

รายงานการศึกษา
การบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง
ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

โดย
นางสมเวียง ไชยพรรค
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย

คำนำ

ผลงานเรื่อง การบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เกิดขึ้นจากนักศึกษาเห็นว่าผลการดำเนินการคัดเลือกบุคคลฯ ที่ผ่านมามีปัญหาอุปสรรค คือ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะเข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้โดยเร็ว อาจเนื่องจาก ไม่มีความพร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการ หรืออาจจากผลงานวิชาการไม่มีคุณภาพ จึงทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งล่าช้า ซึ่งส่งผลให้เกิดความสูญเสียต่อกรมอนามัย ผลจากการศึกษาทำให้ทราบถึงสถานการณ์ข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว และเป็นองค์ความรู้ที่ผู้ศึกษาจะนำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคล และการบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิที่สามารถตอบสนองความต้องการของกรมอนามัยและบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวให้มีความพร้อมและสามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ

นางสมเวียง ไชยพรรค
กันยายน ๒๕๖๐

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และสนับสนุนของ นางสาวจันทนา วรรณเพิ่มสุข ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ และขอขอบคุณนายธวัชชัย บุญเกิด นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ที่ได้ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาวิจัยฉบับนี้ ให้มีความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จนการศึกษาสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อกรมอนามัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

นางสมเวียง ไชยพรรค

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๔
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๒๔
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๒๖
บทที่ ๕ การสรุปผลและข้อเสนอแนะ	๕๐
บรรณานุกรม	๕๙
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง (ต่อ)

๒๓ ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล และให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงขณะส่งผลงาน	๔๘
๒๔ แบบการผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงขณะส่งผลงาน	๔๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

แนวโน้มสภาวะสุขภาพและอนามัยของโลกและประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไป อันสืบเนื่องมาจากปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อสุขภาพที่มีความหลากหลายและสลับซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลทำลายต่อบทบาทหน้าที่ของกรมอนามัย โดยเฉพาะการเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังอันเกิดเนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคเบาหวานและภาวะความดันโลหิตสูง ที่กำลังเป็นปัญหาสาธารณสุขที่ทำลายของโลก ทั้งในด้านอนามัยแม่และเด็กที่ยังพบว่าพัฒนาการเด็กไม่สมวัย เด็กวัยเรียนมีปัญหาอ้วนหรือภาวะน้ำหนักเกิน ปัญหาเด็กจมน้ำตายที่พบได้บ่อยเนื่องจากส่วนใหญ่เด็กว่ายน้ำไม่เป็นหรือไม่มีทักษะในการเอาตัวรอดจากการจมน้ำ หรือปัญหาการตั้งครรภ์ไม่พร้อมในวัยรุ่น การรับประทานอาหารที่ไม่ถูกหลักโภชนาการและขาด การออกกำลังกายทำให้เกิดภาวะโรคอ้วนและโรคภัยอื่น ๆ ตามมา การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัญหาความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ล้วนส่งผลกระทบต่อสุขภาพ นำไปสู่การเจ็บป่วยและโรคที่ยากแก่การรักษา บริบทการสาธารณสุขจึงต้องให้ความสำคัญกับปรัชญา “สร้างนำซ่อม” คือการส่งเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับประชากรทุกกลุ่มวัย

ดังนั้นกรมอนามัยจึงมีวิสัยทัศน์ คือ ภายในปี ๒๕๖๓ ประเทศไทยเป็นผู้นำในอาเซียน ด้านระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อคนไทยสุขภาพดี โดยมีพันธกิจ คือพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์องค์ความรู้และเทคโนโลยีนวัตกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเฝ้าระวังติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และมีคุณวุฒิที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามพันธกิจของกรมฯ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ซึ่งมีการปฏิบัติงานในการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่งในระดับต่างๆ ทั้งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ โดยมีหลักหรือปรัชญาของการคัดเลือกคือ การยึดถือระบบคุณธรรม อันได้แก่ความเสมอภาค มาตรฐาน ยุติธรรม ความโปร่งใสและความสามารถ และต้องคำนึงถึงความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และถูกหลักวิชาการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง อย่างไรก็ตามผลการดำเนินการคัดเลือกบุคคลฯ ที่ผ่านมามีปัญหาอุปสรรค คือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะเข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้โดยเร็ว อาจเนื่องจากไม่มีความพร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการ หรือผลงานวิชาการไม่มีคุณภาพ จึงทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งล่าช้า ส่งผลให้เกิดความสูญเสียต่อกรมอนามัยในบริบทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ ระบบงาน ตลอดจนการบริหารจัดการ ตำแหน่งของหน่วยงาน และโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งทั้งของบุคคล และระดับกรม โดยเฉพาะตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ดังกล่าวมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของกรมอนามัยเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในด้านวิชาการและด้านบริหาร ซึ่งปัจจุบันมีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๙๗ อัตรา ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐๐ อัตรา และระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๖ อัตรา จากอัตราบุคลากรของกรมอนามัยทั้งสิ้น จำนวน ๒,๑๔๗ อัตรา (ข้อมูลจากกรอบอัตรากำลังของกรมอนามัย ณ ปีงบประมาณ ๒๕๕๕) ผู้ศึกษาจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการวิเคราะห์การบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ ข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคคลฯ และบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลให้สามารถตอบสนองความต้องการของกรมอนามัยและบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันให้ได้รับโอกาส ในการเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมและสามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกคน

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลซึ่งหมายถึงการคัดเลือกบุคคลตลอดจนการประเมินผลงานทางวิชาการ ของบุคลากรกรมอนามัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้ทราบข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลให้สามารถตอบสนองความต้องการของกรมอนามัย และบุคคลที่มีคุณสมบัติเดียวกันให้ได้รับโอกาส ในการเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๓ วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบ Routine to Research คือ การสำรวจสภาพความเป็นจริงของเหตุการณ์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน จากระบบงานที่เป็นตัวอย่างจริง เพื่อการปรับปรุงระบบงานต่อไปในอนาคต โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องคือ เอกสารการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในระหว่างปีพ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ เอกสารจากสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับกรณีการแจ้งผลการประเมินผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ รายงานการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ของกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ของกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่องการเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เท่ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๖/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๐๗๐๘.๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะและหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ของสำนักงาน ก.พ.

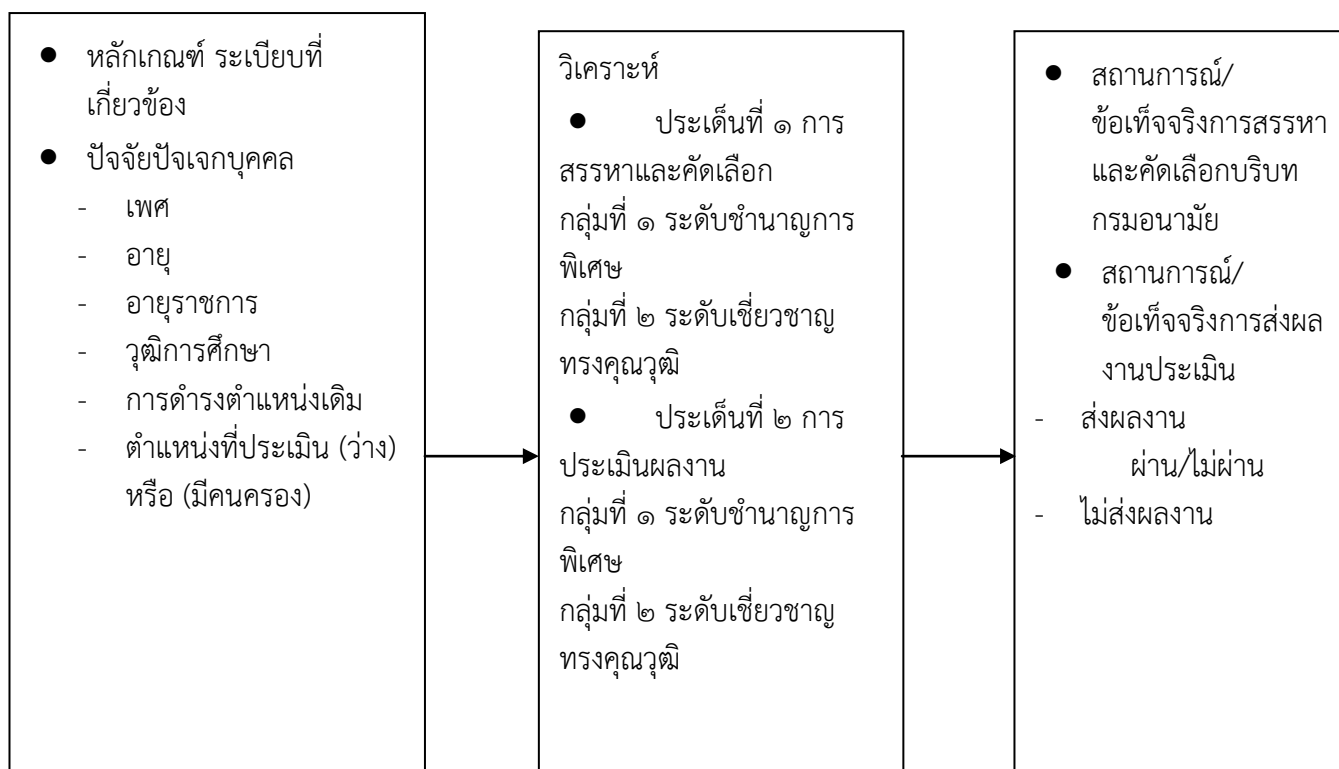
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๔.๑ ได้แนวทางในการบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคล ฯ ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของกรมอนามัย และบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งให้มีความพร้อมและสามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกคน อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔.๒ ทราบถึงสถานการณ์ข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการคัดเลือกบุคคลและการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

๑.๕ ขอบเขตการศึกษา การศึกษาคั้งนี้ มุ่งศึกษาสถานการณ์ และวิเคราะห์ข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เฉพาะบุคลากรกรมอนามัย ในระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานทางวิชาการทั้งในส่วนของกรมอนามัย และสำนักงาน ก.พ.

๑.๖ กรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual Framework)



๑.๗ สมมติฐานการวิจัย

ประเด็นการประเมินผลงานวิชาการ

๑. ระดับชำนาญการพิเศษ

- ปัจจัยปัจเจกบุคคลของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จะมีผลต่อผลการประเมิน

๒. ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

- ปัจจัยปัจเจกบุคคลของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จะมีผลต่อผลการประเมิน

๑.๘ นิยามศัพท์

การบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งฯ ในครั้งนี้หมายถึง การคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ ของบุคลากรกรมอนามัย

บทที่ ๒

ระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ซึ่งการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งฯ ดังกล่าว มีระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ เทียบกับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. เห็นว่าเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่ง จึงกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เทียบกับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

๑.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

๑.๓ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือระดับ ๑๑ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ (มาตรา ๖๓) ได้กำหนดแนวทางการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทต่างๆ โดยให้ใช้แนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

๒.๑ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ แจ้งมติ ก.พ.ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ที่กำหนดไว้เดิม คือ ว ๑๖/๒๕๓๘ ว ๑๑/๒๕๔๖ ว ๖/๒๕๔๗ และมอบอำนาจให้ อ.ก.พ.กรม และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่กำหนดใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ดังนี้

๑) ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลก่อนส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมิน โดยให้มีการประกาศผลการคัดเลือกและให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๒) การส่งผลงานและการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

๓) การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

๔) ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด

๕) เมื่อผู้รับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะขอรับการประเมินได้ ทั้งนี้ จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัดได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้ยื่นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๖) ให้ อ.ก.พ.กรม มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการประเมินผลงาน รวมทั้งพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงานการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง และอื่นๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดได้

๒.๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑) ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๒) ให้มีการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะให้ส่งผลงานประเมิน และให้มีการประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลาที่กำหนด

๓) การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๓-๕ หรือ ๖ว หรือ ๗วช. ตำแหน่งนายแพทย์ ๔-๖ หรือ ๗วช. หรือ ๘วช. เป็นต้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

(๒) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๓.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๒.๑.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจาก อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เห็นชอบแล้ว หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แล้วแต่กรณี ให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๒) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

(๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ยื่น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบการนำเสนอผลงานตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดได้

(๒) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิด หรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบการเสนอผลงานตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดได้

๓) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า ๑ ระดับอยู่ด้วย

(๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใดและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(๔) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

(๕) แนวคิดเพื่อการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

(๖) จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่งตามจำนวนที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงานจะกำหนด

๔) ลักษณะของผลงาน

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘

(๑) ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(๒) คุณภาพของงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

(๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

(๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

(๕) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

๒.๑.๓ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(๑) เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

(๒) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

(๓) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณสมบัติเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ.กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

(๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ	๖	๗	๘
คุณวุฒิ			
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

(๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณา นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้อง มีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามข้อ (๒) - (๔) ให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

(๖) กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมาให้ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ หากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นให้เสนอ อ.ก.พ. กรมอนามัย เป็นผู้พิจารณา อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึงกรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย

๒.๒ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับ

ทรงคุณวุฒิ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ดังนี้

๑) ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ โดยให้กรมประเมินคุณลักษณะของบุคคล ส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประเมินผลงานนั้น ก.พ. จะเป็นผู้ดำเนินการ

๒) ให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอประเมินบุคคลที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ก.พ. กำหนดแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ดังกล่าว ดังนี้

๑) องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา ควรพิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

๑.๑ ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณา โดยคำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานด้านนั้น ซึ่งอาจพิจารณาจากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการผู้นั้นในระยะเวลาที่ผ่านมา

๑.๒ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือ เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๓ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้พิจารณาโดย คำนึงถึง ความประพฤติการรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดุสาหะ การอุทิศเวลาให้กับราชการ

๑.๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพ ของผลงาน หรือผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของผลงานต่อราชการวงการวิชาการ หรือวิชาชีพ

๑.๕ เกณฑ์อื่นๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควรกำหนดเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ ในการพิจารณาคัดเลือก

๒) แนวทางการดำเนินการคัดเลือก

๒.๑ ส่วนราชการควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการ พิจารณาคัดเลือก ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากองค์ประกอบที่กำหนดตามข้อ ๑ ก็ได้ ทั้งนี้โดยเน้นผลงานหรือผลการ ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลัก

๒.๒ ดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบเป็นการล่วงหน้าตามที่เห็นสมควร

๒.๓ ในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ให้ผู้มีหน้าที่ ในการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกตามองค์ประกอบที่ส่วนราชการนั้นได้กำหนดไว้

๒.๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

ลักษณะของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ ปฏิบัติต้องอาศัยผู้มีความรู้เฉพาะด้านในศาสตร์หรือศิลป์ ซึ่งมีความรู้ทฤษฎีหรือหลักวิชาที่เกี่ยวกับงานที่ รับผิดชอบ เช่นทางเศรษฐศาสตร์ทางการบัญชีทางศิลปศาสตร์ เป็นต้น และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มี ผลงานเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการด้านนั้นๆ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

๑. เป็นตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไป ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

๒. เป็นตำแหน่งสำหรับงานเชี่ยวชาญเฉพาะที่เป็นงานในหน้าที่หลักของ ส่วนราชการ หรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกรมนั้นๆ

๓. เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย อย่าง คือ

๑) ลักษณะงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ซึ่งต้องคิดค้น ริเริ่มทดลอง หรือพัฒนาเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้ เช่น ด้านวิชาการเกษตร ด้านวิชาการภาษาด้านวิชาการเศรษฐกิจ เป็นต้น

๒) ลักษณะงานอนุรักษ์ตามภารกิจของส่วนราชการ เช่น ด้านโบราณคดี ด้านวิชาการละคร และดนตรีด้านอักษรศาสตร์ เป็นต้น

๔. เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ในทฤษฎีหลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านและเป็นผู้มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ และผลงานที่เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ หรือวงการด้านนั้นซึ่งกลุ่มของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนี้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไปตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน คือ

- ตำแหน่งในฐานะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกำหนดเป็น ตำแหน่งในระดับ ๙ - ๑๐
- ตำแหน่งในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านกำหนดเป็น ตำแหน่งในระดับ ๑๑

๒.๒.๓ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลก่อน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

๑) การขอประเมินบุคคล

๑.๑ ให้กรมขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมิน มีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอประเมินก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่มิได้ขอประเมินการขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป เพราะเกษียณอายุให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็นซึ่ง ก.พ. จะพิจารณา เป็นรายๆ ไป

๑.๒ การขอประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการดังนี้

* การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวง เพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

๑.๓ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ ๓ ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

๑.๓.๑ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก) ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณวุฒิการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.)

- คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละสายงาน เช่น ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ \ คุณสมบัติ	๙	๑๐	๑๑
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๙ ปี	๑๐ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๗ ปี	๘ ปี	๙ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๕ ปี	๖ ปี	๗ ปี

ทั้งนี้อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคย ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือ วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องนับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

กรณีที่เป็นคุณสมบัติอื่นๆ ก.พ. จะพิจารณากำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเป็นสายงานๆ ไป

๑.๓.๒ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่

- ความรับผิดชอบ
- ความคิดริเริ่ม
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- วิสัยทัศน์ (ระดับ ๙ ขึ้นไปทุกตำแหน่ง)
- คุณลักษณะอื่นๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

๑.๓.๓ การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน สำหรับตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการด้านนั้นๆ ทั้งนี้ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขตคุณภาพ ความยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับขอประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใดหรือเป็นส่วนใด และเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(๔) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ข) แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

(๑) ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานจำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.กำหนด กรณีที่ไม่อาจกำหนดเป็นชิ้นได้ก็อาจกำหนด เป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งอาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่นๆ ประกอบ ด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

(๒) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(๔) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ของตำแหน่งแต่ละระดับ

(๕) การเผยแพร่ผลงานตามที่ ก.พ. จะกำหนดโดยเฉพาะตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงานโดยวิธีการต่างๆ ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ไม่อาจเผยแพร่ได้

(๖) ความรู้ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่าผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ก.พ.อาจกำหนดแนวทางการประเมินผลงานที่ต่างไปจากนี้ได้

๑.๓.๔ วิธีการประเมินบุคคล ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ให้กรมพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งไว้แล้วในอัตราส่วน ๑ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๒ ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลตอนที่ ๑ และให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

ขั้นตอนที่ ๓ ให้กรมดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้

ก) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล ในกรณีที่เป็นการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑๐ ซึ่งไม่สามารถหาผู้บังคับบัญชาที่จะประเมินคุณลักษณะของบุคคลได้ ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ประเมินแต่เพียงผู้เดียว โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่รับการประเมินในสายงานนั้นๆ เป็นการล่วงหน้า ทั้งนี้อาจกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล หรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใดๆ ที่จำเป็นและสำคัญ นอกเหนือจากแนวทางที่กำหนดไว้ก็ได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มตามความสำคัญของ แต่ละคุณลักษณะไว้ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้นเมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

ข) การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ก พิจารณากำหนดระดับการประเมินเป็น ๔ ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ และต้องแก้ไขแล้ว ให้เป็นคะแนนโดยให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนโดยประมาณ ดังนี้

ดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนน ๙๑ - ๑๐๐% ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง	ได้คะแนน ๗๑ - ๙๐% ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง	ได้คะแนน ๖๐ - ๗๐% ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนนน้อยกว่า ๖๐% ของคะแนนเต็ม

ค) ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นกรณีที่ผ่านมาและไม่ผ่านแตกต่างกัน ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ง) กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรงแจ้งผลการ ประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนที่ ๔ เมื่อผู้รับการประเมินได้ผ่านการประเมินคุณลักษณะแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

ก) ให้กระทรวงส่งคำขอประเมินผลงานพร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ซึ่งได้แก่ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน พร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานของผลงานไปให้ ก.พ.พิจารณา ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ ก.พ.เป็นผู้พิจารณา

ข) ให้อ.ก.พ.วิสามัญที่ ก.พ.แต่งตั้งและมอบหมายเป็นผู้พิจารณาประเมินผลงานของบุคคล

ค) การประเมินผลงานของบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนดไว้ในแต่ละสายงาน

ง) กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน อาจเชิญผู้ขอรับการประเมินมาซักถามเพิ่มเติม และหรือขอรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้

๑.๓.๕ ลักษณะของผลงานของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ตำแหน่งระดับ ๙)

๑) ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น หรือตามที่ ก.พ. จะกำหนดในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย ๑ ชิ้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงาน หรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพ ด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม คุณภาพของผลงาน

๒) มีคุณภาพของผลงานดีเด่น

๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก

๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูงมากอย่างเห็นได้ชัด

๕) การเผยแพร่ของผลงาน

มีผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่ได้นำไปเผยแพร่อย่างน้อย ๑ ชิ้น โดยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปีเอกสาร วารสารต่างๆ การเสนอต่อที่ประชุมประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุหรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

๖) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูง เป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงการวิชาชีพนั้นๆ

๗) ลักษณะของผลงานของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ตำแหน่งระดับ ๑๐)

๘) ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น หรือตามที่ ก.พ. จะกำหนดในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงาน อย่างน้อย ๑ ชิ้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงาน หรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงาน เชิงวิชาชีพ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และ/หรือผลสำเร็จของงาน เชิงวิชาชีพด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวคู่กับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

๙) คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ

๑๐) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนเป็นพิเศษ

๑๑) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติหรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูงเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด

๑๒) การเผยแพร่ของผลงาน

มีการนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย ๑ ชิ้น ไปเผยแพร่โดยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปีเอกสาร วารสารต่างๆ การเสนอต่อที่ประชุมประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุหรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

๑๓) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์
มีความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับ
ในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือระดับชาติหรือวงการวิชาชีพนั้นๆ

๒. หลักเกณฑ์ของกรมอนามัย

๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่ง อ.ก.พ.กรมอนามัย ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน
ดังนี้

๒.๑.๑ ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปกว่าระดับ
ตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๒.๑.๒ ให้มีการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและ
ตรวจสอบได้เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีความเหมาะสมที่จะให้ส่งผลงาน
ประเมินและให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครง
เรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) รวมถึงสรุปข้อเสนอ
แนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการประกาศอย่าง
เปิดเผย และให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๒.๑.๓ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการ
คัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอนามัยแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.
กรม กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทาง
ราชการจะได้รับ โดยระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๒.๑.๔ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก

๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายในระยะเวลาไม่เกิน
๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ขอรับการคัดเลือก

๓) มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลฯ ตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ซึ่งพิจารณาประเมินในด้านคุณสมบัติของ
บุคคล คุณลักษณะของบุคคล และผลงาน

๔) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ
และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ.กำหนดหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

๕) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่
จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ	๖	๗	๘
คุณวุฒิ			
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้ บุคคลดังกล่าวจะต้องดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่/เคยปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ในกรณีที่ระยะเวลาดังกล่าวข้างต้นไม่ครบ ๑ ปี ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี โดยจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๒.๑.๕ เกณฑ์การคัดเลือก (ตัดสิน) ผู้ที่จะได้รับคัดเลือกต้องเป็นผู้ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับที่มีความเหมาะสมมากที่สุดสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตำแหน่งละ ๑ คน โดยเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

๑) การพิจารณาคูณสมบัติของบุคคล (๒๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

- (๑) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
- (๒) ประวัติการรับราชการ
- (๓) ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- (๔) ประสบการณ์ในการทำงาน
- (๕) อัตราเงินเดือน

๑.๒ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

- (๑) ได้รับปริญญาตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (๒) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี)
- (๓) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง

ตำแหน่งตามที่กำหนด

๑.๓ เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒) การพิจารณาคูณลักษณะของบุคคล (๓๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๒.๑ พิจารณาจากสมรรถนะของกรม ดังนี้

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การทำงานเป็นทีม
- (๓) จิตสำนึกด้านการบริการ
- (๔) จริยธรรม
- (๕) ภาวะผู้นำ

(๖) การประสานงานและการสื่อสาร

(๗) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

(๘) ความสามารถด้าน IT

(๙) การบริหารการเปลี่ยนแปลง

๒.๒ พิจารณาจากสมรรถนะด้านเทคนิคของตำแหน่งและหน่วยงาน

๒.๓ เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒.๔ ผู้ประเมิน

(๑) ผู้บังคับบัญชา

(๒) คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

๓) การพิจารณาผลงาน (๕๐ คะแนน) ซึ่งมีองค์ประกอบของผลงาน

๓.๑ ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี (ระบุเฉพาะภารกิจหลัก/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ)

๓.๒ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๓.๓ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น (ในตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน)

๓.๔ ผลงานที่จะส่งประเมิน ประกอบด้วย

(๑) ชื่อผลงาน

(๒) คำโครงเรื่อง

(๓) สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ

ผลงาน (ถ้ามี)

๓.๕ ผู้ประเมิน

- คณะกรรมการคัดเลือก

๓.๖ เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔) การพิจารณาคะแนนรวม ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ.กำหนด ดังนี้

๒.๒.๑ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับ

ทรงคุณวุฒิ ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยกรมเป็นผู้ประเมิน คุณลักษณะของบุคคล ส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประเมินผลงานนั้น ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการ สำหรับการแต่งตั้งจะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอประเมินบุคคลที่มีเอกสารหลักฐาน ครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๒.๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน มีองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

๑) ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน พิจารณา โดยคำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานด้านนั้น ซึ่งอาจพิจารณาจากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการผู้นั้นในระยะเวลาที่ผ่านมา

๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พิจารณาโดยคำนึงถึงระยะเวลาดำรงตำแหน่งใน สายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยว กับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ พิจารณาโดย คำนึงถึง ความประพฤติการรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดุสาหะ การอุทิศเวลาให้กับราชการ

๔) ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพ ของผลงานหรือ ผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของผลงานต่อราชการวงราชการ หรือวิชาชีพ

ทั้งนี้ กรมอนามัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา คัดเลือกบุคคล โดยแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ เป็นการพิจารณาคุณสมบัติบุคคล ๒๐ คะแนน และส่วนที่ ๒ เป็นการพิจารณาผลงาน ประสบการณ์ และข้อเสนอแนวคิด ๘๐ คะแนน รวมเป็นคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

๑) การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ๒๐ คะแนน ประกอบด้วย

- ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบัน อัตราเงินเดือน อายุราชการ อายุตัว และ คุณวุฒิ

๒) การพิจารณาผลงาน ประสบการณ์ ข้อเสนอแนวคิดจากรายละเอียดในใบสมัคร ๘๐ คะแนน ประกอบด้วย

- ผลงานดีเด่น ๓๐ คะแนน
- ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง ๒๐ คะแนน
- วิสัยทัศน์ ๒๐ คะแนน
- แผนงาน/โครงการที่จะทำในตำแหน่งที่คัดเลือก ๑๐ คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดและคะแนนไม่ต่ำกว่า ๗๕ คะแนน เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

๒.๒.๑.๒ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้ดำเนินการประเมินบุคคลก่อน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

๑) การขอประเมินบุคคล

๑.๑ ประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงกว่า ระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรง อยู่โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตาม ที่ก.พ.กำหนดไว้ โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมิน มีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอประเมินก็อาจขอ ประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่มิค่าขอประเมินการขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ให้ กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป เพราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็นซึ่ง ก.พ.จะพิจารณา เป็นรายๆ ไป

๑.๒ การขอประเมินบุคคล ดำเนินการดังนี้

* การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อธิบดีเป็นผู้เสนอเรื่องให้ ปลัดกระทรวง เพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

๑.๓ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ ๓ ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

๑.๓.๑ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก) ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (จากก.พ.๗)
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณวุฒิการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.)

- คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละสายงาน เช่น ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ	๙	๑๐	๑๑
คุณวุฒิ			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๙ ปี	๑๐ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๗ ปี	๘ ปี	๙ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๕ ปี	๖ ปี	๗ ปี

ทั้งนี้อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคย ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือ วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องมาบูรณาการเป็น ระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

๑.๓.๒ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่

- ความรับผิดชอบ
- ความคิดริเริ่ม
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- วิสัยทัศน์ (ระดับ ๙ ขึ้นไปทุกตำแหน่ง)
- คุณลักษณะอื่นๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

๑.๓.๓ การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ของผู้ขอประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน โดยเฉพาะ และเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการด้านนั้นๆ ทั้งนี้ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ความชำนาญงาน และ ประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับ ประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่ ก.พ.จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับ ปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับ การประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใดหรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้ มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(๔) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

ข) แนวทางการประเมินผลงาน ให้พิจารณาจาก

(๑) ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานจำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.กำหนด กรณีที่ไม่อาจกำหนดเป็นชิ้นได้ก็อาจกำหนด เป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม รวมทั้งอาจมีการประเมินผลงานด้วยวิธีอื่นๆ ประกอบ ด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

(๒) คุณภาพของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงานของตำแหน่งแต่ละระดับ

(๔) ประโยชน์ของผลงานในการนำไปใช้ของตำแหน่งแต่ละระดับ

(๕) การเผยแพร่ผลงานตามที่ ก.พ. จะกำหนดโดยเฉพาะตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงานโดยวิธีการต่างๆ ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ไม่อาจเผยแพร่ได้

(๖) ความรู้ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่าผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญ งาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อย เพียงใด

๑.๓.๔ ลักษณะของผลงานของตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

๑) ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น หรือตามที่ ก.พ. จะกำหนดในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย ๑ ชิ้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงาน หรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพ ด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม คุณภาพของผลงาน

๒) มีคุณภาพของผลงานดีเด่น

๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก

๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูงมากอย่างเห็นได้ชัด

๕) การเผยแพร่ของผลงาน

มีผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่ได้นำไปเผยแพร่อย่างน้อย ๑ ชิ้น โดยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปีเอกสาร วารสารต่างๆ การเสนอต่อที่ประชุมประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุหรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

๖) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูง เป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงการวิชาชีพนั้นๆ

๑.๓.๕ ลักษณะของผลงานของตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

๑) ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น หรือตามที่ ก.พ. จะกำหนดในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงาน อย่างน้อย ๑ ชิ้น จะต้องเป็นรูปธรรมในรูปของรายงาน หรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และ/หรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

๒) คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ

๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนเป็นพิเศษ

๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติหรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูงเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด

๕) การเผยแพร่ของผลงาน

มีการนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย ๑ ชิ้นไปเผยแพร่โดยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปีเอกสาร วารสารต่างๆ การเสนอต่อที่ประชุม ประกอบคำบรรยายคำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุหรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

๖) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือระดับชาติหรือวงการวิชาชีพนั้นๆ

๓. กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ (ยกเว้นสายงานแพทย์ ระดับชำนาญการพิเศษ) ของกรมอนามัย

กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอนามัยแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย โดยมีกระบวนการ ดังนี้

๓.๑ กรมฯ ประกาศรับสมัคร โดยกำหนดรับสมัคร ๑๕ วันทำการ (ผู้สมัครยื่นแบบประกอบการคัดเลือกบุคคลที่หน่วยต้นสังกัด)

๓.๒ หน่วยงานฯ รวบรวมแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล มายังกองการเจ้าหน้าที่

๓.๓ กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้องของข้อมูลในแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล แล้วสรุปข้อมูลเพื่อรวบรวมเสนอเข้าคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอนามัยแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๓.๔ กองการเจ้าหน้าที่เสนอมติของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลต่ออธิบดี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓.๕ กองการเจ้าหน้าที่จัดทำประกาศผลการคัดเลือก เสนออธิบดี เพื่อพิจารณา โดยให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๓.๖ กองการเจ้าหน้าที่ประกาศผู้ได้รับคัดเลือกตัวบุคคล และแจ้งหน่วยงานเพื่อแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานประเมินภายใน ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นเวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี

๔. กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกรมอนามัย

๔.๑ กรมฯ ประกาศรับสมัคร โดยกำหนดรับสมัคร ๑๐ วันทำการ (ผู้สมัครยื่นใบสมัครที่หน่วยงานต้นสังกัด)

๔.๒ หน่วยงานฯ รวบรวมใบสมัครส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่

๔.๓ กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้องของข้อมูลในใบสมัคร แล้วสรุปข้อมูลเพื่อรวบรวมเสนอเข้าคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๔.๔ กองการเจ้าหน้าที่เสนอมติของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลต่ออธิบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคล แล้วเสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในระดับเชี่ยวชาญ สำหรับระดับทรงคุณวุฒิเสนอรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในระดับทรงคุณวุฒิ

๔.๕ กองการเจ้าหน้าที่จัดทำประกาศผลการคัดเลือก และแจ้งหน่วยงานส่งผลงานประเมิน

๔.๖ กองการเจ้าหน้าที่ส่งผลงานประเมินเสนอปลัดกระทรวง และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบ Routine to Research โดยการใช้ข้อมูลเอกสาร ซึ่งหมายถึง “การพัฒนางานประจำสำนักงานศึกษาวิจัย” ผลลัพธ์ของ Routine to Research ไม่ได้มุ่งหวัง เพียงแค่ได้ผลงานวิจัยเท่านั้น แต่มีเป้าหมายที่จะนำผลงานวิจัย Routine to Research ไปใช้พัฒนางาน ประจำนั้นๆ ด้วยคือ การสำรวจสภาพความเป็นจริงของเหตุการณ์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน

การศึกษาเรื่องการบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์และศึกษาสถานการณ์ ข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการคัดเลือกบุคคลตลอดจนการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อ ระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวเพิ่มขึ้น เป็นการศึกษาจากระบบงานที่เป็นตัวอย่างจริง เพื่อ การปรับปรุงระบบงานต่อไป ในอนาคต โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องคือ เอกสาร เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ใน ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ เอกสารจากสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการแจ้งผลการประเมินผลงานทาง วิชาการ,หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภท วิชาชีพนเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา, หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ, หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ของ สำนักงาน ก.พ.

ประชากรในการวิจัย

ข้อมูลบุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกและประเมินผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับ ชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ ระดับ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘๘ คน ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๖๓ ราย ระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๔ ราย

ขั้นตอนการวิจัย

๑. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ แนวคิดในการทำวิจัย แบบ Routine to Research เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ
๒. จัดทำแผนปฏิบัติการการวิจัย
๓. ติดต่อประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกกรมอนามัยเพื่อขอใช้เอกสาร ในการวิจัย ที่เป็นความลับทางราชการ

๔. เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งข้อเท็จจริงและระเบียบวิธีปฏิบัติในการคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๘
๕. สรุปผลการประเมิน วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำสรุปผลและข้อเสนอแนะต่อกรมอนามัย
๖. จัดทำรายงานการวิจัย และนำเสนอผลต่อผู้บริหารในแต่ละระดับ

ระยะเวลาการศึกษา

เดือน มกราคม – เมษายน ๒๕๕๘

สถิติทางการวิจัย

- สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)
- สถิติเชิงอนุมาน ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยไคสแควร์ (Chi -Square)

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาเพื่อบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลฯ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และศึกษาสถานการณ์ข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้สามารถตอบสนองความต้องการของกรมอนามัย อีกทั้งบุคคลที่มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยเป็นการศึกษารูปแบบ Routine to Research ซึ่งหมายถึง “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย” ผลลัพธ์ของ Routine to Research ไม่ได้มุ่งหวังเพียงแค่ได้ผลงานวิจัยเท่านั้นแต่มีเป้าหมายที่จะนำผลงานวิจัยไปใช้พัฒนางานประจำและการปรับปรุงระบบงานต่อไปในอนาคต โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องคือ เอกสารเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกรมอนามัย เอกสารเกี่ยวกับการแจ้งผลการประเมินผลงานทางวิชาการ จากสำนักงาน ก.พ.

สำหรับผลการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นคือ ประเด็นที่ ๑ การคัดเลือกบุคคล ประเด็นที่ ๒ การประเมินผลงาน ซึ่งในแต่ละประเด็นแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และกลุ่มที่ ๒ กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประเด็นที่ ๑. การคัดเลือกบุคคล

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

จากการศึกษาเอกสาร พบว่ามีขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

หลักเกณฑ์การคัดเลือกของสำนักงาน ก.พ

๑. การคัดเลือก ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูง ขึ้นกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๒. ให้มีการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะให้ส่งผลงานประเมิน และให้มีการประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลาที่กำหนด

๓. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนด

เป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๓-๕ หรือ ๖ว หรือ ๗วช. ตำแหน่งนายแพทย์ ๔-๖ หรือ ๗วช. หรือ ๘วช. เป็นต้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

(๒) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๓ (๑) และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล ของกรมอนามัย

๑. การคัดเลือก ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้ยื่นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๒. ให้มีการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีความเหมาะสมที่จะให้ส่งผลงานประเมินและให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) รวมถึงสรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการประกาศอย่างเปิดเผย และให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๓. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอนามัยแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๔. เกณฑ์การคัดเลือก (ตัดสิน) ผู้ที่จะได้รับคัดเลือกต้องเป็นผู้ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับที่มีความเหมาะสมมากที่สุดสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตำแหน่งละ ๑ คน โดยเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

๑. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (๒๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

- ๑) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
- ๒) ประวัติการรับราชการ
- ๓) ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- ๔) ประสบการณ์ในการทำงาน
- ๕) อัตราเงินเดือน

๑.๒ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

- ๑) ได้รับปริญญาตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒) ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี)
- ๓) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตามที่กำหนด

๑.๓ ผู้ประเมิน

- คณะกรรมการคัดเลือก

๑.๔ เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. การพิจารณาคูณลักษณะของบุคคล (๓๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๒.๑ พิจารณาจากสมรรถนะของกรม ดังนี้

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การทำงานเป็นทีม
- ๓) จิตสำนึกด้านการบริการ
- ๔) จริยธรรม
- ๕) ภาวะผู้นำ
- ๖) การประสานงานและการสื่อสาร
- ๗) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๘) ความสามารถด้าน IT
- ๙) การบริหารการเปลี่ยนแปลง

๒.๒ พิจารณาจากสมรรถนะด้านเทคนิคของตำแหน่งและหน่วยงาน

๒.๓ ผู้ประเมิน

- ๑) ผู้บังคับบัญชา
- ๒) คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

๒.๔ เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๓. การพิจารณาผลงาน (๕๐ คะแนน) ซึ่งมืองค์ประกอบของผลงาน

- ๓.๑ ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี (ระบุเฉพาะภารกิจหลัก/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ)
- ๓.๒ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
- ๓.๓ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น (ในตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน)

๓.๔ ผลงานที่จะส่งประเมิน ประกอบด้วย

- ๑) ชื่อผลงาน
- ๒) คำโครงเรื่อง
- ๓) สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ

ผลงาน (ถ้ามี)

๓.๕ ผู้ประเมิน

- คณะกรรมการคัดเลือก

๓.๖ เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. การพิจารณาคะแนนรวม ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมอนามัย

๑. กรมฯ ประกาศรับสมัคร โดยกำหนดรับสมัคร ๑๕ วันทำการ (ผู้สมัครยื่นแบบประกอบการคัดเลือกบุคคลที่หน่วยต้นสังกัด)

๒. หน่วยงานฯ รวบรวมแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล มายังกองการเจ้าหน้าที่

๓. กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้องของข้อมูลในแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล แล้วสรุปข้อมูลเพื่อรวบรวมเสนอเข้าคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมอนามัย แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๔. กองการเจ้าหน้าที่ เสนอมติของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลต่ออธิบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕. กองการเจ้าหน้าที่ จัดทำประกาศผลการคัดเลือก เสนออธิบดี เพื่อพิจารณา โดยให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๖. กองการเจ้าหน้าที่ ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือก และแจ้งหน่วยงานเพื่อแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานประเมินภายใน ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นเวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี และหากภายใน ๑ ปี ไม่สามารถส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการได้ จะต้องเข้ารับการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่

จากกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมอนามัย ดังกล่าว ในส่วนของขั้นตอนการดำเนินงานจากการศึกษาพบว่า ขั้นตอนที่ ๒ คือ ขั้นตอนที่หน่วยงานฯ รวบรวมแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล มายังกองการเจ้าหน้าที่ ขั้นตอนที่ ๓ คือ ขั้นตอนที่กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้องของข้อมูลในแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล แล้วสรุปข้อมูลเพื่อรวบรวมเสนอเข้าคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก และขั้นตอนที่ ๖ กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานประเมินภายใน ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นเวลา ๖ เดือน ซึ่งขั้นตอนที่ ๒ จะพบปัญหาเกี่ยวกับการส่งแบบประกอบการคัดเลือกบุคคลของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ขั้นตอนที่ ๓ การกรอกข้อมูลในแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก กรอกข้อมูลไม่ครบถ้วน และถูกต้อง และขั้นตอนที่ ๖ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่สามารถส่งผลงานได้ภายใน ๖ เดือน จำนวน ๓๓ ราย จากจำนวนผู้ส่งผลงานทั้งหมด ๘๗ ราย (ตารางที่ ๕) จึงขอสรุปวิธีการเดิมที่ปฏิบัติที่มีปัญหา และข้อเสนอวิธีการใหม่ที่จะปรับปรุง ดังนี้

วิธีการเดิม

๑. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัครเป็นผู้รวบรวมเอกสารการสมัครเพื่อส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ โดยหน่วยงานที่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จะมีการนำรายชื่อผู้สมัครทั้งหมดเข้าคณะกรรมการของหน่วยงานเพื่อพิจารณาคุณสมบัติ และความเหมาะสม และจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ แต่บางหน่วยงานไม่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่มีการดำเนินการดังกล่าว และในหลักเกณฑ์ไม่ได้กำหนดว่าต้องผ่านคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ดังนั้นการปฏิบัติของหน่วยงานจึงไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากการนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เป็นการพิจารณาโดยคณะกรรมการของหน่วยงาน ไม่ใช่เป็นความเห็นของหัวหน้าหน่วยงานเพียงผู้เดียว เนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งเป็นคณะกรรมการร่วมกับกรรมการซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิระดับกรม หากไม่มีการนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน กรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรม ก็จะรับข้อมูลของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจากหัวหน้าหน่วยงานแต่เพียงผู้เดียว

๒. ในเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๒ (แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล) ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน มีผู้ประเมิน ๒ ระดับ คือระดับที่ ๑ ระดับหัวหน้ากลุ่ม และระดับที่ ๒ ระดับหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่หัวหน้ากลุ่มเป็นผู้ประเมินระดับที่ ๑ เพื่อให้คะแนน ส่วนหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมินระดับที่ ๒ ก็จะเห็นด้วยกับการประเมินของผู้ประเมินระดับหัวหน้ากลุ่ม หรือมีความคิดเห็นต่างหาก ก็ควรปรับคะแนน แต่ส่วนใหญ่หัวหน้าหน่วยงานไม่มีการปรับคะแนน และให้ความคิดเห็น ซึ่งจากการสอบถามในที่ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก ผู้ประเมินระดับหัวหน้าหน่วยงานจะให้เหตุผลว่า เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับผลการประเมิน จึงเห็นด้วยกับการประเมินของผู้ประเมินระดับที่ ๑ ไปก่อนแล้วค่อยมาชี้แจงในที่ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกในความคิดเห็นที่ต่างกับกับผู้ประเมินระดับที่ ๑ ซึ่งเป็นปัญหาต่อการเตรียมข้อมูลนำเข้าให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา

๓. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วจะต้องส่งผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กรมอนามัยกำหนด คือ หลังจากที่ได้รับการคัดเลือกแล้วให้ส่งผลงานภายใน ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นเวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี ซึ่งพบว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ส่งผลงานภายในกำหนด ๖ เดือน และเกินกำหนด ๖ เดือน ผลงานวิชาการไม่มีคุณภาพ เนื่องจากผู้สมัครบางรายมีการแก้ไขผลงานหลายครั้ง บางรายได้รับการคัดเลือกแต่ยังไม่มีผลงานวิชาการที่จะส่งได้ทันทีหลังจากที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว เมื่อได้รับการคัดเลือกจึงต้องเร่งทำผลงานวิชาการให้เสร็จทันตามกำหนด ซึ่งกรณีดังกล่าวทำให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ

ข้อเสนอวิธีการใหม่

๑. กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในการคัดเลือกตัวบุคคลให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกทุกรายจะต้องนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ และความเหมาะสม โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกรองจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในเบื้องต้นก่อน และเพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าให้คณะกรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรมอนามัย ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

๒. กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมสำหรับเอกสาร หมายเลข ๒ (แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล) ตอนที่ ๒ จะต้องมีกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนเรียบร้อย แล้วให้ใส่ซองประทับตราลับ ส่งถึงผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่โดยตรง เพื่อป้องกันปัญหาของผู้ประเมินทั้ง ๒ ระดับ และปัญหาจากผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกที่เป็นผู้สมัครในตำแหน่งเดียวกัน อีกทั้งเป็นข้อมูลนำเข้าให้คณะกรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรมอนามัย ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

๓. กำหนดให้มีคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานโดยมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน เป็นคณะกรรมการวิชาการที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแนะนำวิธีการเขียนผลงานวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งโดยเริ่มตั้งแต่การสมัครเข้ารับการคัดเลือก เพื่อที่จะได้มีชื่อผลงาน และเค้าโครงเรื่องที่จะเสนอประเมิน ในขั้นตอนการสมัครเข้ารับการคัดเลือก อีกทั้งมีหน้าที่ในการพิจารณาผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินในเบื้องต้น ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาในการทำผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ เมื่อนำเข้าคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ผลงานวิชาการของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้ผ่านการประเมินโดยไม่มีการแก้ไข หรือหากมีก็เป็นการแก้ไขที่เพียงเล็กน้อยในสาระที่ไม่สำคัญ หรืออาจจะไม่มีการแก้ไขเลย เนื่องจากผ่านการอ่านจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานมาแล้วในเบื้องต้น

๔. กำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรของกรมอนามัยที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกคน โดยนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการคัดเลือก ซึ่งในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเกี่ยวกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่นๆ ที่สำคัญที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย พร้อมทั้งจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของกรม ตามที่กำหนดในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

จากการศึกษาเอกสาร พบว่ามีขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

หลักเกณฑ์การคัดเลือกของสำนักงาน ก.พ

เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ก.พ. กำหนดแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ดังนี้

๑. องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา ควรพิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

๑.๑ ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานด้านนั้น ซึ่งอาจพิจารณาจากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการผู้นั้นในระยะเวลาที่ผ่านมา

๑.๒ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๓ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้พิจารณาโดย คำนึงถึงความประพฤติการรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดุสาหะ การอุทิศเวลาให้กับราชการ

๑.๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพ ของผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของผลงานต่อราชการวงการศึกษา หรือวิชาชีพ

๑.๕ เกณฑ์อื่นๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควรกำหนดเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาคัดเลือก

๒. แนวทางการดำเนินการคัดเลือก

๒.๑ ส่วนราชการควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการ พิจารณาคัดเลือกไว้ อย่างชัดเจน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากองค์ประกอบที่กำหนดตามข้อ ๑ ก็ได้ ทั้งนี้โดยเน้นผลงานหรือผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลัก

๒.๒ ดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบเป็นการล่วงหน้าตามที่เห็นสมควร

๒.๓ ในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ให้ผู้มีหน้าที่ในการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกตามองค์ประกอบที่ส่วนราชการนั้นได้กำหนดไว้

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล ของกรมอนามัย

เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก กรมอนามัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคล โดยแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ เป็นการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ๒๐ คะแนน และส่วนที่ ๒ เป็นการพิจารณาผลงาน ประสบการณ์ และข้อเสนอแนวคิด ๘๐ คะแนน รวมเป็นคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

๑. การพิจารณาคัดเลือกคุณสมบัติของบุคคล ๒๐ คะแนน ประกอบด้วย

- ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบัน อัตราเงินเดือน อายุราชการ อายุตัว และคุณวุฒิ

๒. การพิจารณาผลงาน ประสบการณ์ ข้อเสนอแนวคิดจากรายละเอียดในใบสมัคร

๘๐ คะแนน ประกอบด้วย

- ผลงานดีเด่น ๓๐ คะแนน
- ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง ๒๐ คะแนน
- วิสัยทัศน์ ๒๐ คะแนน
- แผนงาน/โครงการที่จะทำในตำแหน่งที่คัดเลือก ๑๐ คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดและคะแนนไม่ต่ำกว่า ๗๕ คะแนน เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกรมอนามัย

ขั้นตอนที่ ๑. กรมฯประกาศรับสมัคร โดยกำหนดรับสมัคร ๑๐ วันทำการ (ผู้สมัครยื่นใบสมัครที่หน่วยงานต้นสังกัด)

ขั้นตอนที่ ๒. หน่วยงานฯ รวบรวมใบสมัครส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่

ขั้นตอนที่ ๓. กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้องของข้อมูลในใบสมัคร แล้วสรุปข้อมูลเพื่อรวบรวมเสนอเข้าคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

ขั้นตอนที่ ๔. กองการเจ้าหน้าที่ เสนอมติของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ต่ออธิบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคล แล้วเสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในระดับเชี่ยวชาญ สำหรับระดับทรงคุณวุฒิ เสนอรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในระดับทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ ๕. กองการเจ้าหน้าที่ จัดทำประกาศผลการคัดเลือก และแจ้งหน่วยงานเพื่อแจ้งให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกส่งผลงานประเมินภายใน ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นเวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี

ขั้นตอนที่ ๖. กองการเจ้าหน้าที่ส่งผลงานประเมินเสนอปลัดกระทรวง และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

จากกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกรมอนามัย ดังกล่าว ในส่วนของขั้นตอนการดำเนินงานจากการศึกษาพบว่าขั้นตอนที่ ๒ คือ ขั้นตอนที่หน่วยงานฯ รวบรวมแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล มายังกองการเจ้าหน้าที่ และขั้นตอนที่ ๖ กองการเจ้าหน้าที่แจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานประเมินภายใน ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นเวลา ๖ เดือน ซึ่งขั้นตอนที่ ๒ จะพบปัญหาเกี่ยวกับการส่งใบสมัครของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก และขั้นตอนที่ ๖ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่สามารถส่งผลงานได้ทันภายใน ๖ เดือน จำนวน ๓๓ ราย จากจำนวนผู้ที่ส่งผลงานทั้งหมด ๕๒ ราย (ตารางที่ ๑๔) จึงขอสรุปวิธีการเดิมที่ปฏิบัติที่มีปัญหา และข้อเสนอวิธีการใหม่ที่จะปรับปรุง ดังนี้

วิธีการเดิม

๑. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัครเป็นผู้รวบรวมเอกสารการสมัครเพื่อส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ โดยหน่วยงานที่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จะมีการนำรายชื่อผู้สมัครทั้งหมดเข้าคณะกรรมการของหน่วยงานเพื่อพิจารณาคุณสมบัติ และความเหมาะสม และจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ แต่บางหน่วยงานไม่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่มีการดำเนินการดังกล่าว และในหลักเกณฑ์ไม่ได้กำหนดว่าต้องผ่านคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ดังนั้นการปฏิบัติของหน่วยงานจึงไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากการนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เป็นการพิจารณาโดยคณะกรรมการของหน่วยงาน ไม่ใช่เป็นความเห็นของหัวหน้าหน่วยงานเพียงผู้เดียว เนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งเป็นคณะกรรมการร่วมกับกรรมการซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิระดับกรม หากไม่มีการนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน กรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรม ก็จะรับข้อมูลของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจากหัวหน้าหน่วยงานแต่เพียงผู้เดียว

๒. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วจะต้องส่งผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กรมอนามัยกำหนด คือ หลังจากที่ได้รับการคัดเลือกแล้วให้ส่งผลงานภายใน ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นเวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี ซึ่งพบว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ส่งผลงานภายในกำหนด ๖ เดือน และเกินกำหนด ๖ เดือน ผลงานวิชาการไม่มีคุณภาพ เนื่องจากผู้สมัครบางรายมีการแก้ไขผลงานหลายครั้ง บางรายได้รับการคัดเลือกแต่ยังไม่มีผลงานวิชาการที่จะส่งได้ทันที่หลังจากที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว เมื่อได้รับการคัดเลือกจึงต้องเร่งทำผลงานวิชาการให้เสร็จทันตามกำหนด ซึ่งกรณีดังกล่าวทำให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งการประเมินผลงานวิชาการในระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ทางคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ของสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ประเมิน ผู้ที่ส่งผลงานประเมินบางรายไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งแนวทางของสำนักงาน ก.พ. หน่วยงานต้องดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่ แล้วส่งผลงานวิชาการใหม่ แต่กรมอนามัยไม่ได้มีการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่ ซึ่งผู้ที่ส่งผลงานประเมินจะมีการแก้ไขผลงานหลายครั้ง ซึ่งกว่าผลงานจะผ่านการประเมินจะใช้เวลาานานถึง ๓ ปี ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อกรมอนามัยในเรื่องของงบประมาณ และในเรื่องของการบริหารตำแหน่ง

ข้อเสนอวิธีการใหม่

๑. กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในการคัดเลือกตัวบุคคลให้ผู้สมัครเข้ารับการศึกษาคัดเลือกทุกรายจะต้องนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ และความเหมาะสม โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกรองจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในเบื้องต้นก่อน และเพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าให้คณะกรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรมอนามัย ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

๒. กำหนดให้มีคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานโดยมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสายงานเป็นคณะกรรมการวิชาการ เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแนะนำวิธีการเขียนผลงานวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งโดยเริ่มตั้งแต่การสมัครเข้ารับการศึกษาคัดเลือก เพื่อที่จะได้มีชื่อผลงาน และเค้าโครงเรื่องที่จะเสนอประเมิน ในขั้นตอนการสมัครเข้ารับการศึกษาคัดเลือก อีกทั้งมีหน้าที่ในการพิจารณาผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะส่งผลงานเพื่อเข้ารับการศึกษาประเมินในเบื้องต้น ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาในการทำผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งเมื่อนำเข้าคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการของสำนักงาน ก.พ. ผลงานวิชาการของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้ผ่านการประเมินโดยไม่มีกรณีแก้ไข หรือหากมีการแก้ไขก็เพียงเล็กน้อยในสาระที่สำคัญ หรืออาจจะไม่มีการแก้ไขเลย เนื่องจากผ่านการอ่านจากคณะกรรมการของศูนย์วิชาการของหน่วยงานมาแล้วในเบื้องต้น

๓. กำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรของกรมอนามัยที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกคน โดยนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการคัดเลือก ซึ่งในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเกี่ยวกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่นๆ ที่สำคัญที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย พร้อมทั้งจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของกรม ตามที่กำหนดในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. กำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งสำหรับผู้ที่ผลงานไม่ผ่านการประเมิน โดยให้มีการประกาศรับสมัครใหม่ และดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่ เพื่อกรมอนามัยจะได้บริหารจัดการตำแหน่งได้ และลดปัญหาในเรื่องของงบประมาณ

ประเด็นที่ ๒ การประเมินผลงาน

กลุ่มที่ ๑ ระดับชำนาญการพิเศษ

สำหรับ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอนามัยแต่งตั้ง และอธิบดีกรมอนามัยเห็นชอบแล้ว ให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ทั้งนี้ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ดังนี้

๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่ ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นแสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจาก

ผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่งรูปแบบการนำเสนอให้ใช้รูปแบบการนำเสนอผลงานตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๒) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นควรเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิด หรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการนำเสนอให้ใช้รูปแบบการเสนอผลงานตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(๑) ข้อมูลทั่วไป พบว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ มีผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งสิ้น จำนวน ๘๘ ราย เป็นชาย จำนวน ๑๗ ราย (ร้อยละ ๑๙.๓) และหญิง จำนวน ๗๑ ราย (ร้อยละ ๘๐.๗) (ตารางที่ ๑) มีอายุตั้งแต่ ๓๙ - ๖๐ ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ ๕๑.๖๘ (Std. .๕๘) ทั้งนี้เมื่อแบ่งกลุ่มประชากรตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ แบ่งเป็น ๒ กลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มอายุ ๓๙-๔๙ ปี และ กลุ่มอายุ ๕๐-๖๐ ปี กลุ่มอายุที่พบมากที่สุดคือ กลุ่มอายุ ๕๐-๖๐ ปี จำนวน ๕๙ ราย (ร้อยละ ๖๗.๐) รองลงไปคือ กลุ่มอายุ ๓๙-๔๙ ปี จำนวน ๒๙ ราย (ร้อยละ ๓๓.๐) (ตารางที่ ๒)

ตารางที่ ๑ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	๑๗	๑๙.๓
หญิง	๗๑	๘๐.๗
รวม	๘๘	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๒ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
๓๙-๔๙	๒๙	๓๓
๕๐-๖๐	๕๙	๖๗
รวม	๘๘	๑๐๐.๐

กลุ่มประชากรในการศึกษามีอายุราชการ ตั้งแต่ ๑๖ - ๓๙ ปี โดยมีอายุราชการเฉลี่ย ๒๗.๖๕ ปี (Std. ๔.๘๒) แบ่งกลุ่มประชากรที่ศึกษาตามอายุราชการเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ อายุราชการ ๑๖-๒๗ ปี และ อายุราชการ ๒๘-๓๙ ปี ซึ่งกลุ่มอายุราชการ ที่พบมากที่สุดคือ กลุ่มอายุราชการ ๒๘-๓๙ ปี จำนวน ๔๙ ราย (ร้อยละ ๕๕.๗) รองลงไปคือ กลุ่มอายุราชการ ๑๖-๒๗ ปี จำนวน ๓๙ ราย (ร้อยละ ๔๔.๓)

ดังแสดงในตารางที่ ๓ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

ตารางที่ ๓ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
๑๖-๒๗	๓๙	๔๔.๓
๒๘-๓๙	๔๙	๕๕.๗
รวม	๘๘	๑๐๐.๐

กลุ่มประชากรศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน ๔๙ ราย (ร้อยละ ๕๕.๗) รองลงไปคือปริญญาตรี จำนวน ๓๗ ราย (ร้อยละ ๔๒.๐) และ ปริญญาเอก จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๒.๓) ดังแสดงในตารางที่ ๔ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ ๔ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	๓๗	๔๒
ปริญญาโท	๔๙	๕๕.๗
ปริญญาเอก	๒	๒.๓
รวม	๘๘	๑๐๐.๐

สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะส่งผลงาน พบว่าเป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด คือ จำนวน ๕๕ ราย (ร้อยละ ๖๒.๗) รองลงไปคือ ตำแหน่งนักโภชนาการ จำนวน ๑๑ ราย (ร้อยละ ๑๒.๕) และตำแหน่งพยาบาล จำนวน ๘ ราย (ร้อยละ ๙.๒) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๕

ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะส่งผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ยการดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการคัดเลือก ๑๑.๔๑ ปี (Std.๔.๘๑) และระยะเวลาเฉลี่ยการส่งผลงานถึงการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ๑๖๘.๘๙ วัน

ตารางที่ ๕ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะส่งผลงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
นักวิชาการสาธารณสุข	๕๕	๖๒.๗
พยาบาล	๘	๙.๒
นักโภชนาการ	๑๑	๑๒.๕
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๑	๑.๑
นักวิเทศสัมพันธ์	๑	๑.๑
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑.๑
นิติกร	๑	๑.๑
นักวิชาการการเงินและบัญชี	๒	๒.๓
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๒.๓
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑.๑
นักวิชาการเผยแพร่	๑	๑.๑
นักวิชาการพัสดุ	๑	๑.๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑.๑
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑.๑
นักวิชาการสถิติ	๑	๑.๑
รวม	๘๘	๑๐๐.๐

(๒) ผลการวิเคราะห์ พบว่าจากการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำนวนทั้งสิ้น ๘๘ ราย มีผู้ส่งผลงานทางวิชาการจำนวน ๘๗ ราย (ร้อยละ ๙๘.๙) ไม่ส่งผลงานเพียงจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๑) เนื่องจากลาออกราชการ ทั้งนี้ มีผู้ส่งผลงานตามกำหนดเวลา (ภายในเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๕๔ ราย (ร้อยละ ๖๒.๐๗) ส่งช้ากว่ากำหนดเวลา (มากกว่าเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๓๓ ราย (ร้อยละ ๓๗.๙๓) โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วส่งผลงานทางวิชาการ จำนวน ๘๗ รายนั้น มีระยะเวลาการส่งผลงานเร็วที่สุด (Min) เท่ากับ ๑๖ วัน นานที่สุด (Max) เท่ากับ ๕๑๒ วัน ค่าเฉลี่ย (Mean) มีระยะเวลาการส่งผลงานอยู่ที่ ๑๕๖.๘๗ วัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๑๑๙.๙๒ วัน ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยและทำให้ทราบวาระระยะเวลาการส่งผลงานส่วนมากจะอยู่ระหว่าง ๓๗ ถึง ๒๗๗ วัน ดังแสดงในตารางที่ ๖ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามการส่งผลงานทางวิชาการ

ตารางที่ ๖ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามการส่งผลงานทางวิชาการ

ผลการส่ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ส่งผลงาน	๘๗	๙๘.๙
- ส่งตามกำหนด (ภายใน ๖ เดือน)	๕๔	๖๒.๐๗
- ส่งช้ากว่ากำหนด (มากกว่า ๖ เดือน)	๓๓	๓๗.๙๓
ไม่ส่งผลงาน (ลาออก)	๑	๑.๑
รวม	๘๘	๑๐๐.๐

ทั้งนี้ผลการประเมินพบว่าจากจำนวนผู้ที่ส่งผลงานทั้งสิ้นจำนวน ๘๗ ราย เกือบทั้งหมดผ่านการประเมินคือจำนวน ๘๖ ราย (ร้อยละ ๙๗.๗) ไม่ผ่านการประเมินเพียงจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๑) ดังแสดงในตารางที่ ๗ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล และให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามผลการพิจารณา โดยผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมิน พบว่าผ่านโดยปรับแก้ไขในสาระสำคัญ จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๐.๕) ผ่านโดยไม่ต้องปรับแก้ไขในสาระไม่สำคัญ จำนวน ๗๗ ราย (ร้อยละ ๘๙.๕) ดังแสดงในตารางที่ ๘ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามผลการประเมิน

ตารางที่ ๗ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามผลการประเมิน

ผลการประเมินฯ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ผ่าน	๘๖	๙๗.๗
ไม่ผ่าน	๑	๑.๑
รวม	๘๗	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๘ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามประเภทที่ผ่านการประเมิน

ประเภท	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ปรับแก้ไขสาระสำคัญ	๙	๑๐.๕
ปรับแก้ไขสาระไม่สำคัญ	๗๗	๘๙.๕
รวม	๘๖	๑๐๐.๐

เมื่อวิเคราะห์ในประเด็นระดับการศึกษาพบว่าผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปรับแก้ผลงานในสาระสำคัญ ๓ ราย (ร้อยละ ๘.๓๐) ปรับแก้ผลงานในสาระไม่สำคัญ ๓๓ ราย (ร้อยละ ๙๑.๗๐) ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท ปรับแก้ผลงานในสาระสำคัญ ๖ ราย (ร้อยละ ๑๒.๕) ปรับแก้ผลงานในสาระไม่สำคัญ ๔๒ ราย (ร้อยละ ๘๗.๕) และผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกนั้น มีเฉพาะปรับแก้ผลงานในสาระไม่สำคัญ จำนวน ๒ ราย ดังแสดงในตารางที่ ๙ ประเภทที่ผ่านการประเมินของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ ๙ ประเภทที่ผ่านการประเมินของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล และให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่ผ่านการประเมินจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประเภทที่ผ่านการประเมิน				รวม
	ปรับแก้ไขสาระสำคัญ	ร้อยละ	ปรับแก้ไขสาระไม่สำคัญ	ร้อยละ	
ปริญญาตรี	๓	๘.๓	๓๓	๙๑.๗	๓๖
ปริญญาโท	๖	๑๒.๕	๔๒	๘๗.๕	๔๘
ปริญญาเอก	๐	๐	๒	๑๐๐	๒
รวม	๙	๑๐.๕	๗๗	๘๙.๕	๘๖

(๓) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยปัจเจกบุคคลของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จะมีผลต่อการผลการประเมิน อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยปัจเจกบุคคลของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ทุกตัว กับผลการประเมิน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

สำหรับ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ แล้ว ให้ส่งผลงานทางวิชาการโดยสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด ดังนี้

(๑) ข้อมูลทั่วไป พบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ มีผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ทั้งสิ้นจำนวน ๖๗ ราย เป็นชายจำนวน ๒๐ ราย (ร้อยละ ๒๙.๘) และหญิงจำนวน ๔๗ ราย (ร้อยละ ๗๑.๒) มีอายุตั้งแต่ ๓๗ - ๕๙ ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ ๕๑.๓๙ (Std. ๗.๖๙) ดังแสดงในตารางที่ ๑๐ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามเพศ

ตารางที่ ๑๐ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ชาย	๒๐	๒๙.๘
หญิง	๔๗	๗๑.๒
รวม	๖๗	๑๐๐

การศึกษาคั้งนี้ได้แบ่งกลุ่มประชากรกลุ่มนี้ออกเป็น ๓ กลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี กลุ่มอายุ ๔๐-๔๙ ปี และกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี ซึ่งกลุ่มอายุที่พบมากที่สุดคือ กลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๔๖ ราย (ร้อยละ ๖๘.๗) รองลงไปคือ กลุ่มอายุ ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๑๔ ราย (ร้อยละ ๒๐.๙) และกลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๗ ราย (ร้อยละ ๑๐.๔) ตามลำดับ ทั้งนี้ กลุ่มที่ศึกษามีอายุราชการ ตั้งแต่ ๑๑ - ๓๗ ปี โดยมีอายุราชการเฉลี่ย ๒๖.๔๙ ปี (Std. ๘.๓๙) และเมื่อแบ่งกลุ่มประชากรที่ศึกษาตามอายุราชการเป็น ๓ กลุ่ม คือ อายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี, อายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี และ อายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี กลุ่มอายุราชการที่พบมากที่สุดคือ กลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี จำนวน ๓๖ ราย (ร้อยละ ๕๓.๗) รองลงไปคือ กลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี จำนวน ๑๘ ราย (ร้อยละ ๒๖.๙) และ กลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี จำนวน ๑๓ ราย (ร้อยละ ๑๙.๔) ดังแสดงในตารางที่ ๑๑ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามกลุ่มอายุ/อายุราชการ

ตารางที่ ๑๑ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามกลุ่มอายุ/อายุราชการ

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
๓๐-๓๙	๗	๑๐.๔
๔๐-๔๙	๑๔	๒๐.๙
๕๐-๕๙	๔๖	๖๘.๗
รวม	๖๗	๑๐๐.๐
อายุราชการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
๑๑-๑๙	๑๘	๒๖.๙
๒๐-๒๘	๑๓	๑๙.๔
๒๙-๓๗	๓๖	๕๓.๗
รวม	๖๗	๑๐๐.๐

กลุ่มประชากรในการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก (ซึ่งหมายรวมถึงแพทย์ที่ได้รับวุฒิปัตรี หรืออนุปัตรี จำนวน ๓๔ ราย (ร้อยละ ๕๐.๗) รองลงไปคือปริญญาโท จำนวน ๒๓ ราย (ร้อยละ ๓๔.๓) และปริญญาตรี จำนวน ๑๐ ราย (ร้อยละ ๑๔.๙) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๑๒ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามระดับการศึกษา สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะส่งผลงาน พบว่าเป็นตำแหน่งแพทย์มากที่สุด จำนวน ๒๙ ราย (ร้อยละ ๔๓.๓) รองลงไปคือตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๒๐ ราย (ร้อยละ ๒๙.๙) และทันตแพทย์และนักโภชนาการ จำนวนอย่างละเท่ากัน คือ จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๙.๐) ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยการดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการคัดเลือก ๙.๑๓ ปี (Std. ๔.๒๙) ดังแสดงในตารางที่ ๑๓ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะส่งผลงาน

ตารางที่ ๑๒ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	๑๐	๑๔.๙
ปริญญาโท	๒๓	๓๔.๓
ปริญญาเอก	๓๔	๕๐.๗
รวม	๖๗	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๑๓ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะส่งผลงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
แพทย์	๒๙	๔๓.๓
ทันตแพทย์	๖	๙
นักวิชาการสาธารณสุข	๒๐	๒๙.๙
นักโภชนาการ	๖	๙
พยาบาล	๒	๓
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑.๕
นักวิชาการตรวจสอบ	๑	๑.๕
นิติกร	๑	๑.๕
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑.๕
รวม	๖๗	๑๐๐.๐

(๒) ผลการวิเคราะห์ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล และให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ พบว่า จากจำนวนทั้งสิ้น ๖๗ ราย มีผู้ส่งผลงานทางวิชาการจำนวน ๕๒ ราย (ร้อยละ ๗๗.๖) ผ่านการประเมิน ๔๗ ราย (ร้อยละ ๙๐.๓) ไม่ผ่านการประเมิน ๕ ราย (ร้อยละ ๘.๗) ไม่ส่งผลงาน จำนวน ๑๕ ราย (ร้อยละ ๒๒.๔) โดยมีสาเหตุที่ไม่ส่งผลงานมากที่สุดคือ มีภาระงานมาก จำนวน ๑๑ ราย (ร้อยละ ๗๓.๓) ไม่สามารถเขียนผลงานทางวิชาการตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๒๖.๗) ทั้งนี้ มีผู้ส่งผลงานตามกำหนดเวลา (ภายในเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๖.๕๔) ส่งช้ากว่ากำหนดเวลา (มากกว่าเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๓๓ ราย (ร้อยละ ๖๓.๔๖) โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วส่งผลงานทางวิชาการ จำนวน ๕๒ รายนั้น มีระยะเวลาการส่งผลงานเร็วที่สุด (Min) เท่ากับ ๓๑ วัน นานที่สุด (Max) เท่ากับ ๘๐๘ วัน ค่าเฉลี่ย (Mean) มีระยะเวลาการส่งผลงานอยู่ที่ ๒๕๒.๐๒ วัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๑๕๘.๗๓ วัน ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยและทำให้ทราบวาระระยะเวลาการส่งผลงานส่วนมากจะอยู่ระหว่าง ๙๓ ถึง ๔๑๑ วัน ดังแสดงในตารางที่ ๑๔ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามการส่งผลงาน

ตารางที่ ๑๔ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามการส่งผลงาน

ผลการประเมิน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ส่งผลงาน	๕๒	๗๗.๖
- ผ่านการประเมิน	๔๗	๙๐.๓
- ไม่ผ่านการประเมิน	๕	๙.๗
(ส่งทันตามกำหนด (ภายใน ๖ เดือน))	(๑๙)	(๓๖.๕๔)
(ส่งช้ากว่ากำหนด (มากกว่า ๖ เดือน))	(๓๓)	(๖๓.๔๖)
ไม่ส่งผลงาน*	๑๕	๒๒.๔
- ภาระงานมาก	๑๑	๗๓.๓
- ไม่สามารถเขียนผลงานทางวิชาการตามรูปแบบที่ ก.พ. กำหนด	๔	๒๖.๗
รวม	๖๗	๑๐๐.๐

* (ข้อมูลจากหน่วยงานแจ้งเหตุผลของการไม่ส่งผลงานทางวิชาการ เนื่องจากกองการเจ้าหน้าที่ ได้ติดตามเรื่องการส่งผลงานไปยังหน่วยงาน)

กรณีผู้ที่ไม่ส่งผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑๕ ราย จำแนกตามกลุ่มอายุ ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี กลุ่มอายุ ๔๐-๔๙ ปี และกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี พบว่ากลุ่มที่ไม่ส่งผลงานมากที่สุดคือ กลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๖๐.๐) รองลงไป กลุ่มอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๔๐.๐) ส่วนกลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี ส่งผลงานทุกราย ดังที่ได้แสดงในตารางที่ ๑๕ การส่งผลงานและไม่ส่งผลงานผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามกลุ่มอายุ สำหรับตำแหน่ง

ที่ดำรงอยู่ผู้ที่ไม่ส่งผลงานทางวิชาการจำนวน ๑๕ รายนั้น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษมากที่สุดจำนวน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๘๐) ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษจำนวน ๒ ราย และอื่น ๆ จำนวน ๑ ราย ตารางที่ ๑๕.๑

ตารางที่ ๑๕ การส่งผลงานและไม่ส่งผลงานของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	การส่งผลงาน				รวม
	ส่งผลงาน	ร้อยละ	ไม่ส่งผลงาน	ร้อยละ	
๓๐-๓๙	๗	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๗
๔๐-๔๙	๘	๕๗.๑	๖	๕๒.๙	๑๔
๕๐-๕๙	๓๗	๘๐.๔	๙	๑๙.๖	๔๖
รวม	๕๒	๗๗.๖	๑๕	๒๒.๔	๖๗

ตารางที่ ๑๕.๑ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ของผู้ไม่ส่งผลงาน

ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ของผู้ไม่ส่งผลงานฯ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๑๒	๘๐.๐
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	๒	๑๓.๓
อื่นๆ	๑	๖.๗
รวม	๑๕	๑๐๐.๐

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. พบว่าจากจำนวนผู้ส่งผลงานทั้งสิ้นจำนวน ๕๒ ราย มีผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมินทั้งสิ้นจำนวน ๔๗ ราย (ร้อยละ ๙๐.๓) ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๙.๗) กลุ่มอายุที่ไม่ผ่านการประเมินมากที่สุดคือกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี มี ๔ ราย ดังแสดงในตารางที่ ๑๖ ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ส่งผลงานทางวิชาการจำแนกตามกลุ่มอายุ

ตารางที่ ๑๖ ผลการประเมินผู้ส่งผลงานของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล และให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ที่ส่งผลงานทางวิชาการ จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	ผลการประเมินผู้ส่งผลงาน				รวม
	ผ่านการประเมิน	ร้อยละ	ไม่ผ่านการประเมิน	ร้อยละ	
๓๐-๓๙	๖	๘๕.๗	๑	๑๔.๓	๗
๔๐-๔๙	๘	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๘
๕๐-๕๙	๓๓	๘๙.๒	๔	๑๐.๘	๓๗
รวม	๔๗	๙๐.๓	๕	๙.๗	๕๒

โดยผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมิน พบว่าผ่านตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๓๖ ราย (ร้อยละ ๗๖.๖) ผ่านโดยต้องปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา จำนวน ๑๐ ราย (ร้อยละ ๒๑.๓) และผ่านโดยต้องส่งผลงานเพิ่มเติมจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๒.๑) สำหรับกลุ่มอายุของผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมินโดยต้องปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาจำนวน ๑๐ ราย นั้น พบว่ากลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด จำนวน ๘ ราย (ร้อยละ ๘๐.๐) กลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๒๐.๐) และกลุ่มอายุ ๔๐-๔๙ ปี ไม่มีการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา ดังแสดงในตารางที่ ๑๗ การผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ส่งผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินผลงาน ของสำนักงาน ก.พ. จำแนกตามกลุ่มอายุ

ตารางที่ ๑๗ การผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	การผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.						รวม
	ผ่านตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด	ร้อยละ	ผ่านโดยต้องปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา	ร้อยละ	ผ่านโดยต้องส่งผลงานเพิ่มเติม	ร้อยละ	
๓๐-๓๙	๔	๖๖.๗	๒	๓๓.๓	๐	๐	๖
๔๐-๔๙	๘	๑๐๐	๐	๐	๐	๐	๘
๕๐-๕๙	๒๔	๗๒.๗	๘	๒๔.๒	๑	๓	๓๓
รวม	๓๖	๗๖.๖	๑๐	๒๑.๓	๑	๒.๑	๔๗

สำหรับกลุ่มอายุผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานทั้ง ๕ รายนั้น เป็นกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๘๐.๐) และกลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๒๐.๐) นั้น พบว่า เกือบทั้งหมดไม่ผ่านการประเมินผลงานในประเด็นของเนื้อหาที่มีจำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๘๐) ซึ่งดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษจำนวน ๑ ราย และตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษจำนวน ๓ ราย ส่วนอีกจำนวน ๑ ราย ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ ไม่ผ่านการประเมินผลงาน เนื่องจากคุณสมบัติบุคคลไม่ตรงกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ดังแสดงในตารางที่ ๑๘ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมิน

เข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ส่งผลงานทางวิชาการที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ตามประเภทและตำแหน่งที่ดำรง

ตารางที่ ๑๘ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ส่งผลงานทางวิชาการที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ตามประเภทและตำแหน่งที่ดำรง

ประเภท	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่ผ่านการประเมินผลงานในประเด็นของเนื้อหา	๔	๘๐.๐
คุณสมบัติบุคคลไม่ตรงกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด	๑	๒๐.๐
รวม	๕	๑๐๐.๐
ตำแหน่งที่ดำรง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	๒	๔๐.๐
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	๓	๖๐.๐
รวม	๕	๑๐๐.๐

การวิเคราะห์ครั้งนี้พบว่าผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิมีอายุราชการตั้งแต่ ๑๑ - ๓๗ ปี ดังนั้น พิสัย = ๒๖ ปี จึงได้จัดกลุ่มอายุราชการเป็น ๓ กลุ่มคือ กลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี กลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี และกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปีและพบว่ากลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี ส่งผลงาน จำนวน ๑๓ ราย (ร้อยละ ๗๒.๒) ที่ไม่ส่งผลงานมีจำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๒๗.๘) ส่วนกลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี ส่งผลงาน จำนวน ๗ ราย (ร้อยละ ๕๓.๘) ที่ไม่ส่งผลงานมีจำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๔๖.๒) และกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี ส่งผลงาน จำนวน ๓๒ ราย (ร้อยละ ๘๘.๙) ที่ไม่ส่งผลงานมีจำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๑๑.๑) กลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี จึงเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการส่งผลงานมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ ๑๙ การส่งผลงานของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

ตารางที่ ๑๙ การส่งผลงานของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลให้ส่งผลงานทางวิชาการจำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

อายุราชการ	การส่งผลงาน				รวม
	ส่งผลงาน	ร้อยละ	ไม่ส่งผลงาน	ร้อยละ	
๑๑-๑๙	๑๓	๗๒.๒	๕	๒๗.๘	๑๘
๒๐-๒๘	๗	๕๓.๘	๖	๔๖.๒	๑๓
๒๙-๓๗	๓๒	๘๘.๙	๔	๑๑.๑	๓๖
รวม	๕๒	๗๗.๖	๑๕	๒๒.๔	๖๗

ทั้งนี้ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ส่งผลงานทางวิชาการ จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ เมื่อวิเคราะห์ประเด็นผลการประเมินจากสำนักงาน ก.พ. พบว่ากลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี ผ่านการประเมิน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๙๒.๓) ไม่ผ่านการประเมิน ๑ ราย (ร้อยละ ๗.๗) กลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี ผ่านการประเมิน ๗ ราย (ร้อยละ ๑๐๐.๐) และกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี ผ่านการประเมิน ๒๘ ราย (ร้อยละ ๘๗.๕) ไม่ผ่านการประเมิน ๔ ราย ร้อยละ ๗.๗ กลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี จึงเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนผลการประเมินผ่านจากสำนักงาน ก.พ. มากที่สุด ดังได้แสดงในตารางที่ ๒๐ ผลการประเมินผู้ส่งผลงานผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามกลุ่มอายุราชการ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มอายุราชการที่ผลงานไม่ผ่านการประเมินมากที่สุด คือกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๑๒.๕) โดยอยู่ในกลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๒๐.๐) และ พบว่าผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. โดยต้องมีการปรับปรุง แก้ไขเนื้อหา จำนวน ๑๐ รายนั้น พบว่าเกือบทั้งหมด จำนวน ๘ ราย (ร้อยละ ๘๐.๐) อยู่ในกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี และอยู่ในกลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี และ ๒๐-๒๘ ปี กลุ่มละ ๑ ราย (ร้อยละ ๒๐.๐) ดังตารางที่ ๒๑ แบบการผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

ตารางที่ ๒๐ ผลการประเมินผู้ส่งผลงานผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ผลงานทางวิชาการจำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

อายุราชการ	ผลการประเมินผู้ส่งผลงาน				รวม
	ผ่านการประเมิน	ร้อยละ	ไม่ผ่านการประเมิน	ร้อยละ	
๑๑-๑๙	๑๒	๙๒.๓	๑	๗.๗	๑๓
๒๐-๒๘	๗	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๗
๒๙-๓๗	๒๘	๘๗.๕	๔	๑๒.๕	๓๒
รวม	๔๗	๙๐.๓	๕	๙.๗	๕๒

ตารางที่ ๒๑ แบบการผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ผ่านการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

อายุ ราชการ	แบบการผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.						รวม
	ผ่านตามเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด	ร้อยละ	ผ่านโดยต้องปรับปรุง แก้ไขเนื้อหา	ร้อยละ	ผ่านโดยต้องส่ง ผลงานเพิ่มเติม	ร้อยละ	
๑๑-๑๙	๑๑	๙๑.๗	๑	๘.๓	๐	๐.๐	๑๒
๒๐-๒๘	๖	๘๕.๗	๑	๑๔.๓	๐	๐.๐	๗
๒๙-๓๗	๑๙	๖๗.๙	๘	๒๘.๖	๑	๓.๖	๒๘
รวม	๓๖	๗๖.๖	๑๐	๒๑.๓	๑	๒.๑	๔๗

เมื่อพิจารณาในเรื่องระดับการศึกษาพบว่า ระดับปริญญาตรี จำนวน ๙ ราย ผลงานผ่านการประเมินจำนวน ๘ ราย (ร้อยละ ๘๘.๙) ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑๑.๑) ระดับปริญญาโท จำนวน ๒๑ ราย ผ่านการประเมินจำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๙๐.๕) ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๙.๕) และระดับปริญญาเอก จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ ราย ผ่านการประเมินจำนวน ๒๐ ราย (ร้อยละ ๙๐.๙) ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๙.๑) ดังแสดงในตารางที่ ๒๒ ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิตามผลการประเมินผู้ส่งผลงานทางวิชาการจำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ ๒๒ ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.				รวม
	ผ่านการประเมิน	ร้อยละ	ไม่ผ่านการประเมิน	ร้อยละ	
ปริญญาตรี	๘	๘๘.๙	๑	๑๑.๑	๙
ปริญญาโท	๑๙	๙๐.๕	๒	๙.๕	๒๑
ปริญญาเอก	๒๐	๙๐.๙	๒	๙.๑	๒๒
รวม	๔๗	๙๐.๓	๕	๙.๗	๕๒

และตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันขณะส่งผลงานที่ผ่านการประเมินทุกราย (ร้อยละ ๑๐๐) คือ ตำแหน่งทันตแพทย์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ดังแสดงในตารางที่ ๒๓ ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันขณะส่งผลงาน

ตารางที่ ๒๓ ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะส่งผลงาน

ตำแหน่ง	ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.				รวม
	ผ่านการประเมิน	ร้อยละ	ไม่ผ่านการประเมิน	ร้อยละ	
แพทย์	๑๕	๘๘.๒	๒	๑๑.๘	๑๗
ทันตแพทย์	๖	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๖
นักวิชาการสาธารณสุข	๑๘	๙๔.๗	๑	๕.๓	๑๙
นักโภชนาการ	๔	๘๐.๐	๑	๒๐.๐	๕
พยาบาลวิชาชีพ	๒	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๒
นักทรัพยากร	๑	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๑
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐	๐	๑	๑๐๐.๐	๑
รวม	๔๗	๙๐.๓	๕	๙.๗	๕๒

ทั้งนี้ พบว่าการผ่านโดยต้องปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาในจำนวน ๑๐ ราย นั้น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุดจำนวน ๗ ราย (ร้อยละ ๗๐.๐) รองลงไปเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทันตแพทย์จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๒๐.๐) และตำแหน่งอื่นๆ อีกจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑๐.๐) ดังแสดงในตารางที่ ๒๔ แบบการผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ ๒๔ แบบการผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงขณะส่งผลงาน

ตำแหน่งเดิม	แบบการผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.						รวม
	ผ่านตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด	ร้อยละ	ผ่านโดยต้องปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา	ร้อยละ	ผ่านโดยต้องส่งผลงานเพิ่มเติม	ร้อยละ	
แพทย์	๑๕	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๐	๐.๐	๑๕
ทันตแพทย์	๔	๖๖.๗	๒	๓๓.๓๐	๐	๐.๐	๖
นักวิชาการสาธารณสุข	๑๑	๖๑.๑	๗	๓๘.๙๐	๐	๐.๐	๑๘
นักโภชนาการ	๔	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๐	๐.๐	๔
พยาบาลวิชาชีพ	๑	๕๐.๐	๐	๐.๐	๑	๕๐	๒
นักทรัพยากร	๑	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๐	๐.๐	๑
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐	๐.๐	๑	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๑
รวม	๓๖	๗๖.๖	๑๐	๒๑.๓	๑	๒.๑	๔๗

(๓) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คุณลักษณะปัจจัยปัจเจกบุคคล กับ การส่งผลงาน และผลการประเมินพบว่า

การส่งผลงาน

๓.๑ กลุ่มอายุ กับ การส่งผลงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = 0.06๑)

๓.๒ กลุ่มอายุราชการ กับ การส่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = 0.0๒๘)

๓.๓ กลุ่มระดับการศึกษา กับ การส่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = 0.0๓๖)

๓.๔ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันขณะส่งผลงาน กับ การส่งผลงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = 0.0๓๙)

ผลการประเมิน

๓.๕ กลุ่มอายุ กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = 0.๕๘๑)

๓.๖ กลุ่มอายุราชการ กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = 0.๕๗๕)

๓.๗ กลุ่มระดับการศึกษา กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = 0.๙๘๕)

๓.๘ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันขณะส่งผลงาน กับ ผลการประเมินไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = 0.๑๑๕)

บทที่ ๕

การสรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์และศึกษาสถานการณ์ข้อเท็จจริง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรกรมอนามัย และเพื่อเป็นการบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เป็นการศึกษาแบบ Routine to Research โดยการใช้ข้อมูลเอกสาร ซึ่งหมายถึง “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย” ผลลัพธ์ของ Routine to Research ไม่ได้มุ่งหวังเพียงแค่ได้ผลงานวิจัยเท่านั้น แต่มีเป้าหมายที่จะนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานประจำและการปรับปรุงระบบงานต่อไปในอนาคต โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องคือ เอกสารเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานวิชาการทั้งในส่วนของกรมอนามัย และสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อการปรับปรุงงานต่อไป

สำหรับผลการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นคือ ประเด็นที่ ๑ การคัดเลือกบุคคล ประเด็นที่ ๒ การประเมินผลงาน ซึ่งในแต่ละประเด็นแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และกลุ่มที่ ๒ กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ประเด็นที่ ๑. การคัดเลือกบุคคล

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

จากการศึกษากระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมอนามัย ขั้นตอนที่ ๒ จะพบปัญหาเกี่ยวกับการส่งแบบประกอบการคัดเลือกบุคคลของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ขั้นตอนที่ ๓ การกรอกข้อมูลในแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก กรอกข้อมูลไม่ครบถ้วน และถูกต้อง และขั้นตอนที่ ๖ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่สามารถส่งผลงานได้ภายใน ๖ เดือน จำนวน ๓๓ ราย จากผู้ที่ส่งผลงานทั้งหมดจำนวน ๘๗ ราย จึงสรุปวิธีการเดิมที่ปฏิบัติที่มีปัญหา และข้อเสนอวิธีการใหม่ที่จะปรับปรุง ดังนี้

วิธีการเดิม

๑. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัครเป็นผู้รวบรวมเอกสารการสมัครเพื่อส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ โดยหน่วยงานที่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จะมีการนำรายชื่อผู้สมัครทั้งหมดเข้าคณะกรรมการของหน่วยงานเพื่อพิจารณาคุณสมบัติ และความเหมาะสม และจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ แต่บางหน่วยงานไม่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่มีการดำเนินการดังกล่าว และในหลักเกณฑ์ไม่ได้กำหนดว่าต้องผ่านคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ดังนั้นการปฏิบัติของหน่วยงานจึงไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากการนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เป็นการพิจารณาโดยคณะกรรมการของหน่วยงาน ไม่ใช่เป็นความเห็นของหัวหน้าหน่วยงานเพียงผู้เดียว เนื่องจากองค์ประกอบของ

คณะกรรมการคัดเลือก หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งเป็นคณะกรรมการร่วมกับกรรมการซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิระดับกรม หากไม่มีการนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน กรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรม ก็จะรับข้อมูลของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจากหัวหน้าหน่วยงานแต่เพียงผู้เดียว

๒. ในเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๒ (แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล) ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน มีผู้ประเมิน ๒ ระดับ คือระดับที่ ๑ ระดับหัวหน้ากลุ่ม และระดับที่ ๒ ระดับหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่หัวหน้ากลุ่มเป็นผู้ประเมินระดับที่ ๑ เพื่อให้คะแนน ส่วนหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมินระดับที่ ๒ ก็จะเห็นด้วยกับการประเมินของผู้ประเมินระดับหัวหน้ากลุ่ม หรือมีความคิดเห็นต่างหาก ก็ควรปรับคะแนน แต่ส่วนใหญ่หัวหน้าหน่วยงานไม่มีการปรับคะแนน และให้ความคิดเห็น ซึ่งจากการสอบถามในที่ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก ผู้ประเมินระดับหัวหน้าหน่วยงานจะให้เหตุผลว่า เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับผลการประเมิน จึงเห็นด้วยกับการประเมินของผู้ประเมินระดับที่ ๑ ไปก่อนแล้วค่อยมาชี้แจงในที่ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกในความคิดเห็นที่ต่างกับกับผู้ประเมินระดับที่ ๑ ซึ่งเป็นปัญหาต่อการเตรียมข้อมูลนำเข้าให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา

๓. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วจะต้องส่งผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กรมอนามัยกำหนด คือ หลังจากที่ได้รับคัดเลือกแล้วให้ส่งผลงานภายใน ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นเวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี ซึ่งพบว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ส่งผลงานภายในกำหนด ๖ เดือน และเกินกำหนด ๖ เดือน ผลงานวิชาการไม่มีคุณภาพ เนื่องจากผู้สมัครบางรายมีการแก้ไขผลงานหลายครั้ง บางรายได้รับการคัดเลือกแต่ยังไม่มีผลงานวิชาการที่จะส่งได้ทันทีหลังจากที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว เมื่อได้รับการคัดเลือกจึงต้องเร่งทำผลงานวิชาการให้เสร็จทันตามกำหนด ซึ่งกรณีดังกล่าวทำให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ

ข้อเสนอวิธีการใหม่

๑. กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในการคัดเลือกตัวบุคคลให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกทุกรายจะต้องนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ และความเหมาะสม โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกรองจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในเบื้องต้นก่อน และเพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าให้คณะกรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรมอนามัย ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

๒. กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมสำหรับเอกสาร หมายเลข ๒ (แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล) ตอนที่ ๒ จะต้องมีการกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนเรียบร้อย แล้วให้ใส่ซองประทับตราลับ ส่งถึงผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่โดยตรง เพื่อป้องกันปัญหาของผู้ประเมินทั้ง ๒ ระดับ และปัญหาจากผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกที่เป็นผู้สมัครในตำแหน่งเดียวกัน อีกทั้งเป็นข้อมูลนำเข้าให้คณะกรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรมอนามัย ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

๓. กำหนดให้ตั้งคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน โดยมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน เป็นคณะกรรมการวิชาการที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแนะนำวิธีการเขียนผลงานวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งโดยเริ่มตั้งแต่การสมัครเข้ารับการคัดเลือก เพื่อที่จะได้มีชื่อผลงาน และเค้าโครงเรื่องที่จะเสนอประเมิน ในขั้นตอนการสมัครเข้ารับการคัดเลือก อีกทั้งมีหน้าที่ในการพิจารณาผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะส่งผลงานเพื่อเข้ารับการ

ประเมินในเบื้องต้นก่อน ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาในการทำผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ เมื่อนำเข้าคณะกรรมการ ประเมินผลงานวิชาการ ผลงานวิชาการของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการประเมินโดย ไม่มีการแก้ไข หรือหากมีก็เป็นการแก้ไขก็เพียงเล็กน้อยในสาระที่ไม่สำคัญ หรืออาจจะไม่มีการแก้ไขเลย เนื่องจากผ่านการอ่านจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานมาแล้วในเบื้องต้น

๔. กำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรของกรมอนามัยที่มี คุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกคน โดยนำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการคัดเลือก ซึ่งในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ ตำแหน่งเกี่ยวกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. ระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งอื่นๆ ที่สำคัญที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย พร้อมทั้งต้องผ่านการอบรมหลักสูตร ต่างๆ ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของกรม ตามที่กำหนดในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

จากการศึกษากระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกรมอนามัย พบว่าขั้นตอน การดำเนินงานขั้นตอนที่ ๒ คือ ขั้นตอนที่หน่วยงานรวบรวมใบสมัครมายังกองการเจ้าหน้าที่ และขั้นตอน ที่ ๖ กองการเจ้าหน้าที่แจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานประเมินภายใน ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายใน กำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นเวลา ๖ เดือน ซึ่งขั้นตอนที่ ๒ จะพบปัญหาเกี่ยวกับการส่งใบสมัคร ของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก และขั้นตอนที่ ๖ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่สามารถส่งผลงานได้ทันภายใน ๖ เดือน จำนวน ๓๓ ราย จากผู้ที่ส่งผลงานทั้งหมดจำนวน ๕๒ ราย จึงสรุปวิธีการเดิมที่ปฏิบัติที่มีปัญหา และข้อเสนอวิธีการใหม่ที่จะปรับปรุง ดังนี้

วิธีการเดิม

๑. การสมัครเข้ารับการคัดเลือก หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัครเป็นผู้รวบรวมเอกสาร การสมัครเพื่อส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ โดยหน่วยงานที่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จะมีการนำรายชื่อผู้สมัครทั้งหมดเข้าคณะกรรมการของหน่วยงานเพื่อพิจารณาคุณสมบัติ และความ เหมาะสม และจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ แต่บางหน่วยงานไม่มีคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่มีการดำเนินการดังกล่าว และในหลักเกณฑ์ไม่ได้กำหนดว่าต้องผ่าน คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ดังนั้นการปฏิบัติของหน่วยงานจึงไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากการนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เป็นการพิจารณาโดยคณะกรรมการ ของหน่วยงาน ไม่ใช่เป็นความเห็นของหัวหน้าหน่วยงานเพียงผู้เดียว เนื่องจากองค์ประกอบของ คณะกรรมการคัดเลือก หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งเป็นคณะกรรมการร่วมกับกรรมการซึ่งเป็น ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิระดับกรม หากไม่มีการนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน กรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรม ก็จะรับข้อมูลของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจากหัวหน้าหน่วยงานแต่ เพียงผู้เดียว

๒. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วจะต้องส่งผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กรมอนามัยกำหนด คือ หลังจากที่ได้รับผลการคัดเลือกแล้วให้ส่งผลงานภายใน ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นเวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี ซึ่งพบว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ส่งผลงานภายในกำหนด ๖ เดือน และเกินกำหนด ๖ เดือน ผลงานวิชาการไม่มีคุณภาพ เนื่องจากผู้สมัครบางรายมีการแก้ไขผลงานหลายครั้ง บางรายได้รับการคัดเลือกแต่ยังไม่มีผลงานวิชาการที่จะส่งได้ทันทีหลังจากที่ได้รับผลการคัดเลือกแล้ว เมื่อได้รับการคัดเลือกจึงต้องเร่งทำผลงานวิชาการให้เสร็จทันตามกำหนด ซึ่งกรณีดังกล่าวทำให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งการประเมินผลงานวิชาการในระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ทางคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ของสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ประเมิน ผู้ที่ส่งผลงานประเมินบางรายไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งแนวทางของสำนักงาน ก.พ.หน่วยงานต้องดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่ แล้วส่งผลงานวิชาการใหม่ แต่กรมอนามัยไม่ได้มีการดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่ ผู้ที่ส่งผลงานประเมินจะมีการแก้ไขผลงานหลายครั้ง ซึ่งกว่าผลงานจะผ่านการประเมินจะใช้เวลานานถึง ๒ ปี ๓ เดือน ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อกรมอนามัยในเรื่องของสูญเสียเสียเกี่ยวกับเงินงบประมาณ และในเรื่องของการบริหารจัดการตำแหน่ง

ข้อเสนอวิธีการใหม่

๑. กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในการคัดเลือกตัวบุคคลให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกทุกรายจะต้องนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ และความเหมาะสม โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกั้นกรองจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในเบื้องต้นก่อน และเพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าให้คณะกรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรมอนามัย ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

๒. กำหนดให้ตั้งคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานโดยมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสายงานเป็นคณะกรรมการวิชาการ เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแนะนำวิธีการเขียนผลงานวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งโดยเริ่มตั้งแต่การสมัครเข้ารับการคัดเลือก เพื่อที่จะได้มีชื่อผลงาน และเค้าโครงเรื่องที่จะเสนอประเมิน ในขั้นตอนการสมัครเข้ารับการคัดเลือก อีกทั้งมีหน้าที่ในการพิจารณาผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินในเบื้องต้นก่อน ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาในการทำผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ ซึ่งเมื่อนำเข้าคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการของสำนักงาน ก.พ. ผลงานวิชาการของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้ผ่านการประเมินโดยไม่มีกรแก้ไข หรือหากมีการแก้ไขก็เพียงเล็กน้อยในสาระที่ไม่สำคัญ หรืออาจจะไม่มีการแก้ไขเลย เนื่องจากผ่านการอ่านจากคณะกรรมการของศูนย์วิชาการของหน่วยงานมาแล้วในเบื้องต้น

๓. กำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรของกรมอนามัยที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกคน โดยนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการคัดเลือก ซึ่งในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเกี่ยวกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่นๆ ที่สำคัญที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย พร้อมทั้งต้องผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของกรม ตามที่กำหนดในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. กำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานไม่ผ่านการประเมินจาก สำนักงาน ก.พ. โดยให้มีการประกาศรับสมัครใหม่ และดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่ เพื่อกรมอนามัยจะได้บริหารจัดการตำแหน่งสำหรับผู้ที่มีความพร้อมในการส่งผลงานวิชาการ และเพื่อลดความสูญเสียเกี่ยวกับเงินงบประมาณ และลดเวลาในการรอคอยในการแต่งตั้งเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

ประเด็นที่ ๒ การประเมินผลงาน

เป็นการวิเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานวิชาการ ในระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ข้อมูลทั่วไป พบว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ มีผู้ที่มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งสิ้น จำนวน ๘๘ ราย เป็นชาย จำนวน ๑๗ ราย (ร้อยละ ๑๙.๓) และหญิง จำนวน ๗๑ ราย (ร้อยละ ๘๐.๗) มีอายุตั้งแต่ ๓๙ - ๖๐ ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ ๕๑.๖๘ (Std. ๔.๕๘) ทั้งนี้ เมื่อแบ่งกลุ่มประชากรตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ แบ่งเป็น ๒ กลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มอายุ ๓๙-๔๙ ปี และกลุ่มอายุ ๕๐-๖๐ ปี กลุ่มอายุที่พบมากที่สุดคือ กลุ่มอายุ ๕๐-๖๐ ปี จำนวน ๕๙ ราย (ร้อยละ ๖๗.๐) รองลงไปคือ กลุ่มอายุ ๓๙-๔๙ ปี จำนวน ๒๙ ราย (ร้อยละ ๓๓.๐) กลุ่มประชากรในการศึกษามีอายุราชการ ตั้งแต่ ๑๖ - ๓๙ ปี โดยมีอายุราชการเฉลี่ย ๒๗.๖๕ ปี (Std. ๔.๘๒) แบ่งกลุ่มประชากรที่ศึกษาตามอายุราชการเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ อายุราชการ ๑๖-๒๗ ปี และอายุราชการ ๒๘-๓๙ ปี ซึ่งกลุ่มอายุราชการ ที่พบมากที่สุดคือ กลุ่มอายุราชการ ๒๘-๓๙ ปี จำนวน ๔๙ ราย (ร้อยละ ๕๕.๗) รองลงไปคือ กลุ่มอายุราชการ ๑๖-๒๗ ปี จำนวน ๓๙ ราย (ร้อยละ ๔๔.๓) ทั้งนี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน ๔๙ ราย (ร้อยละ ๕๕.๗) รองลงไปคือ ปริญญาตรี จำนวน ๓๗ ราย (ร้อยละ ๔๒.๐) และ ปริญญาเอก จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๒.๓)

ผลการวิเคราะห์ พบว่าจากการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น ๘๘ ราย มีส่งผลงานทางวิชาการจำนวน ๘๗ ราย (ร้อยละ ๙๘.๙) ไม่ส่งผลงานเพียง ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๑) เนื่องจาก ลาออกจากราชการ ทั้งนี้ มีผู้ส่งผลงานตามกำหนดเวลา (ภายในเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๕๔ ราย (ร้อยละ ๖๒.๐๗) ส่งช้ากว่ากำหนดเวลา (มากกว่าเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๓๓ ราย (ร้อยละ ๓๗.๙๓) โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วส่งผลงานทางวิชาการ จำนวน ๘๗ รายนั้น มีระยะเวลาการส่งผลงานเร็วที่สุด (Min) เท่ากับ ๑๖ วัน นานที่สุด (Max) เท่ากับ ๕๑๒ วัน ค่าเฉลี่ย (Mean) มีระยะเวลาการส่งผลงานอยู่ที่ ๑๕๖.๘๗ วัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๑๑๙.๙๒ วัน ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยและทำให้ทราบว่าระยะเวลาการส่งผลงานส่วนมากจะอยู่ระหว่าง ๓๗ ถึง ๒๗๗ วัน ส่วนผลการประเมินพบว่าจากจำนวนผู้ส่งผลงานทั้งสิ้นจำนวน ๘๗ ราย เกือบทั้งหมดผ่านการประเมินคือจำนวน ๘๖ ราย (ร้อยละ ๙๗.๗) ไม่ผ่านการประเมินเพียงจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๒) ผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมินพบว่า ผ่านโดยปรับแก้ไขในสาระสำคัญ จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๐.๕) ผ่านโดยไม่ต้องปรับแก้ไขในสาระไม่สำคัญ จำนวน ๗๗ ราย (ร้อยละ ๘๙.๕) ในประเด็นระดับการศึกษาพบว่าผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปรับแก้ผลงานในสาระสำคัญ ๓ ราย (ร้อยละ ๘.๓๐) ปรับแก้ผลงานในสาระไม่สำคัญพบ ๓๓ ราย (ร้อยละ ๙๑.๗๐) ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท ปรับแก้ผลงานในสาระสำคัญ ๖ ราย (ร้อยละ ๑๒.๕) ปรับแก้ผลงาน ในสาระไม่สำคัญ ๔๒ ราย (ร้อยละ ๘๗.๕) และผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกนั้นมีเฉพาะปรับแก้ผลงานในสาระไม่สำคัญ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยปัจเจกบุคคลของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จะมีผลต่อการผลการประเมิน อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยปัจเจกบุคคลของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ทุกตัว กับผลการประเมิน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ข้อมูลทั่วไป พบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ มีผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ทั้งสิ้นจำนวน ๖๗ ราย เป็นชายจำนวน ๒๐ ราย (ร้อยละ ๒๙.๘) และหญิงจำนวน ๔๗ ราย (ร้อยละ ๗๑.๒) มีอายุตั้งแต่ ๓๗ - ๕๙ ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ ๕๑.๓๙ (Std. ๗.๖๙) การศึกษาแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น ๓ กลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี กลุ่มอายุ ๔๐-๔๙ ปี และกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี ซึ่งกลุ่มอายุที่พบมากที่สุดคือ กลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๔๖ ราย (ร้อยละ ๖๘.๗) รองลงไปคือ กลุ่มอายุ ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๑๔ ราย (ร้อยละ ๒๐.๙) และกลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๗ ราย (ร้อยละ ๑๐.๔) ตามลำดับ

ทั้งนี้กลุ่มที่ศึกษามีอายุราชการ ตั้งแต่ ๑๑ - ๓๗ ปี โดยมีอายุราชการเฉลี่ย ๒๖.๔๙ ปี (Std. ๘.๓๙) และเมื่อแบ่งกลุ่มประชากรที่ศึกษาตามอายุราชการเป็น ๓ กลุ่ม คือ อายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี อายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี และ อายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี กลุ่มอายุราชการที่พบมากที่สุดคือ กลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี จำนวน ๓๖ ราย (ร้อยละ ๕๓.๗) รองลงไปคือ กลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี จำนวน ๑๘ ราย (ร้อยละ ๒๖.๙) และ กลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี จำนวน ๑๓ ราย (ร้อยละ ๑๙.๔) กลุ่มประชากรในการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก (ซึ่งหมายรวมถึงแพทย์ที่ได้รับวุฒิบัตร หรืออนุมัติบัตร) จำนวน ๓๔ ราย (ร้อยละ ๕๐.๗) รองลงไปคือปริญญาโท จำนวน ๒๓ ราย (ร้อยละ ๓๔.๓) และปริญญาตรี จำนวน ๑๐ ราย (ร้อยละ ๑๔.๙) ตามลำดับ สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะส่งผลงาน พบว่าเป็นตำแหน่งแพทย์มากที่สุด จำนวน ๒๙ ราย (ร้อยละ ๔๓.๓) รองลงไปคือตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๒๐ ราย (ร้อยละ ๒๙.๙) และตำแหน่งทันตแพทย์และตำแหน่งนักโภชนาการ จำนวนอย่างละเท่ากัน คือ จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๙.๐) ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยการดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการคัดเลือก ๙.๑๓ ปี (Std. ๔.๒๙)

ผลการวิเคราะห์ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ พบว่า จากจำนวนทั้งสิ้น ๖๗ ราย มีผู้ส่งผลงานทางวิชาการจำนวน ๕๒ ราย (ร้อยละ ๗๗.๖) ไม่ส่งผลงานจำนวน ๑๕ ราย (ร้อยละ ๒๒.๔) ทั้งนี้ มีผู้ส่งผลงานตามกำหนดเวลา (ภายในเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๖.๕๔) ส่งช้ากว่ากำหนดเวลา (มากกว่าเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๓๓ ราย (ร้อยละ ๖๓.๔๖) โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วส่งผลงานทางวิชาการ จำนวน ๕๒ รายนั้น มีระยะเวลาการส่งผลงานเร็วที่สุด (Min) เท่ากับ ๓๑ วัน นานที่สุด (Max) เท่ากับ ๘๐๘ วัน ค่าเฉลี่ย (Mean) มีระยะเวลาการส่งผลงานอยู่ที่ ๒๕๒.๐๒ วัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๑๕๘.๗๓ วัน ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยและทำให้ทราบวาระระยะเวลาการส่งผลงานส่วนมากจะอยู่ระหว่าง ๙๓ ถึง ๔๑๑ วัน และสำหรับผู้ที่ไม่ส่งผลงานจำนวน ๑๕ รายนั้น มีสาเหตุที่ไม่ส่งผลงานมากที่สุดคือ มีภาระงานมาก จำนวน ๑๑ ราย (ร้อยละ ๗๓.๓) ไม่สามารถเขียนผลงานทางวิชาการตาม

รูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๒๖.๗) กรณีผู้ที่ไม่ส่งผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑๕ ราย จำแนกตามกลุ่มอายุ ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี กลุ่มอายุ ๔๐-๔๙ ปี และกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี พบว่ากลุ่มที่ไม่ส่งผลงานมากที่สุดคือกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๖๐.๐) รองลงไป กลุ่มอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๔๐.๐) ส่วนกลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี ส่งผลงานทุกราย สำหรับ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ผู้ที่ไม่ส่งผลงานทางวิชาการจำนวน ๑๕ ราย นั้น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษมากที่สุด จำนวน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๘๐) ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย และอื่น ๆ จำนวน ๑ ราย

เมื่อพิจารณาผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. พบว่าจากจำนวนผู้ที่ส่งผลงาน ทั้งสิ้นจำนวน ๕๒ ราย มีผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมินทั้งสิ้นจำนวน ๔๗ ราย (ร้อยละ ๙๐.๓) ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๙.๗) กลุ่มอายุที่ไม่ผ่านการประเมินมากที่สุด คือ กลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี มี ๔ ราย โดยผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมิน พบว่าผ่านตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๓๖ ราย (ร้อยละ ๗๖.๖) ผ่านโดยต้องปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา จำนวน ๑๐ ราย (ร้อยละ ๒๑.๓) และผ่านโดยต้องส่งผลงานเพิ่มเติมจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๒.๑) สำหรับกลุ่มอายุของผู้ที่มีผลงาน ผ่านการประเมินโดยต้องปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาจำนวน ๑๐ ราย นั้น พบว่ากลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดจำนวน ๘ ราย (ร้อยละ ๘๐.๐) กลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๒๐.๐) และกลุ่มอายุ ๔๐-๔๙ ปี ไม่มีการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา กลุ่มอายุผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานทั้ง ๕ รายนั้น เป็นกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๘๐.๐) และกลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๒๐.๐) นั้น พบว่า เกือบทั้งหมด ไม่ผ่านการประเมินผลงานในประเด็นของเนื้อหาที่มีจำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๘๐) ซึ่งดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษจำนวน ๑ ราย และตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษจำนวน ๓ ราย ส่วนอีกจำนวน ๑ ราย ดำรงตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ ไม่ผ่านการประเมินผลงาน เนื่องจากคุณสมบัติบุคคลไม่ตรงกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

การศึกษาครั้งนี้ได้จัดกลุ่มอายุราชการเป็น ๓ กลุ่มคือ กลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี กลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี และกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปีและพบว่ากลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี ส่งผลงาน จำนวน ๑๓ ราย (ร้อยละ ๗๖.๒) ที่ไม่ส่งผลงานมีจำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๒๗.๘) ส่วนกลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี ส่งผลงาน จำนวน ๗ ราย (ร้อยละ ๕๓.๘) ที่ไม่ส่งผลงานมีจำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๔๖.๒) และกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี ส่งผลงาน จำนวน ๓๒ ราย (ร้อยละ ๘๘.๙) ที่ไม่ส่งผลงาน มีจำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๑๑.๑) กลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี จึงเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการส่งผลงานมากที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ประเด็นผลการประเมินจากสำนักงาน ก.พ. พบว่ากลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี ผ่านการประเมิน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๙๒.๓) ไม่ผ่านการประเมิน ๑ ราย (ร้อยละ ๗.๗) กลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี ผ่านการประเมินทั้งหมด ๗ ราย (ร้อยละ ๑๐๐.๐) และกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี ผ่านการประเมิน ๒๘ ราย (ร้อยละ ๘๗.๕) ไม่ผ่านการประเมิน ๔ ราย ร้อยละ ๗.๗ กลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี จึงเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนผลการประเมินผ่านจากสำนักงาน ก.พ. มากที่สุด และผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. โดยต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา จำนวน ๑๐ รายนั้น พบว่าเกือบทั้งหมด จำนวน ๘ ราย (ร้อยละ ๘๐.๐) อยู่ในกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี และอยู่ในกลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี และ ๒๐-๒๘ ปี กลุ่มละ ๑ ราย (ร้อยละ ๒๐.๐) โดยเป็นผู้ดำรง

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุดจำนวน ๗ ราย (ร้อยละ ๗๐.๐) รองลงไปเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ทันตแพทย์จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๒๐.๐) และตำแหน่งอื่นๆ อีกจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑๐.๐)

ในเรื่องระดับการศึกษาพบว่า ระดับปริญญาตรี จำนวน ๙ ราย ผลงานผ่านการประเมิน จำนวน ๘ ราย (ร้อยละ ๘๘.๙) ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑๑.๑) ระดับปริญญาโท จำนวน ๒๑ ราย ผ่านการประเมินจำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๙๐.๕) ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๙.๕) และระดับปริญญาเอก จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ ราย ผ่านการประเมินจำนวน ๒๐ ราย (ร้อยละ ๙๐.๙) ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๙.๑)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เพื่อพิสูจน์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของคุณลักษณะปัจเจกบุคคลกับการส่งผลงาน และผลการประเมิน พบว่า

๓.๑ กลุ่มอายุ กับ การส่งผลงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๐๖๑)

๓.๒ กลุ่มอายุราชการ กับ การส่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๐๒๘)

๓.๓ กลุ่มระดับการศึกษา กับ การส่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๐๓๖)

๓.๔ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันขณะส่งผลงาน กับ การส่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๐๓๙)

๓.๕ กลุ่มอายุ กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๕๘๑)

๓.๖ กลุ่มอายุราชการ กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๕๗๕)

๓.๗ กลุ่มระดับการศึกษา กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๙๘๕)

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ประเด็นที่ ๑. การคัดเลือกบุคคล

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มีปัญหาในกระบวนการคัดเลือก กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้รับผิดชอบ จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน อีกทั้งต้องเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรมอนามัยที่มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่ง และเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมีการเตรียมตัว และมีความพร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการ หลังจากที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลแล้ว โดยกรมอามัยควรมีนโยบายให้หน่วยงานตั้งคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแนะนำวิธีการเขียนผลงานวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งโดยเริ่มตั้งแต่การสมัครเข้ารับการคัดเลือก เพื่อที่จะได้มีผลงานวิชาการ และเค้าโครงเรื่องที่จะเสนอประเมิน ในขั้นตอนการสมัครเข้ารับการคัดเลือก อีกทั้งมีหน้าที่ในการพิจารณาผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินใน

เบื้องต้นก่อน ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการทำผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งกำหนดให้นำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคลที่จะส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

๒. ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้แสดงให้เห็นถึงข้อมูลของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่สามารถส่งผลงานวิชาการได้ทันทีหลังจากที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลแล้ว ทั้งนี้ มีผู้ส่งผลงานตามกำหนดเวลา (ภายในเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๕๔ ราย (ร้อยละ ๖๒.๐๗) ส่งช้ากว่ากำหนดเวลา (มากกว่าเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๓๓ ราย (ร้อยละ ๓๗.๙๓) จากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ส่งผลงานทางวิชาการ จำนวน ๘๗ ราย โดยมีระยะเวลาการส่งผลงานเร็วที่สุด เท่ากับ ๑๖ วัน นานที่สุด เท่ากับ ๕๑๒ วัน ดังนั้นจึงต้องเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจต่อบุคคลกลุ่มนี้ ให้สามารถเข้าใจประเด็นของการส่งผลงานให้ชัดเจนทั้งในเรื่องวิธีการเขียนผลงานวิชาการ ระยะเวลาที่กำหนด เนื้อหาและสาระที่ถูกเลือกจากหัวข้อเรื่อง โดยการกำหนดขั้นตอนมาตรฐานการติดตามผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเหมาะสม หรือมีหลักสูตรการฝึกอบรมการเขียนผลงานวิชาการสายงานต่างๆ ให้กับบุคคลเหล่านี้ได้รับรู้และเข้าใจบริบทดังกล่าวนี้

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

๑. ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ มีปัญหาในกระบวนการคัดเลือก เช่นเดียวกันกับระดับชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้รับผิดชอบ จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน อีกทั้งต้องเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรกรมอนามัยที่มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่ง และเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมีการเตรียมตัว และมีความพร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการ หลังจากที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลแล้ว โดยให้กรมอนามัยมีนโยบายในการกำหนดให้หน่วยงานตั้งคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแนะนำวิธีการเขียนผลงานวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งโดยเริ่มตั้งแต่การสมัครเข้ารับการคัดเลือก เพื่อที่จะได้มีผลงานวิชาการ และเค้าโครงเรื่องที่จะเสนอประเมิน ในขั้นตอนการสมัครเข้ารับการคัดเลือก อีกทั้งมีหน้าที่ในการพิจารณาผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินในเบื้องต้นก่อน ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาการทำผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งกำหนดให้นำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคลที่จะส่งผลงานเข้ารับการประเมิน

๒. ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้แสดงให้เห็นถึงข้อมูลของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่สามารถส่งผลงานวิชาการได้ทันทีหลังจากที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลแล้ว ทั้งนี้ จากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ส่งผลงานทางวิชาการ จำนวน ๕๒ ราย มีผู้ส่งผลงานตามกำหนดเวลา (ภายในเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๖.๕๔) ส่งช้ากว่ากำหนดเวลา (มากกว่าเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๓๓ ราย (ร้อยละ ๖๓.๔๖) โดยมีระยะเวลาการส่งผลงานเร็วที่สุด เท่ากับ ๓๑ วัน นานที่สุด เท่ากับ ๘๐๘ วัน ดังนั้นจึงต้องเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจต่อบุคคลกลุ่มนี้ ให้สามารถเข้าใจประเด็นของการส่งผลงานให้ชัดเจนทั้งในเรื่องวิธีการเขียนผลงานวิชาการ ระยะเวลาที่กำหนด โดยการกำหนดขั้นตอนมาตรฐานการติดตามผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเหมาะสม หรือมีหลักสูตรการฝึกอบรมการเขียนผลงานวิชาการในสายงานต่างๆ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้เข้าใจและรับรู้บริบทดังกล่าว

ประเด็นที่ ๒ การประเมินผลงาน

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการประเมินผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่มีปัญหาในการประเมินผลงานวิชาการ เพราะว่าเกือบทุกรายสามารถส่งผลงานและผ่านการประเมิน ส่วนผลการประเมินพบว่าจากจำนวนผู้ที่ส่งผลงานทั้งสิ้นจำนวน ๘๗ ราย เกือบทั้งหมดผ่านการประเมินคือจำนวน ๘๖ ราย (ร้อยละ ๙๗.๗) ไม่ผ่านการประเมินเพียงจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๒) ผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมิน พบว่า ผ่านโดยปรับแก้ไขในสาระสำคัญ จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๐.๕) ผ่านโดยไม่ต้องปรับแก้ไขในสาระไม่สำคัญ จำนวน ๗๗ ราย (ร้อยละ ๘๙.๕) ดังนั้นจึงต้องต้องเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจต่อบุคคลเหล่านี้ให้สามารถเข้าใจวิธีการเขียนผลงานวิชาการ เนื้อหาและสาระที่ถูกเลือกจากหัวข้อเรื่อง หรือมีหลักสูตรการฝึกอบรมการเขียนผลงานวิชาการสายงานต่างๆ ให้กับบุคคลเหล่านี้ได้รับรู้และเข้าใจบริบทดังกล่าว

๒. ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยปัจเจกบุคคลของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ อายุ อายุราชการ การศึกษา ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในขณะส่งผลงานกับผลการประเมินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ แต่ข้อเท็จจริงยังคงมีผู้ไม่ผ่านการประเมินซึ่งไม่ควรจะมี ดังนั้น ต้องมีการศึกษาเฉพาะกรณีเพิ่มเติมถึงสาเหตุเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้ส่งผลงานทุกรายต้องผ่านการประเมิน

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

๑. ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ากลุ่มนี้มีปัญหา ทั้งในส่วนของตัวบุคคลและระบบการประเมินผลงาน เนื่องจากการประเมินผลงานจากสำนักงาน ก.พ. ถึงแม้ว่าส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ จะผ่านการประเมิน แต่ก็ยังมีผู้ที่ไม่ผ่านซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีอายุและอายุราชการมาก ดังนั้นกรมต้องให้ความสำคัญและติดตามตลอดจนสนับสนุนในทุกกรณีสำหรับผู้มีโอกาสเสี่ยงที่ผลงานจะไม่ผ่าน โดยจัดให้มีหลักสูตรการอบรมในการเขียนผลงานวิชาการในกลุ่มเสี่ยง เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลงานทางวิชาการ และวิธีการเขียนผลงานวิชาการ

๒. ผลการวิเคราะห์ศึกษาครั้งนี้ ได้แสดงให้เห็นถึงข้อมูลสำคัญในเชิงบุคคลที่กรมอนามัยต้องให้ความสำคัญต่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ โดยต้องเน้นการเตรียมความพร้อมและศักยภาพของบุคคลดังกล่าว เช่น ตำแหน่งนายแพทย์ที่พบว่ามีสัดส่วนในการไม่ส่งผลงานมากที่สุด เนื่องจากปัญหาของภาระงานที่มาก และความไม่พร้อมในการทำผลงานทางวิชาการเชิงระบบตามรูปแบบและวิธีการของสำนักงาน ก.พ. ตลอดจนกลุ่มบุคคลที่มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไปส่วนมากผ่านการประเมินโดยต้องมีการปรับปรุงและแก้ไขเนื้อหาของผลงาน ทำให้เสียเวลาในการครองตำแหน่ง ซึ่งกรมอนามัยจะสูญเสียเกี่ยวกับการบริหารจัดการตำแหน่งงบประมาณ และภาระงานที่บุคคลเหล่านี้ต้องรับผิดชอบ ดังนั้น กรมอนามัยต้องเร่งพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้สามารถรองรับบุคคลที่คาดว่าจะมีความยุ่งยากในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยต้องพัฒนากระบวนการสร้างศักยภาพบุคคลเหล่านี้ ต้องสื่อสารทำความเข้าใจ จัดทำมาตรฐานกระบวนการงานให้ชัดเจน ตลอดจนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาอำนวยความสะดวกและรวดเร็วเพื่อให้เป้าหมายการประเมินผลงานทางวิชาการในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ผ่านการประเมินทุกราย

บรรณานุกรม

๑. เอกสารการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ กรมอนามัย
๒. เอกสารสำนักงาน ก.พ. กรณีการแจ้งผลการประเมินผลงานทางวิชาการ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘ กรมอนามัย
๔. รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘ กรมอนามัย
๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ เทากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๖. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑
๗. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา
๘. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๐๗๐๘.๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
๙. เอกสารหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ของสำนักงาน ก.พ.

