



ข่าวสารการเจ้าหน้าที่

รายงานข่าวโดย : กลุ่มอำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

โทร ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๙๓ โทรสาร ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๘๐



...พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช..

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือนปีพุทธศักราช ๒๕๕๓
“การทำมาตายนั้น แม้จะไม่มีใครรู้เห็น แต่ก็จำเป็นต้องทำ เพื่อให้ผลดีที่เกิดขึ้นเพิ่มพูนและแพร่
ขยายกว้างออกไป เป็นประโยชน์เป็นความเจริญมั่นคงที่แท้แก่ตน แก่ส่วนรวม ตลอดถึงชาติบ้านเมือง
พร้อมทุกส่วน ข้าราชการทุกคนจึงต้องตั้งใจให้หนักแน่นเที่ยงตรง ที่จะกระทำความดีทั้งในการ
ประพฤติตนและการปฏิบัติงานด้วยความอุทิศเสียสละ โดยไม่หวั่นไหวย่อท้อต่ออุปสรรคปัญหา
หรือความลำบากเหนื่อยยาก”

วันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๕๓

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๕ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๑

..เก็บมาฝาก..

“หลักการในการคัดเลือกพนักงานใหม่ที่ R ควรรู้..”
ระบบการคัดเลือกผู้สมัครงานแบบนี้จะมุ่งเน้น
การพยากรณ์ลักษณะนิสัยใจคอของเราจากพฤติกรรมในอดีตหรือพฤติกรรมในปัจจุบัน ซึ่งจะไม่สามารถเสแสร้ง
หรือแกล้งหลอกผู้ทำหน้าที่คัดเลือกได้ง่าย ระบบการ
คัดเลือกผู้สมัครงานแบบนี้จะมุ่งเน้นการพยากรณ์
ลักษณะนิสัยใจคอของเราจากพฤติกรรมในอดีตหรือ
พฤติกรรมในปัจจุบัน ซึ่งจะไม่สามารถเสแสร้งหรือแกล้ง
หลอกผู้ทำหน้าที่คัดเลือกได้ง่าย jobsDB มีคำตอบ
(ติดตามได้ หน้า ๔)

ฝากกันได้..

อย่าลืม !! นะ ครับ สามารถติดตาม
ข่าวสารการเจ้าหน้าที่ ได้ทุกวันที่ ๑ และ ๑๖
ของทุกเดือน ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย

<http://person.anamai.moph.go.th>
หากผู้อ่าน มีข้อเสนอแนะ ดิชม หรือประสงค์
จะส่งบทความ เพื่อลงข่าวสารโปรดแจ้งไปที่
กองการเจ้าหน้าที่

บรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม | ตำแหน่งและส่วนราชการที่บรรจุ | ตั้งแต่วันที่ |
|----------|-----------------------|--|--|---------------|
| ๑ | นางสาววาทียา คำยอด | นายแพทย์ปฏิบัติการ กลุ่มงานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลราชบุรี สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดราชบุรี สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข | นายแพทย์ปฏิบัติการ กลุ่มเทคนิคบริการและวิชาการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี กรมอนามัย | ๓ ม.ค. ๖๑ |



เลื่อนข้าราชการ

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม | ตำแหน่งและส่วนราชการที่เลื่อน | ตั้งแต่วันที่ |
|----------|-------------------------|--|---|---------------|
| ๑ | นางสาวรวงคณา เวชวิจิ | ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย | ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านทันตสาธารณสุข) สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย | ๖ ก.ค. ๖๐ |



ย้ายข้าราชการ

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่งและสังกัดเดิม | ตำแหน่งและสังกัดใหม่ | ตั้งแต่วันที่ |
|-------|--------------------------------|---|---|---------------|
| ๑ | นายวินัย รอดไพร | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่ม อนามัยผู้สูงอายุ สำนักส่งเสริม สุขภาพ กรมอนามัย | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มอนามัยแม่และเด็ก สำนักส่งเสริม สุขภาพ กรมอนามัย | ๒๗ มิ.ย. ๖๐ |
| ๒ | นางสาวเอกฤทัย สารนาค | นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ กลุ่มการเงิน กองคลัง กรมอนามัย | นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ กลุ่มการเงิน กองคลัง กรมอนามัย | ๑๕ ธ.ค. ๖๐ |
| ๓ | นางสาวสุทธิ ร่มเย็น | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยรุ่น ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ กรมอนามัย | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มเทคนิคบริการและวิชาการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ กรมอนามัย | ๑๕ ธ.ค. ๖๐ |
| ๔ | นางสาววันเพ็ญ สุทธิโกมินทร์ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนา กำลังคน ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ กรมอนามัย | นักโภชนาการชำนาญการ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัย ทำงาน ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ กรมอนามัย | ๑๕ ธ.ค. ๖๐ |
| ๕ | นางชญัญญา ปานนิล | นักโภชนาการชำนาญการ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยรุ่น ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น กรมอนามัย | นักโภชนาการชำนาญการ กลุ่มพัฒนาอนามัยแม่และเด็ก ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น กรมอนามัย | ๑๕ ธ.ค. ๖๐ |

ย้ายข้าราชการ (ต่อ)

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่งและสังกัดเดิม | ตำแหน่งและสังกัดใหม่ | ตั้งแต่วันที่ |
|-------|----------------------------|---|--|---------------|
| ๖ | นายสุพจน์ รินเรืองกลิ่น | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่ม ส่งเสริมโภชนาการสตรีและเด็ก ปฐมวัย สำนักโภชนาการกรมอนามัย | นักโภชนาการชำนาญการ กลุ่ม ส่งเสริมโภชนาการสตรีและเด็ก ปฐมวัย สำนักโภชนาการกรมอนามัย | ๑๕ ธ.ค. ๖๐ |
| ๗ | นางสาวอรอุมา โภาคสมบัติ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มอนามัยวัยเรียน สำนักส่งเสริม สุขภาพ กรมอนามัย | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มอนามัยวัยเรียน สำนักส่งเสริม สุขภาพ กรมอนามัย | ๑๕ ธ.ค. ๖๐ |
| ๘ | นางปิยะรัตน์ เอี่ยมคง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ สำนักอนามัย การเจริญพันธุ์ กรมอนามัย | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ สำนักอนามัย การเจริญพันธุ์ กรมอนามัย | ๑๕ ธ.ค. ๖๐ |
| ๙ | นางอรอุมา ทางดี | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มพัฒนาเครือข่ายอนามัยการเจริญพันธุ์ สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ กรมอนามัย | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีอนามัยการเจริญ พันธุ์ สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ กรมอนามัย | ๑๕ ธ.ค. ๖๐ |
| ๑๐ | นางอุทัยวรรณ บุตรแพ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมจากมลพิษ สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มพัฒนาความร่วมมือและศักยภาพ ภาคีเครือข่ายอนามัยสิ่งแวดล้อม สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย | ๑๕ ธ.ค. ๖๐ |
| ๑๑ | นายเมธี ชุ่มศิริ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มบริหารกฎหมายสาธารณสุข สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มบริหารกฎหมายสาธารณสุข สำนักสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย | ๑๕ ธ.ค. ๖๐ |



อนุญาตให้ข้าราชการลาออกจากราชการ

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง/ส่วนราชการที่ลาออก | ตั้งแต่วันที่ |
|-------|-------------------------|---|---------------|
| ๑ | นางนุชจนาถ สิงห์ฮ้อย | นักโภชนาการปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยเรียน ศูนย์อนามัยที่๘ อุดรธานี กรมอนามัย | ๑ ก.พ. ๖๑ |



เก็บมาฝากฉบับนี้ เรามาทราบ “หลักการในการคัดเลือกพนักงานใหม่ที่HR ควรรู้” !!



และการคัดเลือกผู้สมัครงานแบบนี้ ได้ถูกออกแบบมาเพื่อพิจารณาผู้สมัครงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่าระบบการคัดเลือกผู้สมัครงานแบบนี้ทำอย่างไร จึงขอยกตัวอย่างวิธีการคัดเลือกดังนี้

๑. การสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observation)

สังเกตผู้สมัครงานตั้งแต่เริ่มเข้ามาในองค์กร โดยจะมีผู้สังเกตพฤติกรรมของผู้สมัครงานตั้งแต่การสอบถามรปภ. หรือพนักงานต้อนรับ การวางตัวในขณะที่นั่งรอการเดินสำรวจสถานที่การพูดคุยกับผู้คนรอบข้าง ซึ่งบางครั้งอาจจะมีหน้าม้าแกล้งมานั่งใกล้ ๆ กับผู้สมัครงาน เพื่อจะดูว่าผู้สมัครงานมีมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างไร นอกจากนี้อาจจะมีการสังเกตดูพฤติกรรมการรับประทานอาหารร่วมกับผู้สมัครงานรายอื่น สรุปว่าการสังเกตพฤติกรรมนี้เราไม่สามารถเสแสร้งได้นานและนิสัยที่แท้จริงของเราจะปรากฏให้เห็น ได้ไม่ยากไม่เหมือนอยู่ในห้องสัมภาษณ์งานที่เราเตรียมตัวมาอย่างดี

๒. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play)

ผู้สมัครงานจะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทสมมติตามหัวข้อที่กำหนด บาง ตำแหน่งอาจจะต้องแสดงบทบาทสมมติ ในการเจรจาต่อรองซึ่งองค์กรได้เตรียมคู่เจรจาไว้ให้เราเรียบร้อยแล้วพร้อมทั้งโจทย์ที่เขาต้องการบาง ตำแหน่งอาจจะให้เราแสดงบทบาทสมมติด้านการนำเสนอ เขาอาจให้เราเวลาเราเพียง ๑๐ นาทีพร้อมอุปกรณ์การนำเสนอ เช่น กระดาษ ปากกา แผ่นใส หรือเคี ื่องคอมพิวเตอร์ แล้วให้เรานำเสนอตามโจทย์ที่กำหนดให้ ภายในเวลาไม่เกิน ๕ นาที สิ่งที่จะประเมินได้คือ การจัดเตรียมเอกสารว่าเข้าเร็วเหมาะสมกับเรื่องหรือไม่ ทักษะการนำเสนอการสื่อสาร รวมถึงบุคลิกภาพในการนำเสนอ ถ้าผู้สมัครงานไม่มีความสามารถในด้านนี้ จริง ๆ ต่อให้เตรียมตัวดีอย่างไร ก็สามารถพิสูจน์ได้ว่าผู้สมัครงานคนนั้นไม่มีความสามารถ

๓. บทบาททางสังคม (Social Role)

บางองค์กรจะประเมินผู้สมัครงานโดยใช้กิจกรรมทางสังคมเข้ามาช่วย เช่น นำผู้สมัครงานไปเข้าแคมป์ เพื่อประเมินความสามารถที่ต้องการไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดบทบาทของตัวเองต่อสังคม การวางตัวในสังคม ภาวะผู้นำ ความมีน้ำใจ ทักษะคติในการทำงานเป็นทีม รวมถึงบางครั้งอาจจะมีการทดสอบความอดทนไปในตัวด้วยก็ได้ และผู้สมัครงานจะถูกติดตามประเมินตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเวลาที่อยู่ในกลุ่มเวลาที่อยู่ในที่พักหรือแม้กระทั่งเวลารับ ประทานอาหาร ถ้าเป็นตำแหน่งผู้บริหารเราอาจจะถูกเชิญไปทั้งครอบครัว เพื่อดูไปถึงพฤติกรรมและความสัมพันธ์ของครอบครัวด้วยก็ได้ เพราะสามารถดูได้ว่าสมาชิกในครอบครัวคนใดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้สมัครงาน รวมถึงดูพฤติกรรมของผู้สมัครงานคนนั้น ๆ จากความประพฤติ ของคนในครอบครัวก็ได้ บางองค์กรอาจจะเปิดโอกาสให้ผู้สมัครได้ทดลองทำงานจริงในระยะเวลานั้น ๆ เพื่อดูว่าเขามีความเหมาะสมกับสังคมการทำงานขององค์กรมากน้อยเพียงใด โดยเข้าไปคลุกคลีและทำงาน นกับกลุ่มที่จะต้องทำงานด้วยจริง ๆ และคะแนนส่วนหนึ่งจะมาจากเพื่อนร่วมงานที่ผู้สมัครงานได้เข้าไปทำงานด้วย

๔. การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview)

การสัมภาษณ์แบบนี้มุ่งเน้นการเจาะลึกถึงพฤติกรรมในอดีตที่เคยเกิดขึ้น เพื่อพิสูจน์ว่าสิ่งที่ตอบว่า “ใช่” “มี” หรือ “เป็น” นั้นจริงหรือไม่ เช่น ผู้ถูกสัมภาษณ์งานบอกว่าเป็นคนที่มีควมอดทน ให้ถามต่อว่าคุณอดทนอย่างไร และขอให้เล่าให้ฟังว่า เหตุการณ์ที่เคยเจอมาหนักที่สุดในอดีตคืออะไร ซึ่งคนส่วนมากมักจะเล่าในเรื่องที่เกิดขึ้นจริงแล้วเท่านั้น ถ้าใครๆเรื่องขึ้นมาจะไม่สามารถพูดได้เต็มปากเต็มคำและมีโอกาสถูกจับผิดได้ง่าย สิ่งที่ผู้สัมภาษณ์งานมักจะบันทึกการสัมภาษณ์แบบนี้ เราจะเรียกว่าการบันทึก STAR

Situation หมายถึง เหตุการณ์อะไร เมื่อไหร่

Task หมายถึง งานอะไร

Action หมายถึง การกระทำของเราที่เกิดขึ้นมาแล้วในอดีต

Results หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำของเราในเหตุการณ์นั้น ๆ

เมื่อคณะกรรมการสัมภาษณ์บันทึกผลของคำถามทั้งหมดไว้แล้ว ก็สามารถนำเอาผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับผู้สมัครงานรายอื่นๆ ได้ไม่ยากนัก เช่น จะดูว่าใครมีความอดทนมากกว่าใครก็ดูว่าเหตุการณ์ของใครมีความรุนแรงหรือหนักกว่ากัน บางคนอาจจะผ่านการฝึกความอดทนมาเพียงเรื่องเล็ก ๆ แต่บางคนอาจจะผ่านเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความอดทนสูงมากรูปแบบการคัดเลือกบุคคลแบบนี้ ได้รับอิทธิพลมาจากบริษัทข้ามชาติ ส่วนหนึ่งเป็นการต้นตัวขององค์กรในประเทศไทยเองที่มักจะประสบปัญหาเรื่องคนอันมีผลสืบเนื่องมาจากระบบการคัดเลือกที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ที่มา : [//th.jobsdb.com/th-th/articles/หลักการคัดเลือกพนักงาน](http://th.jobsdb.com/th-th/articles/หลักการคัดเลือกพนักงาน)



สิทธิอันละเอียดประณีต ของท่าน

ตามระบอบราชการ คืองานของเรา