ปี แต่ไม่ถึง ๕ ปี	ตั้งแต่ ๕ ปี ขึ้นไป	
คะแนน	๓	๔	๕	
รวม				๑๐๐

