

รายงานการศึกษา

การบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

(ระบบการบริหารจัดการการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

กรณีศึกษา : ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘)

โดย

นางสมเวียง ไชยพรรค

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

กรมอนามัย

ชื่อผลงาน	การบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ (การศึกษา ระบบการบริหารจัดการการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ กรณีศึกษา : ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘)
ชื่อผู้จัดทำผลงาน	นางสมเวียง ไชยพรรค

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่องการบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ (การศึกษา ระบบการบริหารจัดการการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ กรณีศึกษา : ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘) มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการ ระบบ การคัดเลือกบุคคล ซึ่งหมายถึง การคัดเลือกบุคคล และการประเมิน ผลงานวิชาการ ของบุคลากร กรมอนามัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ และเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ การศึกษานี้เป็น แบบ Routine to Research ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๘ วิเคราะห์ข้อมูลโดย สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) สถิติเชิงอนุมาน และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยไคสแควร์ (Chi – Square) ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น ๒ ประเด็น คือ ประเด็นที่ ๑ การคัดเลือกบุคคล ประเด็นที่ ๒ การประเมินผลงาน

ผลการศึกษาพบว่า **ประเด็นการคัดเลือกบุคคล** หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งทั้งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกรมอนามัย มีความแตกต่างจากสำนักงาน ก.พ. โดยกรมอนามัยได้กำหนด เกณฑ์การ ตัดสินการ คัดเลือก บุคคลเพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ของ ก.พ. ในส่วนของการให้คะแนนเกี่ยวกับการพิจารณาคณะสมบัติของบุคคล การพิจารณาคณะลักษณะของบุคคล และการพิจารณาผลงาน เพื่อให้ระบบการคัดเลือกบุคคลเกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญได้อย่างชัดเจน และพบว่าในแต่ละขั้นตอนของ การคัดเลือกบุคคล ยังมีปัญหาของการดำเนินงานในระดับหน่วยงานที่แนวทางปฏิบัติยังไม่เป็นแนวทางเดียวกัน เกี่ยวกับการนำรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานพิจารณา ในเบื้องต้น อีกทั้งในเอกสารการสมัครเข้ารับการคัดเลือกในระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในส่วน ของผลงานที่ส่งประเมินควรเพิ่มเติมรายละเอียดเค้าโครงเรื่องของผลงานวิชาการ ให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา ตลอดจนองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกที่ควรปรับปรุงให้มีคณะกรรมการประเมิน ผลงานวิชาการร่วมด้วย เพื่อ คัดเลือกบุคคล ที่มีความเหมาะสม ทั้งตัวบุคคลและผลงาน วิชาการ สำหรับ**ประเด็นการประเมินผลงาน** ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘๘ ราย ส่งผลงานวิชาการ จำนวน ๘๗ ราย (ร้อยละ ๙๘.๙) ไม่ส่งผลงาน จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๑) ผ่าน การประเมิน จำนวน ๘๖ ราย (ร้อยละ ๙๘.๘) ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๒) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าทุกปัจจัยปัจเจกบุคคล กับการส่งผลงาน และผลการประเมินไม่มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับ
ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๖๗ ราย ส่งผลงานวิชาการ จำนวน ๕๒ ราย (ร้อยละ ๗๗.๖) ไม่ส่งผลงาน จำนวน
๑๕ ราย (ร้อยละ ๒๒.๔) ผ่านการประเมิน จำนวน ๔๗ ราย (ร้อยละ ๙๐.๔) ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน
๕ ราย (ร้อยละ ๙.๖) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ปัจจัยปัจเจกบุคคล กับการส่งผลงาน พบว่ากลุ่ม
อายุราชการ กลุ่มระดับการศึกษา และตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
แต่ทุกปัจจัยปัจเจกบุคคลกับผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษ
ครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการส่งผลงาน และการประเมินผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
ไม่มีปัญหาทั้งในการส่งผลงาน และการประเมินผลงานวิชาการ แต่ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ
มีปัญหา ในการส่งผลงาน คือกลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี ส่งผลงานน้อยที่สุด จำนวน ๗ ราย
(ร้อยละ ๕๓.๘) ส่วนกลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี และกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี เป็นกลุ่มที่ส่งผลงาน
สัดส่วนใกล้เคียงกัน กลุ่มระดับการศึกษา พบว่าระดับปริญญาเอก ส่งผลงานน้อยที่สุด จำนวน ๒๒ คน
(ร้อยละ ๔๒.๓๑) ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่ส่งผลงานสัดส่วนใกล้เคียงกัน
และตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิม พบว่าตำแหน่งนายแพทย์เป็นกลุ่มที่ส่ง ผลงานน้อยที่สุด จำนวน ๑๗ คน
(ร้อยละ ๓๒.๖๙) รองลงมาตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และตำแหน่งนักโภชนาการ มีสัดส่วนเท่ากัน
ส่วนตำแหน่งอื่นๆ ส่งผลงานทุกราย ดังนั้นกรมอนามัยควรให้ความสำคัญกับบุคคลกลุ่ม นี้ ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยง
ในการส่งผลงานวิชาการ โดยต้องเร่งพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลให้สามารถรองรับบุคคลที่มีความยุ่งยาก
ในการจัดทำผลงานวิชาการ โดย จัดหลักสูตร การอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลงานวิชาการ
และวิธีการเขียนผลงานวิชาการ อีกทั้งควรเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพของบุคคลกลุ่มดังกล่าว

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานเรื่อง การบริหารจัดการระบบการคัดเลือก บุคคลเข้าสู่ ตำแหน่งระดับ ข้าราชการ พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ (การศึกษา ระบบการบริหารจัดการการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ ตำแหน่งระดับข้าราชการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ กรณีศึกษา : ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘) เกิดขึ้นจากผู้ศึกษาเห็นว่าผลการดำเนินการคัดเลือกบุคคลฯ ที่ผ่านมามีปัญหาอุปสรรค คือ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการ ไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ โดยเร็ว อาจเนื่องจากไม่มีความพร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการ หรืออาจจากผลงานวิชาการไม่มีคุณภาพ จึงทำให้การ เข้าสู่ตำแหน่งล่าช้า ซึ่งส่งผลให้เกิดความสูญเสียต่อกรมอนามัย ผลจากการศึกษาทำให้ทราบถึงสถานการณ์ ข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว และเป็นองค์ความรู้ที่ผู้ศึกษาจะนำไปปรับปรุงและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งระดับ ข้าราชการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และ ระดับทรงคุณวุฒิ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของกรมอนามัยและบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ การเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวให้มีความพร้อมและสามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษานี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และการสนับสนุนของนางสาว จันทนา วรรณเพิ่มสุข ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วม ในการจัดทำ และขอขอบคุณนายธวัชชัย บุญเกิด นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนข้าราชการพิเศษ ที่ได้ให้คำปรึกษาและข้อแนะนำ พร้อมทั้งช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษานี้ ให้มีความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จนการศึกษาสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์ต่อกร มอนามัย และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

นางสมเวียง ไชยพรรค

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๕
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๒๘
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๓๐
บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๕๕
บรรณานุกรม	๖๘
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๒๒ ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมิน เข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามระดับการศึกษา	๕๓
๒๓ ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล และให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ขณะส่งผลงาน	๕๓
๒๔ แบบการผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะส่งผลงาน	๕๔

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

แนวโน้มสภาวะสุขภาพและอนามัยของโลกและประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไป อันสืบเนื่องมาจากปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อสุขภาพที่มีความหลากหลายและสลับซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลทำลายต่อบทบาทหน้าที่ของกรมอนามัย โดยเฉพาะการเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังอันเกิดเนื่องจากพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคเบาหวานและภาวะความดันโลหิตสูง ที่กำลังเป็นปัญหาสาธารณสุขที่ทำลายของโลก ทั้งในด้านอนามัยแม่และเด็กที่ยังพบว่าพัฒนาการเด็กไม่สมวัย เด็กวัยเรียนมีปัญหาอ้วนหรือภาวะน้ำหนักเกิน ปัญหาเด็กจมน้ำตายที่พบได้บ่อยเนื่องจากส่วนใหญ่เด็กว่ายน้ำไม่เป็นหรือไม่มีทักษะในการ อาศัยรอดจากการจมน้ำ หรือปัญหาการตั้งครรภ์ไม่พร้อมในวัยรุ่น การรับประทานอาหารที่ไม่ถูกหลักโภชนาการและขาดการออกกำลังกายทำให้เกิดภาวะโรคอ้วนและโรคภัยอื่น ๆ ตามมา การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัญหาความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนปัญหา ด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ล้วนส่งผลกระทบต่อสุขภาพ นำไปสู่การเจ็บป่วยและโรคที่ยากแก่การรักษา บริบทการสาธารณสุขจึงต้องให้ความสำคัญกับปรัชญา “สร้างนำซ่อม” คือการส่งเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับประชากรทุกกลุ่มวัย

ดังนั้น กรมอนามัย จึงมีวิสัยทัศน์ คือ ภายในปี ๒๕๖๓ ประเทศไทยเป็นผู้นำในอาเซียน ด้านระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อคนไทยสุขภาพดี โดยมีพันธกิจ คือพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์องค์ความรู้และเทคโนโลยีนวัตกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเฝ้าระวังติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามพันธกิจของกรม กองการเจ้าหน้าที่กรมอนามัย ซึ่งมีการกิจและบทบาทในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ และความเหมาะสมเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ โดยมีหลักหรือปรัชญาของการคัดเลือกคือ การยึดถือระบบคุณธรรม อันได้แก่ความเสมอภาค มาตรฐาน ยุติธรรม ความโปร่งใสและความสามารถ และต้องคำนึงถึงความสะดวกรวดเร็ว ประหยัด และถูกหลักวิชาการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่ง อย่างไรก็ตามผลการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาอุปสรรค คือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการ ไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้โดยเร็ว อาจเนื่องจากไม่มีความพร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการ หรือผลงานวิชาการไม่มีคุณภาพ จึงทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งล่าช้า ส่งผลให้เกิดความสูญเสียต่อกรมอนามัยในบริบทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ ระบบงาน ภาพลักษณ์ของความเป็นกรมวิชาการ ตลอดจนการบริหารจัดการตำแหน่งของหน่วยงาน และโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งทั้งของบุคคล และระดับกรม โดยเฉพาะตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ดังกล่าวมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน ของกรมอนามัยเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในด้านวิชาการและด้านบริหาร ซึ่งปัจจุบันมีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๘๗ อัตรา ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐๐ อัตรา และระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๖ อัตรา จากอัตราบุคลากรของกรมอนามัยทั้งสิ้น จำนวน ๒,๑๔๗ อัตรา (ข้อมูลจากกรอบอัตรากำลังของกรมอนามัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕) ผู้ศึกษาจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการวิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ ข้อเท็จจริงและปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับ ปัญหาดังกล่าว เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการบริหารจัดการการคัดเลือกบุคคลให้สามารถตอบสนองความต้องการของกรมอนามัย และบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันให้ได้รับโอกาส ในการเข้าสู่ตำแหน่งตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมและสามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกบุคคล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ ของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

๒. เพื่อศึกษา ข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์ การคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ ทรงคุณวุฒิ

๑.๓ วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบ Routine to Research คือ การสำรวจสภาพ ความเป็นจริงของเหตุการณ์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน จากระบบงานที่เป็นตัวอย่างจริง เพื่อการปรับปรุง ระบบงานต่อไปในอนาคต โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ที่เกี่ยวข้องคือ เอกสาร การคัดเลือก บุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และ ระดับทรงคุณวุฒิ ในระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ เอกสารจากสำนักงาน ก .พ. เกี่ยวกับกรณีการแจ้งผลการประเมินผลงาน วิชาการ 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 เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ .ศ. ๒๕๓๕ เท่ากับ การดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ .ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก .พ. ที่ นร. ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาล แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ .ศ.๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก .พ. ที่ นร.๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำ หรับผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลระดับเชี่ยวชาญ และระดับ ทรงคุณวุฒิ จากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ของสำนักงาน ก.พ.

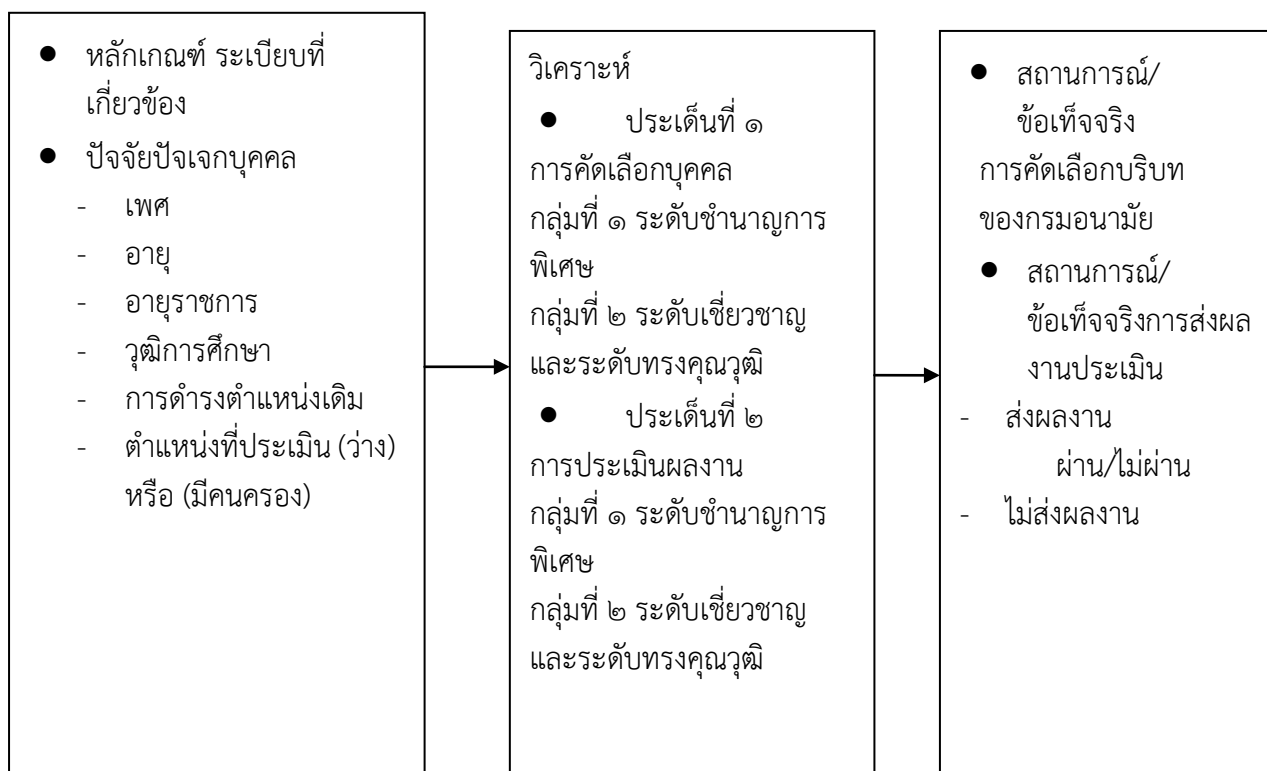
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๔.๑ ได้แนวทางในการบริหารจัดการระบบการ คัดเลือกบุคคล ฯ ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของ กรมอนามัย และบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งให้มีความพร้อมและสามารถเข้าสู่ ตำแหน่งได้ทุกบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔.๒ ทราบถึงสถานการณ์ข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

๑.๕ ขอบเขตการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาสถานการณ์ และวิเคราะห์ ข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เฉพาะบุคลากรกรมอนามัย ในระหว่างปี พ .ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการคัดเลือกบุคคล และการบริหารจัดการ ระบบการคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานวิชาการทั้งในส่วนของกรมอนามัย และสำนักงาน ก.พ.

๑.๖ กรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual Framework)



๑.๗ สมมุติฐานการวิจัย

ประเด็นการประเมินผลงานวิชาการ

๑. ระดับชำนาญการพิเศษ

- ปัจจัยปัจเจกบุคคลของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จะมีผลต่อการส่งผลงาน/ผลการประเมิน

๒. ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

- ปัจจัยปัจเจกบุคคลของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จะมีผลต่อการส่งผลงาน/ผลการประเมิน

๑.๘ นิยามศัพท์

การศึกษาระบบการบริหารจัดการการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ กรณีศึกษา : ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ ในครั้งนี้หมายถึง การคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ ของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

การดำเนินการ คัดเลือกบุคคล ที่จะเข้ารับการ ประเมินผลงานวิชาการเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ เชี่ยวชาญ และ ระดับทรงคุณวุฒิ และการประเมิน ผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ เชี่ยวชาญ และระดับ ทรงคุณวุฒิ ดังกล่าว จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่ ก .พ.กำหนด ซึ่งมีระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ .ศ.๒๕๓๕ เท่ากับการ ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ .ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. เห็นว่าเพื่อ ประโยชน์ ในการแต่งตั้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่ง ึ่ง จึงกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการเทียบ การดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ .ศ. ๒๕๓๕ เท่ากับการดำรง ตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

๑.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ เทียบได้ ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

๑.๓ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือระดับ ๑๑ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือ ระดับ ๔ เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ .ศ.๒๕๕๑ (มาตรา ๖๓) ได้กำหนด แนวทางการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทต่างๆ โดยให้ใช้แนวทางตาม หนังสือสำนักงาน ก .พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

๒.๑ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับ ข้าราชการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่ง ประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ แจ้งมติ ก.พ.ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน บุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ที่กำหนดไว้เดิม คือ ว ๑๖/๒๕๓๘ ว ๑๑/๒๕๔๖ ว ๖/๒๕๔๗ และมอบอำนาจให้ อ.ก.พ.กรม และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่กำหนดใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ดังนี้

๑) ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลก่อนส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมิน โดยให้มีการ ประกาศผลการคัดเลือกและให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๒) การส่งผลงานและการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูง ขึ้นให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

ก) การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

๔) ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด

๕) เมื่อผู้รับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะขอรับการประเมินได้ ทั้งนี้ จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัดได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของ ผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

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

๒.๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑) ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๒) ให้มีการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะให้ส่งผลงานประเมินและให้มีการประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลาที่กำหนด

๓) การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

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

(๒) กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ๓ (๑) และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ราชการจะได้รับ 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 ซึ่งรูปแบบการนำเสนอ อาจใช้รูปแบบ การนำเสนอผลงานตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดได้

(๒) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิด หรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบการเสนอผลงานตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดได้

๓) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า ๑ ระดับอยู่ด้วย

(๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นส่วนส่วนเท่าใดและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(๔) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

(๕) แนวคิดเพื่อการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

(๖) จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่งตามจำนวนที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงานจะกำหนด

๔) ลักษณะของผลงาน

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘

(๑) ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่ เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(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) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงาน ต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ.กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ คุณวุฒิ	๖	๗	๘
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) บุคคลดังกล่าวจะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณา นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และ ขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องมาับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้อง มีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

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

(๖) กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ หากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นให้เสนอ อ .ก.พ. กรมอนามัย เป็นผู้พิจารณา อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึงกรณีการจะ เลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย

๒.๒ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ 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 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการ ประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ก.พ. กำหนดแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ดังกล่าว ดังนี้

๑) องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา ควรพิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณา โดยคำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานด้านนั้น ซึ่งอาจพิจารณาจากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการผู้นั้นในระยะเวลาที่ผ่านมา

(๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระยะเวลาดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือ เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้พิจารณาโดย คำนึงถึง ความประพฤติการรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดุสาหะ การอุทิศเวลาให้กับราชการ

(๔) ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณ ภาพ ของผลงาน หรือผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของผลงานต่อราชการ วงการวิชาการ หรือวิชาชีพ

(๕) เกณฑ์อื่นๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควรกำหนดเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ ในการพิจารณาคัดเลือก

๒) แนวทางการดำเนินการคัดเลือก

(๑) ส่วนราชการควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการพิจารณาคัดเลือก ใว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากองค์ประกอบที่กำหนดตามข้อ ๑ ก็ได้ ทั้งนี้โดยเน้นผลงานหรือผลการ ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลัก

(๒) ดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบเป็นการล่วงหน้าตามที่เห็นสมควร

(๓) ในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ให้ผู้มีหน้าที่ ในการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกตามองค์ประกอบที่ส่วนราชการนั้นได้กำหนดไว้

๒.๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท

เชี่ยวชาญเฉพาะ

ลักษณะของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ ปฏิบัติต้องอาศัยผู้มีความรู้เฉพาะด้านในศาสตร์หรือศิลป์ ซึ่งมีความรู้ทฤษฎีหรือหลักวิชาที่เกี่ยวกับงานที่ รับผิดชอบ เช่นทางเศรษฐศาสตร์ ทางการบัญชี ทางศิลปศาสตร์ เป็นต้น และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้เฉพาะ เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการด้านนั้นๆ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

๑) เป็นตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไป ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนด ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

๒) เป็นตำแหน่งสำหรับ งานเชี่ยวชาญเฉพาะที่เป็นงานในหน้าที่หลักของ ส่วนราชการ หรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกรมนั้นๆ

๓) เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง คือ

(๑) ลักษณะงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ซึ่งต้องคิด ดค้น ริเริ่มทดลอง หรือพัฒนาเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้ เช่น ด้านวิชาการเกษตร ด้านวิชาการภาษี ด้านวิชาการเศรษฐกิจ เป็นต้น

(๒) ลักษณะงานอนุรักษ์ตามภารกิจของส่วราชการ เช่น ด้านโบราณคดี ด้านวิชาการละคร และดนตรี ด้านอักษรศาสตร์ เป็นต้น

๔) เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ในทฤษฎีหลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านและเป็นผู้มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ และผลงานที่เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ หรือวงการด้านนั้นซึ่งกลุ่มของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนี้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไปตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน คือ

- ตำแหน่งในฐานะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกำหนดเป็น ตำแหน่งในระดับ ๙ - ๑๐
- ตำแหน่งในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านกำหนดเป็น ตำแหน่งในระดับ ๑๑

๒.๒.๓ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลก่อน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

๒.๒.๓.๑ การขอประเมินบุคคล

(๑) ให้กรมขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตาม ที่ก .พ.กำหนดไว้ โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมิน มีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอประเมินก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่มิได้ขอประเมิน การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป เพราะเกษียณอายุให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจการลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็นซึ่ง ก .พ. จะพิจารณาเป็นรายๆ ไป

(๒) การขอประเมินบุคคลในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการดังนี้

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวง เพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

(๓) หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ ๓ ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

๑. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก) ข้อมูลทั่วไป

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

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณสมบัติการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.)
- คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก .พ. กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละสายงาน เช่น ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 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

ทั้งนี้อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือ วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวกลุมนับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

กรณีที่เป็นคุณวุฒิอื่นๆ ก .พ. จะพิจารณากำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเป็นสายงานๆ ไป

๒. การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่

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

๓. การประเมินผลงาน

ก) ผลงานที่จะนำมาประเมิน สำหรับตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอ ประเมิน โดยไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และเป็น ผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาหรือวงการด้านนั้นๆ ทั้งนี้ผลงานที่จะนำมาประเมินต้องแสดงขอบเขตคุณภาพ ความยุ่งยาก

ซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน ความรู้ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ ในการปฏิบัติงานหรือการผลิตผลงานดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขดังนี้

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

(๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับ ปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับ การประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใดหรือเป็นส่วนใด และเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้ มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(๔) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

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 ทั้งนี้ ก.พ.อาจกำหนดแนวทางการประเมินผลงานที่ต่างไปจากนี้ได้

ค) 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 และให้หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

ขั้นตอนที่ ๓ ให้กรมดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล ในกรณีที่เป็น การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑๐ ซึ่งไม่สามารถหาผู้บังคับบัญชาที่จะประเมินคุณลักษณะของบุคคลได้ ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ขอรับ การประเมินเป็นผู้ประเมินแต่เพียงผู้เดียว โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะรับการประเมินในสายงานนั้นๆ เป็นการล่วงหน้า ทั้งนี้อาจกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดตามแนวทางที่กำหนดในแบบประเมินคุณลักษณะของ

บุคคล หรือจะกำหนดเฉพาะบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใดๆ ที่จำเป็นและสำคัญ นอกเหนือจากแนวทางที่กำหนดไว้ก็ได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มตามความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะไว้ ด้วย โดยคะแนนเต็มที่กำหนดนั้นเมื่อรวมกันทุกรายการประเมินแล้วจะต้องเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

๒. การประเมินคุณลักษณะของบุคคลแต่ละรายการให้ผู้บังคับบัญชา ตามข้อ 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

๓. ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่าน การประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไปได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความเห็นกรณีที่ผ่านมาและไม่ผ่านแตกต่างกัน ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๔. กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชา ที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการประเมินโดยตรงแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการ ประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสม ต่อไป

ขั้นตอนที่ ๔ เมื่อผู้รับการประเมินได้ผ่านการประเมินคุณลักษณะ ของบุคคล แล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

๑. ให้กระทรวงส่งคำขอประเมินผลงานพร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ซึ่งได้แก่ แบบพิจารณาคณสมบัติของบุคคลและแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน พร้อมทั้งเอกสาร หรือหลักฐานของผลงานไปให้ ก.พ.พิจารณา ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ ก.พ.เป็นผู้พิจารณา

๒. ให้ อ.ก.พ.วิสามัญที่ ก.พ.แต่งตั้งและมอบหมายเป็นผู้พิจารณาประเมินผล งานของบุคคล

๓. การประเมินผลงานของบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผล งานที่ ก.พ. กำหนดไว้ในแต่ละสายงาน

๔. กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน อาจเชิญผู้ขอรับ การประเมินมาซักถามเพิ่มเติม และหรือขอรายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้

๒.๒.๓.๒ ลักษณะของผลงานของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ตำแหน่งระดับ ๙)

๑) ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น หรือตามที่ ก.พ. จะ กำหนดในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย ๑ ชิ้น จะต้องเป็น รูปธรรมในรูปของรายงาน หรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึก ภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงาน

เชิงวิชาการ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงาน
เชิงวิชาการ ด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ ตามความ
เหมาะสม

๒) คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเด่น

๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและ
ซับซ้อนมาก

๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือ
ต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูงมากอย่างเห็นได้ชัด

๕) การเผยแพร่ของผลงาน

มีผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่ได้นำไปเผยแพร่
อย่างน้อย ๑ ชิ้น โดยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปีเอกสาร วารสารต่างๆ การเสนอต่อ
ที่ประชุมประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุหรือ
สถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

๖) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูง เป็นที่ยอมรับในระดับกรม
หรือระดับกระทรวง หรือวงการวิชาชีพนั้นๆ

๒.๒.๓.๓ ลักษณะของผลงานของตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญ ชาญเฉพาะ

(ตำแหน่งระดับ ๑๐)

๑) ขอบเขตของผลงาน

ผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ ความ
รับผิดชอบของตำแหน่งและสนองนโยบายของส่วนราชการ จำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น หรือตามที่ ก.พ.จะกำหนด
ในแต่ละสายงาน โดยผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงาน อย่างน้อย ๑ ชิ้น จะต้องเป็นรูปธรรม
ในรูปของรายงาน หรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียงหรือแถบบันทึกภาพยนตร์
หรือสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ เป็นต้น และอาจนำผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงาน เชิงวิชาชีพ
นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และ/หรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาชีพ
ด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

๒) คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ

๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาชีพเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและ
ซับซ้อนเป็นพิเศษ

๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูงเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด

๕) การเผยแพร่ของผลงาน

มีการนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย ๑ ชิ้น ไปเผยแพร่โดยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปีเอกสาร วารสารต่างๆ การเสนอต่อที่ประชุม ประกอบคำบรรยายคำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุหรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

๖) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับ ในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือระดับชาติหรือวงการวิชาชีพอื่นๆ

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกรมอนามัย ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมอนามัยกำหนด ดังนี้

๓.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่ง ระดับ ๘ ลงมา ดังนี้

๓.๑.๑ ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นกว่าระดับ ตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๓.๑.๒ ให้มีการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีความเหมาะสมที่จะให้ส่งผลงาน ประเมิน และให้มีการประกาศ ผลการคัดเลือก รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานใน ส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) รวมถึงสรุปข้อเสนอ แนวความคิด /วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการประกาศอย่าง เปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล

๓.๑.๓ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมอนามัยแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา คัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ .ก.พ. กรม กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็น ลายลักษณ์อักษรด้วย

โดยมีขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ (ยกเว้นสายงานแพทย์ ระดับชำนาญการพิเศษนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กรมฯ ประกาศรับสมัคร โดยกำหนดรับสมัคร ๑๕ วันทำการ (ผู้สมัคร ยื่นแบบประกอบการคัดเลือกบุคคลที่หน่วยงานต้นสังกัด)

ขั้นตอนที่ ๒ หน่วยงานฯ รวบรวมแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล มายังกองการ เจ้าหน้าที่

ขั้นตอนที่ ๓ กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบ คุณสมบัติ ความถูกต้องของข้อมูลในแบบ
ประกอบการคัดเลือกบุคคล แล้วสรุปข้อมูล เพื่อรวบรวม เสนอเข้าคณะกรรมการ คัดเลือกบุคคลที่
อ.ก.พ.กรมอนามัยแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

ขั้นตอนที่ ๔ กองการเจ้าหน้าที่ เสนอมติของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลต่ออธิบดี
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

ขั้นตอนที่ ๕ กองการเจ้าหน้าที่ จัดทำประกาศผลการคัดเลือก เสนออธิบดี เพื่อพิจารณา
โดยให้มีกำหนดทั่วถึงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

ขั้นตอนที่ ๖ กองการเจ้าหน้าที่ ประกาศ รายชื่อ ผู้ได้รับคัดเลือกตัวบุคคล และแจ้ง
หน่วยงาน เพื่อแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือก ส่งผลงานประเมิน ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายใน
กำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็น กำหนดเวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี
และหากภายในกำหนดเวลา ๑ ปี ไม่สามารถส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการได้ จะต้องเข้า
รับการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่

๓.๑.๔ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก มีดังนี้

๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายในระยะเวลาไม่เกิน
๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ขอรับการคัดเลือก

๓) มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการประเมินบุคคลฯ 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) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน
ที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 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/เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้
ปฏิบัติหน้าที่/เคยปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ในกรณีที่ระยะเวลาดังกล่าว
ข้างต้นไม่ครบ ๑ ปีให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงาน
เชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่
ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี โดยจะต้อง
มีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน
รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๓.๑.๕ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ผู้ที่จะได้รับคัดเลือกต้องเป็นผู้ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับที่มีความเหมาะสมมากที่สุดสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตำแหน่งละ ๑ คน โดยเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน มีองค์ประกอบดังนี้

๑) การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ตามข้อ ๓.๑.๔) (๒๐ คะแนน) ประกอบด้วย

(๑) ข้อมูลทั่วไป

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

(๒) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

- ได้รับปริญญาตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี)
- มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตามที่กำหนด

(๓) เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒) การพิจารณาคุณลักษณะของบุคคล (ให้มีคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามสมรรถนะของกรมอนามัย/หน่วยงาน/ตำแหน่ง) (๓๐ คะแนน) ประกอบด้วย

(๑) พิจารณาจากสมรรถนะของกรมอนามัย ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การทำงานเป็นทีม
- จิตสำนึกด้านการบริการ
- จริยธรรม
- ภาวะผู้นำ
- การประสานงานและการสื่อสาร
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ความสามารถด้าน IT
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง

(๒) พิจารณาจากสมรรถนะด้านเทคนิคของตำแหน่ง และหน่วยงาน

(๓) เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๔) ผู้ประเมิน

- ผู้บังคับบัญชา
- คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล

๓) การพิจารณาผลงาน (๕๐ คะแนน) ซึ่งมีองค์ประกอบของผลงาน

(๑) ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี (ระบุเฉพาะภารกิจหลัก/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ)

(๒) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้ง
เค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๓) ข้อเสนอแนวความคิด /วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น (ในตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน)

(๔) ผู้ประเมิน

- คณะกรรมการคัดเลือก

(๕) เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔) การพิจารณาคะแนนรวม ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๒.๑ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะเข้ารับการประเมินผลงานให้ส่งผลงานประเมินตาม
หัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการคัดเลือกบุคคล ภายใน
กำหนดเวลา ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเว ล่า ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็น กำหนดเวลา ๖ เดือน
โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี และหากภายในกำหนดเวลา ๑ ปี ไม่สามารถส่งผลงานเพื่อเข้ารับ
การประเมินผลงานวิชาการได้ จะต้องเข้ารับการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่

๓.๒.๒ ผลงานที่ส่งประเมิน จะต้องประกอบด้วยผลงานที่ เกิดจากงานในหน้าที่
ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจาก
การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผล งานขึ้นใหม่
เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึง
ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิด
จากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางหรือใช้เส ริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
โดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่งรูปแบบการนำเสนอให้ใช้รูปแบบการนำเสนอผลงานตามที่
คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๒) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ
มากขึ้นควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการ
แต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิด หรือแผนงานที่สามารถ
นำไปปฏิบัติได้จริงและให้ ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งด้วย เพื่อประกอบการพิจารณา
บำเหน็จความดีความชอบประจำปีต่อไป

๓) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะ
ประเมิน ๑ ระดับ ย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี

(๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาเพื่อขอรับ
ปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใดและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(๔) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

(๕) แนวคิดเพื่อการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

(๖) จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนา งานให้ส่งตามจำนวน ที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงานจะกำหนด

๔) ลักษณะของผลงาน

(๑) ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางาน ในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(๒) คุณภาพของงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

(๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

(๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อ ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

(๕) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับ ในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

๓.๒.๓ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(๑) เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

(๒) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

(๓) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือ คุณสมบัติเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

(๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 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) บุคคลดังกล่าวจะต้อง ได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

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

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้อง มีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ (๒) - (๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

(๖) กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการ ประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ.กำหนด ดังนี้

๓.๒.๑ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับ ทรงคุณวุฒิ ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภท ทั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยกรม เป็นผู้ประเมิน คุณลักษณะของบุคคล ส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประเมินผลงานนั้น ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการ สำหรับการแต่งตั้งจะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอประเมินบุคคลที่มีเอกสารหลักฐาน ครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๒.๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน มีองค์ประกอบในการ พิจารณา ดังนี้

๑) ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน พิจารณา โดยคำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานด้านนั้น ซึ่งอาจพิจารณาจากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการผู้นั้นในระยะเวลาที่ผ่านมา

๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พิจารณาโดยคำนึงถึงระยะเวลาดำรงตำแหน่งใน สายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ พิจารณาโดย คำนึงถึง ความประพฤติการรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดุสาหะ การอุทิศเวลาให้กับราชการ

๔) ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพ ของผลงานหรือผล การปฏิบัติงาน ประโยชน์ของผลงานต่อราชการวงการวิชาการ หรือวิชาชีพ

โดยมีขั้นตอนและกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กรมฯประกาศรับสมัคร โดยกำหนดรับสมัคร ๑๐ วันทำการ (ผู้สมัคร ยื่นใบสมัครที่หน่วยงานต้นสังกัด)

ขั้นตอนที่ ๒ หน่วยงานฯ รวบรวมใบสมัครส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่

ขั้นตอน ที่ ๓ กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบ คุณสมบัติ ความถูกต้องของข้อมูล ในใบสมัคร แล้วสรุปข้อมูล เพื่อรวบรวม เสนอเข้าคณะกรรมการ รมการ คัดเลือก ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

ขั้นตอนที่ ๔ กองการเจ้าหน้าที่เสนอมติของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลต่ออธิบดี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคล แล้วเสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณา ให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ในระดับเชี่ยวชาญ สำหรับระดับ ทรงคุณวุฒิเสนอรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผล งานในระดับทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ ๕ กองการเจ้าหน้าที่ประกาศ รายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกตัวบุคคล และแจ้งหน่วยงานเพื่อแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือก ส่งผลงานประเมิน ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็น กำหนดเวลา ๖ เดือน โดยต้องขอ จีบตีกรมอนามัยเป็นรายกรณี และหากภายในกำหนดเวลา ๑ ปี ไม่สามารถส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการได้ จะต้องเข้ารับการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่

ขั้นตอนที่ ๖ กองการเจ้าหน้าที่ส่งผลงานประเมินเสนอปลัดกระทรวง และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

ทั้งนี้ กรมอนามัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่ง ได้กำหนด หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลโดยแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ เป็นการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ๒๐ คะแนน และส่วนที่ ๒ เป็นการพิจารณาผลงาน ประสพการณ์ และข้อเสนอแนวคิด ๘๐ คะแนน รวมเป็นคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

๑) การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ๒๐ คะแนน ประกอบด้วย

- ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบัน
- อัตราเงินเดือน
- อายุราชการ
- อายุตัว
- คุณวุฒิ

๒) การพิจารณาผลงาน ประสพการณ์ ข้อเสนอแนวคิดจากรายละเอียดในใบสมัคร

๘๐ คะแนน ประกอบด้วย

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

เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดและคะแนนไม่ต่ำกว่า ๗๕ คะแนน เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

๓.๒.๑.๒ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ให้ดำเนินการประเมินบุคคลก่อนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

๑) การขอประเมินบุคคล

๑.๑ ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า

ระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือเป็นตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตาม ที่ก .พ.กำหนดไว้ โดยครบถ้วน ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมิน มีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอประเมินก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมิน จะต้องมีความสมบูรณ์ครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่มิได้ขอประเมินการขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในขณะที่ยังมีผู้อื่นดำรงอยู่ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป เพ ราะเกษียณอายุ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน ก่อนที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

ข) กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมขอลาออกจากราชการ ให้ขอประเมินล่วงหน้าได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจการลาออกได้อนุญาตให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นลาออกจากราชการ

ค) กรณีอื่นที่มีเหตุผลและความจำเป็นซึ่ง ก.พ.จะพิจารณา เป็นรายๆ ไป

๑.๒ การขอประเมินบุคคล ดำเนินการดังนี้

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อธิบดี เป็นผู้ เสนอเรื่องให้ ปลัดกระทรวง เพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

๑.๓ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ ๓ ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของ บุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

๑.๓.๑ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก) ข้อมูลทั่วไป

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

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณวุฒิการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะ แต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.)

- คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก .พ. กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ การประเมินของแต่ละสายงาน เช่น ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตาม ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 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
- 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 การประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใดหรือเป็นส่วนส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้ มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(๔) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

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

เชี่ยวชาญขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ผลงานโดยวิธีการต่าง ๆ ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ไม่อาจ เผยแพร่ได้

(๖) ความรู้ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาว่าผลงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด

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 และอาจนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม คุณภาพของผลงาน

๒) มีคุณภาพของผลงานดีเด่น

๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชา การ เฉพาะ ทาง อย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่ มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก

๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาการ หรือการพัฒนาปฏิบัติงานในระดับสูงมากอย่างเห็นได้ชัด

๕) การเผยแพร่ของผลงาน

มีผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่ได้นำไปเผยแพร่อย่างน้อย ๑ ชิ้น โดยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสาร วารสารต่างๆ การเสนอต่อที่ประชุม ประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุหรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

๖) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูง เป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงการวิชาการด้านนั้นๆ

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 และหรือผลสำเร็จของงาน

เชิงวิชาการ นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และ /หรือผลสำเร็จของงานเชิงวิชาการ ด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาประเมินได้ตามความเหมาะสม

๒) คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ

๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะ ทางอย่างลึกซึ้งในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อนเป็นพิเศษ

๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าในงานวิชาชีพในระดับสูงเป็นพิเศษอย่างเห็นได้ชัด

๕) การเผยแพร่ของผลงาน

มีการนำผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานอย่างน้อย ๑ ชิ้น ไปเผยแพร่โดยวิธีการต่างๆ เช่น จัดพิมพ์ในรายงานประจำปี เอกสาร วารสารต่างๆ การเสนอต่อที่ประชุม ประกอบคำบรรยาย คำสอน การอบรม การสัมมนา การออกอากาศทางสถานีวิทยุหรือสถานีโทรทัศน์ เป็นต้น

๖) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือระดับชาติหรือวงการวิชาการด้านนั้นๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการ ศึกษาแบบ Routine to Research โดยการใช้ข้อมูลเอกสาร ซึ่งหมายถึง “การพัฒนางานประจำสู่งาน ศึกษาวิจัย” ผลลัพธ์ของ Routine to Research ไม่ได้มุ่งหวัง เพียงแค่ได้ผลงานวิจัยเท่านั้น แต่มีเป้าหมายที่จะนำผลงานวิจัย Routine to Research ไปใช้พัฒนา งาน ประจำนั้นๆ ด้วยคือ การสำรวจสภาพความเป็นจริงของเหตุการณ์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน

การศึกษาระบบการบริหารจัดการการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการระบบการคัดเลือก บุคคล ซึ่งหมายถึงการคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ ของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ และเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงและปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบ การ บริหารจัดการการคัดเลือกบุคคล ให้สามารถตอบสนองความต้องการของกรมอนามัย และบุคคลที่มี คุณสมบัติเดียวกัน ให้ได้รับโอกาส ในการเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด ที่จะส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพต่อระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวเพิ่มขึ้น เป็นการ ศึกษาจากระบบงานที่เป็น ตัวอย่างจริงเพื่อการปรับปรุงระบบงานต่อไปในอนาคต โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง คือ เอกสารเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ ทรงคุณวุฒิ ในระหว่างปี พ .ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ เอกสารจากสำนักงาน ก .พ. เกี่ยวกับการแจ้งผลการ ประเมินผลงานวิชาการ หนังสือสำนักงาน ก .พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ .ศ.๒๕๓๕ เท่ากับการ ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ .ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก .พ. ที่ นร. ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาล แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ .ศ.๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสพการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทยุทธศาสตร์เฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสพการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทยุทธศาสตร์เฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลระดับเชี่ยวชาญ และระดับ ทรงคุณวุฒิจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ของสำนักงาน ก.พ.

ประชากรในการวิจัย

ข้อมูล บุคคลผู้ได้รับการคัดเลือก และประเมินผลงานวิชาการเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งระดับ ชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ ซึ่งมีระดับ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๘๘ ราย ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๖๓ ราย ระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๔ ราย

ขั้นตอนการวิจัย

๑. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ แนวคิดในการทำกรวิจัย แบบ Routine to Research เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้องกับการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ
๒. จัดทำแผนปฏิบัติการ การทำวิจัย
๓. ติดต่อประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกกรมอนามัย เพื่อขอใช้เอกสารในการวิจัย ที่เป็นความลับของทางราชการ
๔. เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งข้อเท็จจริงและระเบียบวิธีปฏิบัติในการคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในระหว่างปี 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

การศึกษา ระบบ การบริหารจัดการ การคัดเลือกบุคคลฯ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ การบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคล ซึ่งหมายถึงการคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ ของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ และเพื่อศึกษาข้อเท็จจริงและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงาน วิชาการ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการบริหารจัดการการคัดเลือกบุคคลให้สามารถตอบสนองความต้องการ ของกรมอนามัย และบุคคลที่มีคุณสมบัติเดียวกันให้ได้รับโอกาส ในการเข้าสู่ตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด โดยเป็นการศึกษาแบบ Routine to Research ซึ่งหมายถึง “การพัฒนางานประจำสู่ งานวิจัย” ผลลัพธ์ของ Routine to Research ไม่ได้มุ่งหวังเพียงแค่ได้ผลงานวิจัยเท่านั้นแต่มีเป้าหมายที่จะนำ ผลงานวิจัยไปใช้พัฒนางานประจำและการปรับปรุงระบบงานต่อไปในอนาคต โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล จากเอกสารที่เกี่ยวข้องคือ เอกสารเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ เชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิในระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ เอกสารจากสำนักงาน ก .พ. เกี่ยวกับการแจ้งผลการประเมินผลงานวิชาการ หนังสือสำนักงาน ก .พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่ง 'งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ .ศ. ๒๕๓๕ เท่ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ .ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบท เฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ การพลเรือน พ .ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ของสำนักงาน ก.พ.

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

ประเด็นที่ ๑. การคัดเลือกบุคคล

จากการศึกษาเอกสาร พบว่ากรมอนามัยมีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับ การประเมินผลงาน ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑. การคัดเลือก ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

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

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

๔. เกณฑ์การ ตัดสินการ คัดเลือก บุคคล กรมอนามัยได้กำหนด เกณฑ์การ ตัดสินการ คัดเลือก บุคคล เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ของ ก.พ. ในส่วนของการให้คะแนนเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล การพิจารณาคุณลักษณะของบุคคล และการพิจารณาผลงาน เพื่อให้ระบบการคัดเลือกบุคคลเกิด ความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญได้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้ที่ได้รับคัดเลือกต้องเป็นผู้ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับที่มีความเหมาะสมมากที่สุดสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตำแหน่งละ ๑ คน โดยเกณฑ์ การ ตัดสินการคัดเลือกบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ 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.กำหนดไว้ใน

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง

ตามที่กำหนด

๑.๓ ผู้ประเมิน

- คณะกรรมการคัดเลือก

๑.๔ เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) การพิจารณาคุณลักษณะของบุคคล (ให้มีคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามสมรรถนะของกรมอนามัย/หน่วยงาน/ตำแหน่ง) (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) ซึ่งมีองค์ประกอบของผลงาน

๓.๑ ผลงานย้อนหลัง ๓ ปี (ระบุเฉพาะภารกิจหลัก/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ)

๓.๒ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๓.๓ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ในตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน)

๓.๔ ผู้ประเมิน

- คณะกรรมการคัดเลือก

๓.๕ เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๔) การพิจารณาคะแนนรวม ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล ที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กรมฯประกาศรับสมัคร โดยกำหนดรับสมัคร ๑๕ วันทำการ (ผู้สมัครยื่น แบบประกอบการคัดเลือกบุคคลที่หน่วยงานต้นสังกัด)

ขั้นตอนที่ ๒ หน่วยงานฯ รวบรวมแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล แล้วส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่

ขั้นตอนที่ ๓ กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้องของข้อมูลในแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล เพื่อสรุปข้อมูล แล้วนำเข้า คณะกรรมการ คัดเลือกบุคคลที่ อ .ก.พ. กรมอนามัยแต่งตั้ง เพื่อพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

ขั้นตอนที่ ๔ กองการเจ้าหน้าที่เสนอมติของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลต่ออธิบดี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

ขั้นตอนที่ ๕ กองการเจ้าหน้าที่ จัดทำประกาศผลการคัดเลือก เสนออธิบดี เพื่อพิจารณา โดยให้มีการทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

ขั้นตอนที่ ๖ กองการเจ้าหน้าที่ประกาศผลผู้ได้รับการคัดเลือก และแจ้งหน่วยงานเพื่อแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานประเมินภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นกำหนดเวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี และหากภายในกำหนดเวลา ๑ ปี ไม่สามารถส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการได้ จะต้องเข้ารับการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่

การวิเคราะห์ ขั้นตอนการ คัดเลือกบุคคล ฯ เดิม และข้อเสนอ ขั้นตอนการ คัดเลือกบุคคล ฯ ใหม่ **การวิเคราะห์ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ฯ เดิม (๖ ขั้นตอน)**

๑. ในขั้นตอนที่ ๑ และ ๒ การสมัครเข้ารับการคัดเลือก หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัคร เป็นผู้รวบรวมเอกสารการสมัครเพื่อส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ โดยหน่วยงานที่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จะมีการนำรายชื่อผู้สมัครทั้งหมดเข้า คณะกรรมการข องหน่วยงานเพื่อพิจารณา คุณสมบัติและความเหมาะสม และจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ แต่บางหน่วยงานไม่มี คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่มีการดำเนินการดังกล่าว (ในหลักเกณฑ์ไม่ได้กำหนดว่า ต้องผ่านคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน) ดังนั้นการปฏิบัติของหน่วยงาน จึงไม่เป็น แนวทางเดียวกัน การนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จะทำให้มีการคัดเลือกบุคคลที่เป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยไม่ใช่เป็นความเห็นของหัวหน้าหน่วยงาน เพียงผู้เดียว เนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งเป็นคณะกรรมการ ร่วมกับ คณะ กรรมการ ระดับกรม ซึ่งเป็นผู้ บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ หากไม่มีการนำเข้าคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลของ หน่วยงาน กรรมการคัดเลือกบุคคลของกรม ก็จะรับข้อมูลของผู้ สมัครเข้ารับการ คัดเลือกจากหัวหน้าหน่วยงานแต่เพียงผู้เดียว

๒. ในขั้นตอนที่ ๓ การตรวจสอบ คุณสมบัติ ความถูกต้องของข้อมูล ในแบบประกอบการ คัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๒ (แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล) ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน มีผู้ประเมิน ๒ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ ระดับหัวหน้ากลุ่ม และระดับที่ ๒ ระดับหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่หัวหน้ากลุ่มเป็นผู้ประเมิน ระดับที่ ๑ เพื่อให้คะแนน ส่วนหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมินระดับที่ ๒ ก็จะเห็นด้วยกับการประเมินของผู้ ประเมินระดับหัวหน้ากลุ่ม หรือมีความคิดเห็นต่างกันก็ควรปรับคะแนน แต่ส่วนใหญ่หัวหน้าหน่วยงาน ไม่มีการปรับคะแนน และให้ความคิดเห็น ซึ่งจากการสอบถามในที่ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก ผู้ประเมิน ระดับหัวหน้าหน่วยงานจะให้เหตุผลว่า เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับผลการประเมิน จึงเห็นด้วย กับการประเมินของผู้ประเมินระดับที่ ๑ ไปก่อนแล้วค่อยมาชี้แจงในที่ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก ในความคิดเห็นที่ต่างกับกับผู้ประเมินระดับที่ ๑ ซึ่งเป็นปัญหา เกี่ยวกับการกรอกข้อมูลไม่ครบถ้วน และ ถูกต้อง อีกทั้งยังเป็นปัญหาต่อการเตรียมข้อมูลนำเข้าให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา

๓. ในขั้นตอนที่ ๓ ในส่วนของการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณา คัดเลือกตัวบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม จากคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล และ ผลงาน ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กรมอนามัยกำหนด โดยการพิจารณาผลงานในส่วนที่เป็นผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเสนอชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง (ตามแบบ ประกอบการคัดเลือกบุคคล เอกสารหมายเลข ๓ ตอนที่ ๓ ผลงานที่ส่งประเมิน) ให้คณะกรรมการคัดเลือก พิจารณา และผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือก บุคคล นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการคัดเลือกบุคคล ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ในประเด็นนี้ได้พบปัญหา หว่า ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเสนอชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องที่เสนอมาในขั้นตอนการ คัดเลือกเนื้อหาสั้นเกินไป ซึ่งยากต่อการพิจารณา และยังมีผลกระทบต่อขั้นตอนการประเมินผลงานวิชาการ กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการพิจารณาแล้วไม่เห็นด้วยกับชื่อผลงานและเนื้อหา ซึ่งเป็นสาเหตุ ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่ผ่านการประเมินผลงานวิชาการ หรือต้องมีการปรับชื่อเรื่องใหม่ตามที่ คณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการกำหนดตามความเหมาะสม

๔. ใน ขั้นตอนที่ ๖ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วจะต้องส่งผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ กรมอนามัยกำหนด คือหลังจากที่ได้รับการคัดเลือกแล้วให้ส่งผลงานภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ถ้าไม่ทัน ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นกำหนดเวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัย เป็นรายกรณี ซึ่งพบว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ส่งผลงานภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๕๔ ราย และเกินกำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๓๓ ราย จากจำนวนผู้ที่ส่งผลงานทั้งหมดจำนวน ๘๗ ราย การส่งผล งานวิชาการของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกบางรายมีการแก้ไขผลงานหลายครั้ง บางรายได้รับการคัดเลือกแต่ยังไม่ มีผลงานวิชาการที่จะส่งได้ทันทีหลังจากที่ได้รับการคัดเลือก เมื่อได้รับการคัดเลือกจึงต้องเร่งทำผลงาน วิชาการให้เสร็จทันตามกำหนด ซึ่งกรณีดังกล่าวทำให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ แต่เนื่องจากคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ เป็นกรรมการของกรมอนามัย การประเมินผลงาน วิชาการจึงไม่ยุ่งยากเหมือนระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นคณะกรรมการของสำนักงาน ก.พ.

ข้อเสนอขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ฯ ใหม่

๑. ในขั้นตอนที่ ๑ และ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในการคัดเลือกตัวบุคคลให้มี คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ และความเหมาะสม ของผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือก โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อ ให้การปฏิบัติ เป็นไป ในแนวทางเดียวกัน และเพื่อเป็น การกลั่นกรองในเบื้องต้น จากหน่วยงาน และเพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าไป คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลของกรมอนามัย ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

๒. ในขั้นตอนที่ ๓ กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมสำหรับเอกสารหมายเลข ๒ (แบบประเมิน คุณลักษณะของบุคคล) ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน จะต้องมีการกรอกข้อมูล ของผู้ประเมิน ทั้ง ๒ ระดับ ให้ครบถ้วนเรียบร้อย แล้วให้ใส่ซองประทับตราลับ ส่งถึงผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่โดยตรง เพื่อป้องกันปัญหาของผู้ประเมินทั้ง ๒ ระดับ และปัญหาจากผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกที่เป็นผู้สมัคร ในตำแหน่งเดียวกัน อีกทั้งเป็นข้อมูลนำเข้าไปให้คณะกรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรมอนามัย ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

๓. กำหนดให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลระดับกรม เป็นชุดเดียวกันกับคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ หรือองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก บุคคล ควรประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ คน หรือองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ควรประกอบด้วยคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล อย่างน้อยจำนวน ๑ คน และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาชีพเฉพาะด้านในตำแหน่งที่คัดเลือกนั้น ๆ เพื่อลดปัญหาในการประเมินผลงานวิชาการของคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการเอง และผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ส่งผลงานเข้ารับการประเมินที่จะได้รับผลกระทบจากการที่ชื่อเรื่องไม่ผ่านในขั้นตอนการประเมินผลงานวิชาการ

๔. เพื่อให้ผู้ได้รับการคัดเลือก สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนที่ ๖ ควรกำหนดให้มี คณะกรรมการ วิชาการของหน่วยงานโดยมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน เป็นคณะกรรมการ วิชาการที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแนะนำวิธีการเขียนผลงาน วิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งโดยเริ่มตั้งแต่การสมัครเข้ารับการคัดเลือก เพื่อที่จะได้มีชื่อผลงาน และเค้าโครงเรื่องที่จะเสนอประเมิน ในขั้นตอนการสมัครเข้ารับการคัดเลือก อีกทั้งมีหน้าที่ในการพิจารณาผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินในเบื้องต้นก่อน ทั้งนี้ เพื่อลดปัญหาในการทำผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ เมื่อนำเข้าคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ผลงานวิชาการของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะผ่านการประเมินโดยไม่มีภาระแก้ไข หรือหากมี ก็เป็นการแก้ไขเพียงเล็กน้อยในสาระที่สำคัญ หรืออาจจะไม่มีการแก้ไขเลย เนื่องจากผ่านการอ่านจากคณะกรรมการ วิชาการของหน่วยงานมาแล้วในเบื้องต้น อีกทั้งต้องเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจต่อบุคคลกลุ่มนี้ ให้สามารถเข้าใจประเด็นของการส่งผลงานวิชาการให้ชัดเจนทั้งในเรื่องวิธีการเขียนผลงานวิชาการ ระยะเวลาที่กำหนด เนื้อหาและสาระที่ถูกเลือกจากหัวข้อเรื่อง โดยการกำหนดขั้นตอนมาตรฐานการติดตามผู้ที่ได้รับการคัดเลือก อย่างเหมาะสม หรือมีหลักสูตรการฝึกอบรมการเขียนผลงานวิชาการสายงานต่างๆ ให้กับบุคคลเหล่านี้ ได้รับรู้และเข้าใจบริบทดังกล่าวนี้

๕. กำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรของกรมอนามัยที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกคน โดยนำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการคัดเลือก ซึ่งในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ ตำแหน่งเกี่ยวกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. ระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งอื่นๆ ที่สำคัญที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย พร้อมทั้งจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตร ต่างๆ ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรม ตามที่กำหนดในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในส่วนของกรมอนามัยจะ ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ เข้าสู่ ตำแหน่ง และในส่วนส่วนตัวบุคลากรกรมอนามัย ได้เห็นโอกาสความก้าวหน้าของตนเอง ในแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ซึ่งมีเป้าหมายการเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน จะทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงตำแหน่ง เป้าหมาย ด้วยเหตุนี้จะทำให้บุคลากรกรมอนามัย เกิดความรู้สึกรักองค์กร และผูกพันกับองค์กรในที่สุด

เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งระดับ
เชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเพื่อให้ได้
บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง โดยคำนึงถึง
ประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก กรมอนามัยได้แต่งตั้ง คณะกรรมการ คัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ และได้กำหนด เกณฑ์การ ตัดสิน
การคัดเลือก บุคคล เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ของ ก .พ. ในส่วนของการให้คะแนนเกี่ยวกับ การพิจารณา
คุณสมบัติของบุคคล และการพิจารณาผลงาน ประสบการณ์ ข้อเสนอแนวคิด (ประกอบด้วย ผลงานดีเด่น
ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ แผนงาน /โครงการที่จะทำในตำแหน่งที่คัดเลือก) เพื่อให้ระบบการ
คัดเลือกบุคคลเกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญได้อย่าง
ชัดเจน ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคล เป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ เป็นการพิจารณาคุณสมบัติบุคคล
๒๐ คะแนน และส่วนที่ ๒ เป็นการพิจารณาผลงาน ประสบการณ์ และข้อเสนอแนวคิด ๘๐ คะแนน รวมเป็น
คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

๑. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล 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

ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ ๑ กรมฯ ประกาศรับสมัคร โดยกำหนดรับสมัคร ๑๐ วันทำการ (ผู้สมัครยื่นใบสมัครที่หน่วยงานต้นสังกัด)

ขั้นตอนที่ ๒ หน่วยงานฯ รวบรวมใบสมัคร แล้วส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่

ขั้นตอนที่ ๓ กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบ คุณสมบัติ ความถูกต้องของข้อมูลใน ใบสมัคร เพื่อสรุปข้อมูล แล้วนำเข้าคณะกรรมการ คัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

ขั้นตอนที่ ๔ กองการเจ้าหน้าที่ เสนอมติของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ต่ออธิบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ผลการคัดเลือกตัวบุคคล ที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แล้วเสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ในระดับเชี่ยวชาญ สำหรับระดับทรงคุณวุฒิเสนอรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกตัวบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในระดับทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ ๕ กองการเจ้าหน้าที่จัดทำประกาศผลการคัดเลือก และแจ้งหน่วยงาน เพื่อแจ้งให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกส่งผลงานประเมินภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็น กำหนด เวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี และหากภายใน กำหนดเวลา ๑ ปี ไม่สามารถส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการได้ จะต้องเข้ารับการคัดเลือก ตัวบุคคลใหม่

ขั้นตอนที่ ๖ กองการเจ้าหน้าที่ส่งผลงานประเมินเสนอปลัดกระทรวง และมีหนังสือขอ ประเมินไปยังสำนักงาน ก.พ.

การวิเคราะห์ ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ฯ เดิม และ ข้อเสนอขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ฯ ใหม่ **การวิเคราะห์ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ฯ เดิม (๖ ขั้นตอน)**

๑. ในขั้นตอนที่ ๑ และ ๒ การสมัครเข้ารับการคัดเลือกของหน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัคร เป็นผู้รวบรวมเอกสารการสมัครเพื่อส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ โดยหน่วยงานที่มีคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลของหน่วยงาน จะมีการนำรายชื่อผู้สมัครทั้งหมดเข้าคณะกรรมการ ของหน่วยงานเพื่อพิจารณา คุณสมบัติและความเหมาะสม และจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ แต่บางหน่วยงานไม่มี คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่มีการดำเนินการดังกล่าว (ในหลักเกณฑ์ไม่ได้กำหนดว่า ต้องผ่านคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน) ดังนั้นการปฏิบัติของหน่วยงานจึงไม่ เป็นไป ในแนวทางเดียวกัน การนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จะทำให้มีการคัดเลือกบุคคล ที่เป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ไม่ใช่เป็นความเห็นของหัวหน้าหน่วยงานเพียง ผู้เดียว เนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการ คัดเลือก ฯ หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง เป็นคณะกรรมการร่วมกับคณะกรรมการระดับกรม ซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ หากไม่มีการนำเข้า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน กรรมการคัดเลือกบุคคลของกรม ก็จะรับข้อมูลของผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือกจากหัวหน้าหน่วยงานแต่เพียงผู้เดียว

๒. ในขั้นตอนที่ ๓ ในส่วนของการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณา คัดเลือกตัวบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม จากคุณสมบัติของบุคคล ผลงานดีเด่น ประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ แผนงาน/โครงการที่จะทำในตำแหน่งที่คัดเลือก จากข้อมูลในเอกสารแบบใบสมัคร เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในส่วนของ ผลงานที่ส่งประเมิน ไม่มีรายละเอียดเค้าโครงเรื่องของผลงาน วิชาการ เหมือนกับระดับชำนาญการพิเศษ เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ประเมินผลงานวิชาการ ดังนั้นจึงไม่มีการกลั่นกรองผลงาน วิชาการที่จะส่ง ประเมินเบื้องต้นจากคณะกรรมการคัดเลือก ฯ ของกรมอนามัย ในประเด็นนี้ได้พบปัญหาว่าผู้ ที่ได้รับการ คัดเลือกที่จะส่งผลงานวิชาการเข้ารับการประเมิน เมื่อส่งผลงานวิชาการ เพื่อให้คณะกรรมการประเมินผล งานวิชาการของสำนักงาน ก .พ. พิจารณาแล้วอาจจะไม่ผ่านการประเมิน หรือมีการแก้ไขผลงาน วิชาการ หลายครั้ง

๓. ในขั้นตอนที่ ๖ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องส่งผลงานวิชาการ ประเมินหลังจากที่ได้รับ การแจ้งผลการคัดเลือกจากกองการเจ้าหน้าที่ภายใน กำหนดเวลา ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นกำหนดเวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี ในประเด็นนี้พบ ปัญหาว่า มีจำนวนผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ไม่สามารถส่งผลงานวิชาการได้ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๓๓ ราย จากจำนวนผู้ที่ส่งผลงานวิชาการทั้งหมดจำนวน ๕๒ ราย อีกทั้งการประเมินผลงานวิชาการ ในระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ทางคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ของสำนักงาน ก .พ.

เป็นผู้ประเมิน ผู้ที่ส่งผลงานวิชาการบางราย ไม่ผ่านการประเมิน เนื่องจาก ผลงานวิชาการไม่มีคุณภาพ ซึ่งแนวทางของสำนักงาน ก.พ. หน่วยงานต้องดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่แล้วส่งผลงานวิชาการใหม่ แต่กรมอนามัยไม่ได้มีการดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่ ผู้ที่ส่งผลงานประเมินจะมีการแก้ไขผลงาน วิชาการ หลายครั้ง ซึ่ง ที่ผ่านมาผลงาน วิชาการ ของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกบางรายกว่าจะผ่านการประเมิน ต้องใช้เวลานานถึง ๒ ปี ๓ เดือน ซึ่งจะทำให้กรมอนามัยสูญเสียเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณ การบริหารจัดการ ตำแหน่ง และบุคคลที่มีความพร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการเข้ารับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ตลอดจน สูญเสียภาพลักษณ์ของความเป็นกรมวิชาการ

ข้อเสนอขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล ฯ ใหม่

๑. ในขั้นตอนที่ ๑ และ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในการคัดเลือกตัวบุคคลให้มี คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ และความเหมาะสม ของผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือก โดยจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไป ในแนวทางเดียวกัน และเพื่อเป็นการถ่วงดุล ในเบื้องต้น จากหน่วยงาน และเพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าไป คณะกรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรมอนามัย ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

๒. ในขั้นตอนที่ ๓ กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมสำหรับเอกสารแบบใบสมัครเข้ารับการ คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในส่วนของผลงาน ที่ส่งประเมินให้มีรายละเอียดเค้าโครงเรื่องของผลงานวิชาการ เพื่อให้คณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน ตามข้อ ๓ และ คณะกรรมการคัดเลือก ฯ ของกรมอนามัย พิจารณาเบื้องต้นก่อน อีกทั้ง กำหนดให้ องค์ประกอบของ คณะกรรมการคัดเลือก ฯ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะ ในสาขาวิชาชีพเฉพาะด้าน ในตำแหน่งที่คัดเลือกนั้น ๆ เพื่อพิจารณาผลงานวิชาการประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

๓. ขั้นตอนที่ ๖ ควรกำหนดให้มีคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานโดยมีผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละสายงาน เป็นคณะกรรมการวิชาการที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแนะนำวิธีการ เขียนผลงาน วิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเริ่มตั้งแต่การสมัครเข้ารับการคัดเลือก เพื่อที่จะได้มีชื่อผลงาน และเค้าโครงเรื่องที่จะเสนอประเมิน ในขั้นตอนการสมัครเข้ารับการคัดเลือก อีกทั้งมีหน้าที่ในการพิจารณาผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะ ส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินในเบื้องต้นก่อน ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาในการทำผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ เมื่อนำเข้าคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ของสำนักงาน ก.พ. ผลงานวิชาการของผู้ที่ได้รับการ คัดเลือกจะได้ผ่านการประเมินโดยไม่มีแก้ไข หรือหากมีก็เป็นการแก้ไขเพียงเล็กน้อยในสาระที่ไม่สำคัญ หรืออาจจะไม่มีการแก้ไขเลย เนื่องจากผ่านการอ่านจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานมาแล้ว ในเบื้องต้น

๔. กำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรของกรมอนามัยที่มี คุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกคน โดยนำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการคัดเลือก ซึ่งในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะ เข้าสู่ ตำแหน่งเกี่ยวกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. ระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งอื่นๆ ที่สำคัญที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย พร้อมทั้งจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตร ต่างๆ ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของกรม ตามที่กำหนดในแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายอย่างมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งในส่วนของกรมอนามัยจะได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ เข้าสู่ตำแหน่ง และในส่วนของตัวบุคลากรกรมอนามัย ได้เห็นโอกาสความก้าวหน้าของตนเองในแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ซึ่งมีเป้าหมายการเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึงตำแหน่ง เป้าหมาย ด้วยเหตุนี้จะทำให้บุคลากร ของกรมอนามัยเกิดความรู้สึก รักร่องค์กร และผูกพันกับองค์กรในที่สุด

๕. กำหนดหลักเกณฑ์ให้มีการคัดเลือกตัวบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการ สำหรับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ส่งผลงานวิชาการแล้วไม่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินผลงาน วิชาการ ของสำนักงาน ก.พ. โดยให้มีการประกาศรับสมัครใหม่ และดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคล ที่มีความ พร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อกรมอนามัยจะได้ ไม่สูญเสียเกี่ยวกับ เรื่องของงบประมาณ การบริหารจัดการตำแหน่ง และบุคคลที่มีความพร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการเข้ารับการประเมินเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่ง ตลอดจนภาพลักษณ์ของความเป็นกรมวิชาการ

ข้อเสนอกรณีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่ส่งผลงานวิชาการ

ประเด็นนี้พบว่า ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลแล้วไม่ส่งผลงานวิชาการนั้น จากการสอบถามผู้ที่ ได้รับการคัดเลือกหลายรายที่ไม่ส่งผลงานวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่ตัวบุคคล ซึ่งไม่มีความพร้อมในการ ทำผลงานวิชาการ เช่น ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานวิชาการ ไม่มีผลงานวิชาการ และเขียนผลงาน วิชาการไม่เป็น อีกทั้งไม่มีเวลาในการทำผลงานวิชาการ ด้วย ประเด็นปัญหาดังกล่าว เหล่านี้ จึงขอเสนอ วิธีการแก้ไขปัญหาดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง กรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการ คัดเลือกผ่านการคัดเลือกแล้วไม่ส่งผลงานวิชาการ ให้เป็นผู้ไม่มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นระยะเวลา ๑ รอบ ของการประกาศรับสมัคร คัดเลือกในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ที่มีคุณสมบัติเตรียม ความพร้อมให้กับตนเอง และจะได้ตระหนักถึงการสูญเสียเวลา และโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่ง

๒. จัดทำหลักสูตรการอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลงานวิชาการ และวิธีการ เขียนผลงานวิชาการ เพื่อเตรียมความพร้อม สำหรับ บุคคลที่มีโอกาสที่จะเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในแต่ละสายงาน

๓. กำหนดให้มีคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน โดยมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสายงานเป็น คณะกรรมการวิชาการ และมีผู้เชี่ยวชาญระดับกรมเป็นที่ปรึกษา เพื่อ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแนะนำ วิธีการเขียนผลงานวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลที่มี คุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเริ่มตั้งแต่ก่อนสมัครเข้ารับการคัดเลือก และหลังจากที่ได้รับการคัดเลือก แล้ว

๔. ควรมีการติดตาม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ไม่ส่งผลงาน วิชาการ ถึงสาเหตุที่ไม่ส่งผลงานวิชาการตามกำหนด เพื่อให้ทราบ ถึงสาเหตุที่แท้จริง แล้วนำไปเป็นข้อมูล ในการหาแนวทางในการช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาในกรณีดังกล่าว ต่อไป

สำหรับการประเมินผลงานวิชาการ ศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน วิชาการ ของกรมอนามัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินผลงานวิชาการ ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระ ดับทรงคุณวุฒิ ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ ซึ่งผลการศึกษาพบดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) **ข้อมูลทั่วไป** พบว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาตั้งแต่ปี พ .ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ มีผู้มีความสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งสิ้นจำนวน ๘๘ ราย เป็นชายจำนวน ๑๗ ราย (ร้อยละ ๑๙.๓) และหญิงจำนวน ๗๑ ราย (ร้อยละ ๘๐.๗) มีอายุตั้งแต่ ๓๙ - ๖๐ ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ ๕๑.๖๘ (Std. .๕๘) ดังแสดงในตารางที่ ๑ ผู้มีความสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามเพศ ทั้งนี้เมื่อแบ่งกลุ่มประชากรตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ แบ่งเป็น ๒ กลุ่มอายุ ได้แก่กลุ่มอายุ 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) ดังแสดงใน ตารางที่ ๒ ผู้มีความสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการ คัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตาม กลุ่มอายุ

ตารางที่ ๑ ผู้มีความสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก กตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามเพศ

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

ตารางที่ ๒ ผู้มีความสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
๓๙-๔๙	๒๙	๓๓.๐
๕๐-๖๐	๕๙	๖๗.๐
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 ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

ตารางที่ ๓ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ 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) รองลงไปคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๗ ราย (ร้อยละ ๔๒.๐) และระดับปริญญาเอก จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๒.๓) ดังแสดงในตารางที่ ๔ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ ๔ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา

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

สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะส่งผลงาน พบว่าเป็นตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข มากที่สุด 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 ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมขณะส่งผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ยการดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการคัดเลือก ๑๑.๔๑ ปี (Std.๔.๘๑) และระยะเวลาเฉลี่ยการส่งผลงานถึงการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ๑๖๘.๘๙ วัน

ตารางที่ ๕ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมขณะส่งผลงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
นักวิชาการสาธารณสุข	๕๕	๖๒.๗
พยาบาลวิชาชีพ	๘	๙.๒
นักโภชนาการ	๑๑	๑๒.๕
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๑	๑.๑
นักวิทยาศาสตร์	๑	๑.๑
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑.๑
นิติกร	๑	๑.๑
นักวิชาการเงินและบัญชี	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 พบว่าจากการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น ๘๘ ราย มีผู้ส่งผลงานวิชาการ จำนวน ๘๗ ราย (ร้อยละ ๙๘.๙) ไม่ส่งผลงานเพียงจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๑) เนื่องจากลาออกราชการ ทั้งนี้ มีผู้ส่งผลงานภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๕๔ ราย (ร้อยละ ๖๒.๐๗) ส่งช้ากว่ากำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๓๓ ราย (ร้อยละ ๓๗.๙๓) โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วส่งผลงานวิชาการ 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 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยและทำให้ทราบว่าระยะเวลาการส่งผลงานส่วนมากจะ อยู่ระหว่าง ๓๗ ถึง ๒๗๗ วัน ดังแสดงในตารางที่ ๖ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำแนกตามการส่งผลงานวิชาการ

ตารางที่ ๖ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้ รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามการส่งผลงานวิชาการ

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

ทั้งนี้ผลการประเมินพบว่าจากจำนวนผู้ที่ส่งผลงานทั้งสิ้น จำนวน ๘๗ ราย เกือบทั้งหมดผ่านการประเมินคือจำนวน ๘๖ ราย (ร้อยละ ๙๘.๙) ไม่ผ่านการประเมินเพียงจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๑) ดังแสดงในตารางที่ ๗ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล และให้ส่ง ผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามผลการพิจารณา โดยผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมิน พบว่าผ่านโดยปรับแก้ไขในสาระสำคัญ จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๐.๕) ผ่านโดยไม่ต้องปรับแก้ไขในสาระไม่สำคัญ จำนวน ๗๗ ราย (ร้อยละ ๘๙.๕) ดังแสดงในตารางที่ ๘ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมิน เข้าสู่ตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามผลการประเมิน

ตารางที่ ๗ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามผลการประเมิน

ผลการประเมินฯ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ผ่าน	๘๖	๙๘.๘
ไม่ผ่าน	๑	๑.๒
รวม	๘๗	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๘ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำแนกตามประเภทที่ผ่านการประเมิน

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

เมื่อวิเคราะห์ในประเด็นระดับการศึกษาพบว่าผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปรับแก้ ผลงานในสาระสำคัญ ๓ ราย (ร้อยละ ๘.๓๐) ปรับแก้ผลงานในสาระไม่สำคัญ ๓๓ ราย (ร้อยละ ๙๑.๗๐) ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท ปรับแก้ผลงานในสาระสำคัญ ๖ ราย (ร้อยละ ๑๒.๕) ปรับแก้ผลงาน ในสาระไม่สำคัญ ๔๒ ราย (ร้อยละ ๘๗.๕) และผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกนั้น มีเฉพาะปรับแก้ผลงาน ในสาระไม่สำคัญ จำนวน ๒ ราย ดังแสดงในตารางที่ ๙ ประเภทที่ผ่านการประเมินของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ พิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ ๙ ประเภทที่ผ่านการประเมินของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้ รับการคัดเลือกตัวบุคคล และให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่ผ่านการประเมิน จำแนกตามระดับการศึกษา

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 คุณลักษณะปัจจัยปัจเจกบุคคล กับ การส่งผลงาน และผลการประเมินว่า

การส่งผลงาน

๑. กลุ่มอายุ กับ การส่งผลงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๖๖๕)

๒. กลุ่มอายุราชการ กับ การส่งผลงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๙๑๘)

๓. กลุ่มระดับการศึกษา กับ การส่งผลงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๔๘๘)

๔. ตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมขณะส่งผลงาน กับ การส่งผลงานไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๙๙๔)

๔๕

ผลการประเมิน

๑. กลุ่มอายุ กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๔๒๑)

๒. กลุ่มอายุราชการ กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๑๗๕)

๓. กลุ่มระดับการศึกษา กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๗๓๓)

๔. ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันขณะส่งผลงาน กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๗๐๑)

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

(๑) ข้อมูลทั่วไป พบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ มีผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ทั้งสิ้นจำนวน ๖๗ ราย เป็นชายจำนวน ๒๐ ราย (ร้อยละ ๒๙.๙) และหญิงจำนวน ๔๗ ราย (ร้อยละ ๗๐.๑) มีอายุตั้งแต่ ๓๗ - ๕๙ ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ ๕๑.๓๙ (Std. ๗.๖๙) ดังแสดงในตารางที่ ๑๐ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ ๑๐ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ชาย	๒๐	๒๙.๙
หญิง	๔๗	๗๐.๑
รวม	๖๗	๑๐๐

การศึกษารั้วนี้ได้แบ่งกลุ่มประชากรกลุ่มนี้ออกเป็น 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 กลุ่มที่ศึกษา มีอายุราชการ ตั้งแต่ ๑๑ - ๓๗ ปี โดยมีอายุราชการเฉลี่ย ๒๖.๔๙ ปี (Std. ๘.๓๙) และเมื่อแบ่งกลุ่มประชากรที่ศึกษาตามอายุราชการเป็น ๓ กลุ่ม คือ อายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี อายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี และอายุราชการ 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) และกลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี จำนวน ๑๓ ราย (ร้อยละ ๑๙.๔) ดังแสดงในตารางที่ ๑๑ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามกลุ่มอายุ/อายุราชการ

ตารางที่ ๑๑ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามกลุ่มอายุ/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 (ซึ่งหมายรวมถึงแพทย์ที่ได้รับ วุฒิบัตร หรืออนุมัติบัตร จำนวน ๓๔ ราย (ร้อยละ ๕๐.๗) รองลงไปคือ อปริญญาโท จำนวน ๒๓ ราย (ร้อยละ ๓๔.๓) และปริญญาตรี จำนวน ๑๐ ราย (ร้อยละ ๑๔.๙) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ ๑๒ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงาน วิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามระดับการศึกษา สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะส่งผลงาน พบว่าเป็นตำแหน่ง นายแพทย์มากที่สุด จำนวน ๒๙ ราย (ร้อยละ ๔๓.๓) รองลงไปคือตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๒๐ ราย (ร้อยละ ๒๙.๙) และตำแหน่ง ทันตแพทย์และ ตำแหน่ง นักโภชนาการ จำนวนอย่างละเท่ากัน คือ จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๙.๐) ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยการดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการคัดเลือก ๙.๑๓ ปี (Std. ๔.๒๙) ดังแสดงในตารางที่ ๑๓ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ขณะส่ง ผลงาน

ตารางที่ ๑๒ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ 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 ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรง อยู่เดิมขณะส่งผลงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
แพทย์	๒๙	๔๓.๓
ทันตแพทย์	๖	๙.๐
นักวิชาการสาธารณสุข	๒๐	๒๙.๙
นักโภชนาการ	๖	๙.๐
พยาบาลวิชาชีพ	๒	๓.๐
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑.๕
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑.๕
นิติกร	๑	๑.๕
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑.๕
รวม	๖๗	๑๐๐.๐

(๒) ผลการวิเคราะห์ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล และให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ พบว่า จากจำนวน ทั้งสิ้น ๖๗ ราย มีผู้ส่งผลงานวิชาการ จำนวน ๕๒ ราย (ร้อยละ ๗๗.๖) ผ่านการประเมิน ๔๗ ราย (ร้อยละ ๙๐.๓) ไม่ผ่านการประเมิน ๕ ราย (ร้อยละ ๙.๗) ไม่ส่งผลงาน จำนวน ๑๕ ราย (ร้อยละ ๒๒.๔) โดยมี สาเหตุที่ไม่ส่งผลงานมากที่สุดคือ มีภาระงานมาก จำนวน ๑๑ ราย (ร้อยละ ๗๓.๓) ไม่สามารถเขียนผลงาน วิชาการตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๒๖.๗) ทั้งนี้ มีผู้ส่งผลงาน ภายใน เวลา ๖ เดือน จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๖.๕๔) ส่งช้ากว่ากำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๓๓ ราย (ร้อยละ ๖๓.๔๖) โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วส่งผลงานวิชาการ จำนวน ๕๒ รายนั้น มีระยะเวลาการส่งผลงานเร็ว ที่สุด (Min) เท่ากับ ๓๑ วัน นานที่สุด (Max) เท่ากับ ๘๐๘ วัน ค่าเฉลี่ย (Mean) มีระยะเวลาการส่งผลงาน อยู่ที่ ๒๕๒.๐๒ วัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๑๕๘.๗๓ วัน ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยและทำให้ ทราบว่าระยะเวลาการส่งผลงานส่วนมากจะอยู่ระหว่าง ๙๓ ถึง ๔๑๑ วัน ดังแสดงในตารางที่ ๑๔ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามการส่งผลงาน

ตารางที่ ๑๔ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล และให้ส่งผลงานวิชาการ 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
- ไม่สามารถเขียนผลงานวิชาการตามรูปแบบที่ ก.พ. กำหนด	๔	๒๖.๗
รวม	๖๗	๑๐๐.๐

* (ข้อมูลจากหน่วยงานแจ้งเหตุผลของการไม่ส่งผลงานวิชาการ เนื่องจากกองการเจ้าหน้าที่ ได้ทำหนังสือติดตามเรื่องการส่งผลงานไปยังหน่วยงาน)

กรณีผู้ที่ไม่ส่งผลงานวิชาการ จำนวน ๑๕ ราย จำแนกตามกลุ่มอายุ ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี กลุ่มอายุ ๔๐-๔๙ ปี และกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี พบว่ากลุ่มที่ไม่ส่งผลงานมากที่สุด คือ กลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๙ ราย รองลงไป กลุ่มอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี จำนวน ๖ ราย ส่วนกลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี ส่งผลงานทุกราย ดังแสดงในตารางที่ ๑๕ การส่งผลงาน และไม่ส่งผลงานผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามกลุ่มอายุ สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เดิม ผู้ที่ไม่ส่งผลงานวิชาการจำนวน ๑๕ รายนั้น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษมากที่สุดจำนวน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๘๐) ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย และอื่น ๆ จำนวน ๑ ราย ดังแสดงในตารางที่ ๑๕.๑ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เดิมของผู้ไม่ส่งผลงาน

ตารางที่ ๑๕ การส่งผลงานและไม่ส่งผลงานของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล และให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	การส่งผลงาน				รวม
	ส่งผลงาน	ร้อยละ	ไม่ส่งผลงาน	ร้อยละ	
๓๐-๓๙	๗	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๗
๔๐-๔๙	๘	๕๗.๑	๖	๔๒.๙	๑๔
๕๐-๕๙	๓๗	๘๐.๔	๙	๑๙.๖	๔๖
รวม	๕๒	๗๗.๖	๑๕	๒๒.๔	๖๗

ตารางที่ ๑๕.๑ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมของผู้ไม่ส่งผลงาน

ตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมของผู้ไม่ส่งผลงานฯ	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 ๙๐.๔) ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๙.๖) กลุ่มอายุที่ไม่ผ่านการประเมินมากที่สุดคือกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี มี ๔ ราย ดังแสดงในตารางที่ ๑๖ ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ส่งผลงานวิชาการ จำแนกตามกลุ่มอายุ

ตารางที่ ๑๖ ผลการประเมินผู้ส่งผลงานของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ส่งผลงานวิชาการ 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	๙๐.๔	๕	๙.๖	๕๒

โดยผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมิน พบว่าผ่านตามเงื่อนไขที่ ก .พ. กำหนดจำนวน ๓๖ ราย (ร้อยละ ๗๖.๖) ผ่านโดยต้องปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา จำนวน ๑๐ ราย (ร้อยละ ๒๑.๓) และผ่านโดยไม่ต้องส่งผลงานเพิ่มเติมจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๒.๑) อย่างไรก็ตาม กลุ่มอายุของผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมินโดยต้องปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาจำนวน ๑๐ ราย นั้น พบว่ากลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดจำนวน ๘ ราย กลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๒ ราย และกลุ่มอายุ ๔๐-๔๙ ปี ไม่มีการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา ดังแสดงในตารางที่ ๑๗ การผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามกลุ่มอายุ

ตารางที่ ๑๗ การผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่ง ผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	การผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.						รวม
	ผ่านตามเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด	ร้อยละ	ผ่านโดยต้องปรับปรุง แก้ไขเนื้อหา	ร้อยละ	ผ่านโดยต้องส่ง ผลงานเพิ่มเติม	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	๓	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 เกือบทั้งหมดไม่ผ่านการประเมินผลงานในประเด็นของเนื้อหา มีจำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๘๐) ซึ่งดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย และตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษจำนวน ๓ ราย ส่วนอีกจำนวน ๑ ราย ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ ไม่ผ่านการประเมินผลงาน เนื่องจากคุณสมบัติบุคคลไม่ตรงกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ดังแสดงในตารางที่ ๑๘ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิที่ส่งผลงานวิชาการที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ตามประเภทและตำแหน่งที่ดำรงอยู่

ตารางที่ ๑๘ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงาน วิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ส่งผลงานวิชาการ ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ตามประเภทและตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิม

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

การวิเคราะห์ครั้งนี้พบว่าผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล และให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิมีอายุราชการ ตั้งแต่ ๑๑ - ๓๗ ปี ดังนั้น พิสัย = ๒๖ ปี จึงได้จัดกลุ่มอายุราชการเป็น ๓ กลุ่มคือ กลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี กลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี และกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี และพบว่ากลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี ส่งผลงาน จำนวน ๑๓ ราย (ร้อยละ ๗๒.๒) ที่ไม่ส่งผลงานมีจำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๒๗.๘) ส่วน กลุ่มอายุราชการ 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) ที่ไม่ส่งผลงานมี จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๑๑.๑) กลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี จึงเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการส่งผลงานมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ ๑๙ การส่งผลงานของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือก ตัวบุคคลให้ส่งผลงานวิชาการ จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

ตารางที่ ๑๙ การส่งผลงานของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงาน วิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือก ตัวบุคคลให้ส่งผลงานวิชาการจำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

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

ทั้งนี้ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ส่งผลงานวิชาการ จำแนกตามกลุ่มอายุ ราชการ เมื่อวิเคราะห์ประเด็นผลการประเมินจากสำนักงาน ก.พ. พบว่ากลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี ผ่าน การประเมิน 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 จึงเป็นกลุ่มที่มี สัดส่วนผลการประเมินผ่านจากสำนักงาน ก.พ. มากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ ๒๐ ผลการประเมิน ผู้ส่งผล งานผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่ม อายุราชการที่ผลงานไม่ผ่านการประเมินมากที่สุด คือกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๑๒.๕) โดยอยู่ในกลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี จำนวน ๑ ราย และพบว่าผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่รับ การคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับ ทรงคุณวุฒิที่ผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. โดยต้องมีการปรับปรุง แก้ไขเนื้อหา จำนวน ๑๐ ราย นั้น พบว่าเกือบทั้งหมด จำนวน ๘ ราย อยู่ในกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี และอยู่ในกลุ่มอายุราชการ

๑๑-๑๙ ปี และ ๒๐-๒๘ ปี กลุ่มละ ๑ ราย ดัง แสดงใน ตารางที่ ๒๑ แบบการผ่านประเมินผลงานของ
สำนักงาน ก .พ. ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ
เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

ตารางที่ ๒๐ ผลการประเมินผู้ส่งผลงานผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล
และให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิที่ผลงาน
วิชาการ จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

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.ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการ
คัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับ
ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการประเมินผลงานของสำนักงาน 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
ผลงานผ่านการประเมิน จำนวน ๘ ราย (ร้อยละ ๘๘.๙) ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑๑.๑)
ระดับปริญญาโท จำนวน ๒๑ ราย ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๙๐.๕) ไม่ผ่านการประเมิน
จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๙.๕) และระดับปริญญาเอก จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ ราย ผ่านการประเมินจำนวน
๒๐ ราย (ร้อยละ ๙๐.๙) ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๙.๑) ดังแสดงในตารางที่ ๒๒
ผลการ ประเมินผลงานของสำนักงาน ก .พ. ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคล
และให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามระดับ
การศึกษา

ตารางที่ ๒๒ ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามระดับการศึกษา

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

และตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมขณะส่งผลงานที่ผ่านการประเมินทุกราย (ร้อยละ ๑๐๐) คือ ตำแหน่งทันตแพทย์ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ดังแสดงในตารางที่ ๒๓ ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมิน เข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมขณะส่งผลงาน

ตารางที่ ๒๓ ผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมขณะส่งผลงาน

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
นักทรัพยากรบุคคล	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 พบว่า การผ่านโดยต้องปรับปรุง รุ่งแก้ไขเนื้อหาในจำนวน ๑๐ ราย นั้น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุดจำนวน ๗ ราย รองลงไปเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ จำนวน ๒ ราย และตำแหน่งอื่นๆ อีกจำนวน ๑ ราย ดังแสดงในตารางที่ ๒๔ แบบการผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำแนกตามตำแหน่งที่ดำรง อยู่เดิมขณะส่งผลงาน

ตารางที่ ๒๔ แบบการผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.ของผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิจำแนกตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมขณะส่งผลงาน

ตำแหน่งเดิม	แบบการผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ.						รวม
	ผ่านตามเงื่อนไข ที่ ก.พ.กำหนด	ร้อยละ	ผ่านโดย ต้องปรับปรุง แก้ไขเนื้อหา	ร้อยละ	ผ่านโดย ต้องส่งผลงาน เพิ่มเติม	ร้อยละ	
แพทย์	๑๕	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๐	๐.๐	๑๕
ทันตแพทย์	๔	๖๖.๗	๒	๓๓.๓	๐	๐.๐	๖
นักวิชาการ สาธารณสุข	๑๑	๖๑.๑	๗	๓๘.๙	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
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๐	๐.๐	๑
นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	๐	๐.๐	๑	๑๐๐.๐	๐	๐.๐	๑
รวม	๓๖	๗๖.๖	๑๐	๒๑.๓	๑	๒.๑	๔๗

(๓) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คุณลักษณะปัจเจกบุคคล กับการส่งผลงาน และผลการประเมินพบว่า

การส่งผลงาน

(๑) กลุ่มอายุ กับ การส่งผลงาน ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๐๖๑)

(๒) กลุ่มอายุราชการ กับ การส่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๐๒๘)

(๓) กลุ่มระดับการศึกษา กับ การส่งผลงาน มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๐๓๖)

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

ผลการประเมิน

(๑) กลุ่มอายุ กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๕๘๑)

(๒) กลุ่มอายุราชการ กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๕๗๕)

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

(๔) ตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมขณะส่งผลงาน กับ ผลการประเมินไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๑๑๕)

บทที่ ๕

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคล ซึ่งหมายถึงการคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ ของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ และเพื่อศึกษา ข้อเท็จจริงและปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์ การคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบ การบริหารจัดการการคัดเลือกบุคคล ให้สามารถตอบสนอง ความต้องการของกรมอนามัย และบุคคลที่มี คุณสมบัติเดียวกันให้ได้รับโอกาส ในการเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นการศึกษาระบบ Routine to Research โดยการใช้ข้อมูลเอกสาร ซึ่งหมายถึง “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย” ผลลัพธ์ของ Routine to Research ไม่ได้มุ่งหวังเพียงแค่ได้ผลงานวิจัยเท่านั้น แต่มีเป้าหมายที่จะนำผลงานวิจัยไปใช้ในการ พัฒนางานประจำและการปรับปรุงระบบงานต่อไปในอนาคต โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจาก เอกสารที่เกี่ยวข้องคือ เอกสารเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ เอกสารจากสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการแจ้งผลการประเมินผลงาน ทางวิชาการ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เท่ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่ง ระดับ ๘ ลงมา หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๐๗๐๘ .๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคลระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้การศึกษานี้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อการปรับปรุงงานต่อไป

สำหรับผลการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นคือ ประเด็นที่ ๑ การคัดเลือกบุคคล ประเด็นที่ ๒ การประเมินผลงาน ซึ่งในแต่ละประเด็นแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และกลุ่มที่ ๒ กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ประเด็นที่ ๑ การคัดเลือกบุคคล

จากกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกรมอนามัย ดังกล่าวในส่วนของขั้นตอน การดำเนินงานจากการศึกษาพบว่า

๑. กลุ่มที่ ๑ กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๑ ในขั้นตอนที่ ๑ และ ๒ การสมัครเข้ารับการคัดเลือก หน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัคร เป็นผู้รวบรวมเอกสารการสมัครเพื่อส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ โดยหน่วยงานที่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จะมีการนำรายชื่อผู้สมัครทั้งหมดเข้าคณะกรรมการของหน่วยงานเพื่อพิจารณาคุณสมบัติและความเหมาะสม และจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ แต่บางหน่วยงานไม่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่มีการดำเนินการดังกล่าว (ในหลักเกณฑ์ไม่ได้กำหนดว่าต้องผ่านคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน) ดังนั้นการปฏิบัติของหน่วยงานจึงไม่ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน การนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จะทำให้มีการคัดเลือกบุคคลที่เป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยไม่ใช่เป็นความเห็นของหัวหน้าหน่วยงานเพียงผู้เดียว เนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง เป็นคณะกรรมการร่วมกับคณะกรรมการระดับกรม ซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ หากไม่มีการนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน กรรมการคัดเลือกบุคคลของกรม ก็จะรับข้อมูลของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจากหัวหน้าหน่วยงานแต่เพียงผู้เดียว

๑.๒ ในขั้นตอนที่ ๓ การตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้องของข้อมูลในแบบประกอบการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ในส่วนของเอกสารหมายเลข ๒ (แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล) ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน มีผู้ประเมิน ๒ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ ระดับหัวหน้ากลุ่ม และระดับที่ ๒ ระดับหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่หัวหน้ากลุ่มเป็นผู้ประเมินระดับที่ ๑ เพื่อให้คะแนน ส่วนหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมินระดับที่ ๒ ก็จะเห็นด้วยกับการประเมินของผู้ประเมินระดับหัวหน้ากลุ่ม หรือมีความคิดเห็นต่างกันก็ควรปรับคะแนน แต่ส่วนใหญ่หัวหน้าหน่วยงาน ไม่มีการปรับคะแนน และให้ความคิดเห็น ซึ่งจากการสอบถามในที่ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก ผู้ประเมินระดับหัวหน้าหน่วยงานจะให้เหตุผลว่า เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับผลการประเมิน จึงเห็นด้วยกับการประเมินของผู้ประเมินระดับที่ ๑ ไปก่อนแล้วค่อยมาชี้แจงในที่ ประชุมคณะกรรมการคัดเลือก ในความคิดเห็นที่ต่างกันกับผู้ประเมินระดับที่ ๑ ซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับการกรอกข้อมูลไม่ครบถ้วนและถูกต้อง อีกทั้งยังเป็นปัญหาต่อการเตรียมข้อมูลนำเข้าให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา

๑.๓ ในขั้นตอนที่ ๓ ในส่วนของการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณา เลือกตัวบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม จากคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล และผลงาน ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กรมอนามัยกำหนด โดยการพิจารณาผลงานในส่วนที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเสนอชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง (ตามแบบประกอบการคัดเลือกบุคคล เอกสารหมายเลข ๓ ตอนที่ ๓ ผลงานที่ส่งประเมิน) ให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา และผู้ที่ได้รับคัดเลือกจะต้องส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการคัดเลือกบุคคล ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ในประเด็นนี้ได้พบปัญหาว่า ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเสนอชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องที่เสนอมานี้ในขั้นตอนการคัดเลือกเนื้อหาสั้นเกินไป ซึ่งยากต่อการพิจารณา และยังมีผลกระทบต่อขั้นตอนการประเมิน ผลงานวิชาการ กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ พิจารณาแล้ว ไม่เห็นด้วยกับชื่อผลงานและเนื้อหา ซึ่งเป็นสาเหตุให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่ผ่านการประเมินผลงาน วิชาการ หรือต้องมีการปรับชื่อเรื่องใหม่ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการกำหนดตามความเหมาะสม

๑.๔ ในขั้นตอนที่ ๖ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วจะต้องส่งผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ กรมอนามัยกำหนด คือหลังจากที่ได้รับการคัดเลือกแล้วให้ส่งผลงานภายใน กำหนดเวลา ๖ เดือน ถ้าไม่ทัน ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็น กำหนด เวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัย เป็นราย กรณี ซึ่งพบว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ส่งผลงานภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๕๔ ราย (ร้อยละ ๖๒.๐๗) และช้ากว่ากำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๓๓ ราย (ร้อยละ ๓๗.๙๓) จากจำนวนผู้ที่ส่งผลงานทั้งหมดจำนวน ๘๗ ราย การส่งผลงานวิชาการของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก บางรายมีการแก้ไขผลงาน หลายครั้ง บางรายได้รับการคัดเลือกแต่ยังไม่มีผลงานวิชาการที่จะส่งได้ทันทีหลังจากที่ได้รับการคัดเลือก เมื่อได้รับการคัดเลือกจึงต้องเร่งทำผลงานวิชาการให้เสร็จทันตามกำหนด ซึ่งกรณีดังกล่าวทำให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ

๒. กลุ่มที่ ๒ กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

๒.๑ ในขั้นตอนที่ ๑ และ ๒ การสมัครเข้ารับการคัดเลือก หน่วยงานต้นสังกัดของ ผู้สมัครเป็นผู้รวบรวมเอกสารการสมัครเพื่อส่งมายังกองการเจ้าหน้าที่ โดยหน่วยงานที่มีคณะกรรมการ บริหารงานบุคคล ของหน่วยงาน จะมีการนำรายชื่อผู้สมัครทั้งหมดเข้าคณะกรรมการของหน่วยงานเพื่อ พิจารณาคุณสมบัติและความเหมาะสม และจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ แต่บาง หน่วยงานไม่มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงไม่มีการดำเนินการดังกล่าว (ในหลักเกณฑ์ ไม่ได้กำหนดว่าต้องผ่านคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน) ดังนั้นการปฏิบัติของหน่วยงาน จึงไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน การนำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ หน่วยงาน จะทำให้มีการ คัดเลือกบุคคล ที่เป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ไม่ใช่เป็นความเห็นของหัวหน้า ๑ หน่วยงานเพียงผู้เดียว เนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือก ๑ หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของ ตำแหน่งเป็นคณะกรรมการร่วมกับคณะกรรมการระดับกรม ซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ หากไม่มีการ นำเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน กรรมการคัดเลือกบุคคลของกรม ก็จะรับข้อมูลของ ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจากหัวหน้าหน่วยงานแต่เพียงผู้เดียว

๒.๒ ในขั้นตอนที่ ๓ ในส่วนของการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณา คัดเลือกตัวบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม จากคุณสมบัติของบุคคล ผลงานดีเด่น ประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ แผนงาน/โครงการที่จะทำในตำแหน่งที่คัดเลือก จาก ข้อมูลในเอกสารแบบใบสมัคร เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในส่วนของ ผลงานที่ส่งประเมินไม่มีรายละเอียดเค้าโครงเรื่องของผลงานวิชาการเหมือนกับระดับชำนาญการพิเศษ ๒ เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ประเมินผลงานวิชาการ ดังนั้นจึงไม่มีการกลั่นกรองผลงานวิชาการที่จะส่ง ประเมินเบื้องต้นจากคณะกรรมการคัดเลือกฯ ของกรมอนามัย ในประเด็นนี้ได้พบปัญหาว่าผู้ ที่ได้รับการ คัดเลือกที่จะส่งผลงานวิชาการเข้ารับการประเมิน เมื่อส่งผลงานวิชาการเพื่อให้คณะกรรมการประเมินผล งานวิชาการของสำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้วอาจจะไม่ผ่านการประเมิน หรือมีการแก้ไขผลงานวิชาการ หลายครั้ง

๒.๓ ในขั้นตอนที่ ๒ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องส่งผลงานวิชาการประเมินหลังจากที่ได้รับการแจ้งผลการคัดเลือกจากกองการเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ถ้าไม่ทันภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ให้ขยายได้อีกเป็นกำหนดเวลา ๖ เดือน โดยต้องขออธิบดีกรมอนามัยเป็นรายกรณี ในประเด็นนี้ พบปัญหาว่ามีจำนวนผู้ที่ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานวิชาการภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๑๙ ราย และไม่สามารถส่งผลงานวิชาการได้ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๓๓ ราย จากจำนวนผู้ที่ส่งผลงานวิชาการทั้งหมด จำนวน ๕๒ ราย อีกทั้งการประเมินผลงานวิชาการในระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ทางคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ของสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ประเมิน ผู้ที่ส่งผลงานวิชาการบางราย ไม่ผ่านการประเมิน เนื่องจาก ผลงานวิชาการไม่มีคุณภาพ ซึ่งแนวทางของสำนักงาน ก.พ.หน่วยงานต้อง ดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่แล้วส่งผลงานวิชาการใหม่ แต่กรมอนามัยไม่ได้มีการดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคลใหม่ ผู้ที่ส่งผลงานประเมินจะมีการแก้ไขผลงานวิชาการหลายครั้ง ซึ่งที่ผ่านมาผลงานวิชาการของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกบางรายกว่าจะผ่านการประเมินต้องใช้เวลาจนถึง ๒ ปี ๓ เดือน ซึ่งจะ ทำให้กรมอนามัย สูญเสียเกี่ยวกับเรื่องเงินงบประมาณ การบริหารจัดการตำแหน่ง และบุคคลที่มีความพร้อมที่จะส่งผลงาน วิชาการเข้ารับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ตลอดจนสูญเสียภาพลักษณ์ของความเป็นกรมวิชาการ

ประเด็นที่ ๒ การประเมินผลงาน

เป็นการวิเคราะห์ ข้อมูลจากเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานวิชาการ ของ กรมอนามัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน วิชาการ ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในระหว่างปี พ .ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ ซึ่งผลการศึกษาพบดังนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ข้อมูลทั่วไป พบว่ากลุ่มประชากรในการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ มีผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งสิ้นจำนวน 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) กลุ่มประชากรในการศึกษามีอายุ ราชการ ตั้งแต่ ๑๖ - ๓๙ ปี โดยมีอายุราชการเฉลี่ย ๒๗.๖๕ ปี (Std. ๔.๘๒) แบ่งกลุ่มประชากรที่ศึกษา ตามอายุราชการเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ อายุราชการ ๑๖-๒๗ ปี และอายุราชการ ๒๘-๓๙ ปี ซึ่งกลุ่มอายุ ราชการ ที่พบมากที่สุด คือกลุ่มอายุราชการ 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) รองลงไปคือปริญญาตรี จำนวน ๓๗ ราย (ร้อยละ ๔๒.๐) และปริญญา เอก จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๒.๓) สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เดิม ขณะส่งผลงาน พบว่าเป็นตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขสูงมากที่สุด จำนวน ๕๕ ราย (ร้อยละ ๖๒.๗) รองลงไปคือตำแหน่งนักโภชนาการ จำนวน ๑๑ ราย (ร้อยละ ๑๒.๕) และตำแหน่งพยาบาล จำนวน ๘ ราย (ร้อยละ ๙.๒) โดยมีค่าเฉลี่ยการ ดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการคัดเลือก ๑๑.๔๑ ปี (Std.๔.๘๑)

๒. ผลการวิเคราะห์ พบว่าจากการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น ๘๘ ราย มีส่งผลงานวิชาการ จำนวน ๘๗ ราย (ร้อยละ ๙๘.๙) ไม่ส่งผลงานเพียง ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๑) เนื่องจากลาออกจากราชการ ทั้งนี้ มีผู้ส่งผลงานตามกำหนดเวลา (ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน) จำนวน ๕๔ ราย (ร้อยละ ๖๒.๐๗) ส่งช้ากว่ากำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๓๓ ราย (ร้อยละ ๓๗.๙๓) โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วส่งผลงานวิชาการ จำนวน ๘๗ รายนั้น มีระยะเวลาการส่งผลงานเร็วที่สุด (Min) เท่ากับ ๑๖ วัน ช้าที่สุด (Max) เท่ากับ ๕๑๒ วัน ค่าเฉลี่ย (Mean) มีระยะเวลาการส่งผลงานอยู่ที่ ๑๕๖.๘๗ วัน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๑๑๙.๙๒ วัน ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ย และทำให้ทราบว่าระยะเวลาการส่งผลงานส่วนมากจะอยู่ระหว่าง ๓๗ ถึง ๒๗๗ วัน ส่วนผลการประเมินพบว่าจากจำนวนผู้ที่ส่งผลงานทั้งสิ้นจำนวน ๘๗ ราย เกือบทั้งหมดผ่านการประเมินคือจำนวน ๘๖ ราย (ร้อยละ ๙๘.๘) ไม่ผ่านการประเมินเพียงจำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๒) ผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมิน พบว่า ผ่านโดยปรับแก้ไขในสาระสำคัญ จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๐.๕) ผ่านโดยไม่ต้องปรับแก้ไขในสาระไม่สำคัญจำนวน ๗๗ ราย (ร้อยละ ๘๙.๕) ในประเด็นระดับการศึกษาพบว่าผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปรับแก้ผลงานในสาระสำคัญ จำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๘.๓) ปรับแก้ผลงานในสาระไม่สำคัญจำนวน ๓๓ ราย (ร้อยละ ๙๑.๗) ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท ปรับแก้ผลงานในสาระสำคัญ จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๑๒.๕) ปรับแก้ผลงานในสาระไม่สำคัญ จำนวน ๔๒ ราย (ร้อยละ ๘๗.๕) และผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกนั้น มีเฉพาะปรับแก้ผลงานในสาระไม่สำคัญ จำนวน ๒ ราย

๓. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คุณลักษณะปัจจัยปัจเจกบุคคล กับ การส่งผลงาน และผลการประเมิน พบว่า

การส่งผลงาน

- (๑) กลุ่มอายุ กับ การส่งผลงาน ไม่มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๖๖๕)
- (๒) กลุ่มอายุราชการ กับ การส่งผลงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๙๑๘)
- (๓) กลุ่มระดับการศึกษา กับ การส่งผลงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๔๘๘)
- (๔) ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เดิม ขณะส่งผลงาน กับ การส่งผลงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๙๙๔)

ผลการประเมิน

- (๑) กลุ่มอายุ กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๔๒๑)
- (๒) กลุ่มอายุราชการ กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๑๗๕)
- (๓) กลุ่มระดับการศึกษา กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๗๓๓)

(๔) ตำแหน่งที่ดำ รงอยู่ เดิม ขณะส่งผลงาน กับ ผลการประเมินไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = 0.05$ (การคำนวณได้ค่า P-value = 0.๗๐๑)

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

๑. ข้อมูลทั่วไป พบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ มีผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ทั้งสิ้นจำนวน ๖๗ ราย เป็นชายจำนวน ๒๐ ราย (ร้อยละ ๒๙.๙) และหญิงจำนวน ๔๗ ราย (ร้อยละ ๗๐.๑) 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) และกลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี จำนวน ๑๓ ราย (ร้อยละ ๑๙.๔) กลุ่มประชากรในการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก (ซึ่งหมายรวมถึงแพทย์ที่ได้รับวุฒิบัตร หรืออนุมัติ บัตร) จำนวน ๓๔ ราย (ร้อยละ ๕๐.๗) รองลงไปคือปริญญาโท จำนวน ๒๓ ราย (ร้อยละ ๓๔.๓) และปริญญาตรี จำนวน ๑๐ ราย (ร้อยละ ๑๔.๙) ตามลำดับ สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิม ขณะส่งผลงาน พบว่าเป็นตำแหน่ง นายแพทย์มากที่สุด จำนวน ๒๙ ราย (ร้อยละ ๔๓.๓) รองลงไปคือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๒๐ ราย (ร้อยละ ๒๙.๙) และตำแหน่งทันตแพทย์และ ตำแหน่งนักโภชนาการ จำนวนอย่างละเท่ากัน คือ จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๙.๐) มีค่าเฉลี่ยการดำรงตำแหน่งเดิม ก่อนได้รับการคัดเลือก ๙.๑๓ ปี (Std. ๔.๒๙)

๒. ผลการวิเคราะห์ ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ พบว่าจากจำนวนทั้งสิ้น ๖๗ ราย มีผู้ส่งผลงานวิชาการจำนวน ๕๒ ราย (ร้อยละ ๗๗.๖) ไม่ส่งผลงานจำนวน ๑๕ ราย (ร้อยละ ๒๒.๔) ทั้งนี้ มีผู้ส่งผลงาน ภายใน กำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๖.๕๔) ส่งช้ากว่า กำหนดเวลา ๖ เดือน จำนวน ๓๓ ราย (ร้อยละ ๖๓.๔๖) โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วส่งผลงานวิชาการ 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 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยและทำให้ทราบว่ระยะเวลาการส่งผลงานส่วนมากจะอยู่ระหว่าง ๙๓ ถึง ๔๑๑ วัน และสำหรับผู้ที่ไม่ส่งผลงานจำนวน ๑๕ รายนั้น มีสาเหตุที่ไม่ส่งผลงานมากที่สุดคือ มีภาระงานมาก จำนวน ๑๑ ราย (ร้อยละ ๗๓.๓)ไม่สามารถเขียนผลงานวิชาการตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๒๖.๗) กรณีผู้ที่ไม่ส่งผลงานวิชาการ จำนวน ๑๕ ราย จำแนกตามกลุ่มอายุ ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี กลุ่มอายุ ๔๐-๔๙ ปี และกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี พบว่า

กลุ่มที่ไม่ส่งผลงานมากที่สุดคือกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๙ ราย รองลงไปกลุ่มอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี จำนวน ๖ ราย ส่วนกลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี ส่งผลงานทุกราย สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เดิมผู้ที่ไม่ส่งผลงานวิชาการ จำนวน ๑๕ ราย นั้น เป็นผู้ ที่ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษมากที่สุด จำนวน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๘๐) ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ราย และอื่น ๆ จำนวน ๑ ราย

เมื่อพิจารณาผลการประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. พบว่าจากจำนวนผู้ส่งผลงาน ทั้งสิ้นจำนวน ๕๒ ราย มีผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมินทั้งสิ้นจำนวน ๔๗ ราย (ร้อยละ ๙๐.๔) ไม่ผ่านการประเมินจำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๙.๖) กลุ่มอายุที่ไม่ผ่านการประเมินมากที่สุด คือ กลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี มีจำนวน ๔ ราย โดยผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมิน พบว่าผ่านตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๓๖ ราย (ร้อยละ ๗๖.๖) ผ่านโดยต้องปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา จำนวน ๑๐ ราย (ร้อยละ ๒๑.๓) และผ่านโดยต้องส่งผลงานเพิ่มเติม จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๒.๑) สำหรับกลุ่มอายุของผู้ที่มีผลงาน ผ่านการประเมินโดยต้องปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา จำนวน ๑๐ ราย นั้น พบว่ากลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด จำนวน ๘ ราย กลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๒ ราย และกลุ่มอายุ ๔๐-๔๙ ปี ไม่มีการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา กลุ่มอายุผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานทั้ง ๕ รายนั้น เป็นกลุ่มอายุ ๕๐-๕๙ ปี จำนวน ๔ ราย และกลุ่มอายุ ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๑ ราย นั้น พบว่า เกือบทั้งหมดไม่ผ่านการประเมินผลงานในประเด็นของเนื้อหา มี จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๘๐) ซึ่งดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ราย และตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ ราย ส่วนอีก จำนวน ๑ ราย ดำรงตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ ไม่ผ่านการประเมินผลงาน เนื่องจากคุณสมบัติบุคคลไม่ตรงกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

การศึกษาครั้งนี้ได้จัดกลุ่มอายุราชการเป็น ๓ กลุ่มคือ กลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี กลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี และกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี และพบว่ากลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี ส่งผลงาน จำนวน ๑๓ ราย (ร้อยละ ๗๒.๖) ที่ไม่ส่งผลงานมี จำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๒๗.๔) 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

เมื่อวิเคราะห์ประเด็นผลการประเมินจากสำนักงาน ก .พ. พบว่ากลุ่มอายุราชการ ๑๑-๑๙ ปี ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๙๒.๓) ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๗.๗) กลุ่มอายุราชการ ๒๐-๒๘ ปี ผ่านการประเมินทั้งหมด จำนวน ๗ ราย (ร้อยละ ๑๐๐.๐) และกลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๘ ราย (ร้อยละ ๘๗.๕) ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๑๒.๕) กลุ่มอายุราชการ ๒๙-๓๗ ปี จึงเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนผลการประเมินผ่านจากสำนักงาน ก .พ. มากที่สุด อย่างไรก็ตาม ผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลและให้ส่งผลงานวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิที่ผ่านประเมินผลงานของสำนักงาน ก .พ. โดยต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา จำนวน ๑๐ รายนั้น พบว่าเกือบทั้งหมด จำนวน ๘ ราย อยู่ในกลุ่มอายุราชการ ๒๙- ๓๗ ปี และอยู่ในกลุ่มอายุราชการ ๑๑- ๑๙ ปี และ ๒๐-๒๘ ปี กลุ่มละ จำนวน ๑ ราย โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด จำนวน ๗ ราย รองลงไปเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ทันตแพทย์ จำนวน ๒ ราย และตำแหน่งอื่นๆ อีกจำนวน ๑ ราย

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

๓. การวิเคราะห์ หักความสัมพันธ์ คุณลักษณะปัจจัยปัจจัยบุคคล กับ การส่งผลงาน และผลการประเมินว่า

การส่งผลงาน

- (๑) กลุ่มอายุ กับ การส่งผลงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๐๖๑)
- (๒) กลุ่มอายุราชการ กับ การส่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๐๒๘)
- (๓) กลุ่มระดับการศึกษา กับ การส่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๐๓๖)
- (๔) ตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมขณะส่งผลงาน กับ การส่งผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๐๓๙)

ผลการประเมิน

- (๑) กลุ่มอายุ กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๕๘๑)
- (๒) กลุ่มอายุราชการ กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๕๗๕)
- (๓) กลุ่มระดับการศึกษา กับ ผลการประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๙๘๕)
- (๔) ตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิม ขณะส่งผลงาน กับ ผลการประเมินไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%, $\alpha = ๐.๐๕$ (การคำนวณได้ค่า P-value = ๐.๑๑๕)

การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ (การศึกษาระบบการบริหารจัดการ การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ กรณีศึกษา : ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘) ผู้ศึกษาพบประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ๒ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ ๑. การคัดเลือกบุคคล

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ พบประเด็นปัญหาในกระบวนการคัดเลือกตัวบุคคล ดังนี้

๑. การสมัครเข้ารับการคัดเลือกของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งพบว่าบางหน่วยงานมีการนำรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกผ่านคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเพื่อถ่วงน้ำหนักที่เหมาะสมเกี่ยวกับคุณสมบัติบุคคล ผลงาน และเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ บางหน่วยงานไม่มีการนำรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกผ่านคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งการปฏิบัติไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้ขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ดังนั้นควรกำหนดแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน และ ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกบุคคลของกรม

๒. การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม จากคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล และผลงาน ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กรมอนามัยกำหนด โดยการพิจารณาผลงานในส่วนที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเสนอชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณา และผู้ที่ได้รับคัดเลือกจะต้องส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้ออกไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการคัดเลือกบุคคล ภายในกำหนดเวลา ๖ เดือน ในประเด็นนี้ ในขั้นตอน การประเมินผลงานวิชาการ คณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการพิจารณาแล้วไม่เห็นด้วยกับชื่อผลงานและเนื้อหา ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล จึงเป็นเหตุให้ผู้ได้รับการคัดเลือกไม่ผ่านการประเมินผลงานวิชาการ หรือต้องมีการปรับชื่อเรื่องใหม่ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการกำหนดตามความเหมาะสม ดังนั้นควรต้องมีการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล และคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ โดย ควรกำหนดให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เป็นชุดเดียวกันกับคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ หรือองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ควรประกอบด้วยคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ อย่างน้อยจำนวน ๑ คน หรือองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ควรประกอบด้วยคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล อย่างน้อยจำนวน ๑ คน

๓. พบว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ที่ส่งผลงานช้ากว่ากำหนด เวลา ๖ เดือน มีจำนวนร้อยละมากกว่า ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่ตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการในระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ไม่มีความพร้อมในการส่งผลงานวิชาการเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง ดังนั้นจึงเป็นกลุ่มที่กรมอนามัยต้อง ให้ความสำคัญเป็น กรณีพิเศษ โดยต้องเน้นการเตรียมความพร้อม และเพิ่มศักยภาพ ของบุคคลกลุ่มนี้ ควรต้องเร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจประเด็นของการส่งผลงานให้ชัดเจนทั้งในเรื่องวิธีการเขียนผลงานวิชาการ ระยะเวลาที่กำหนด โดยการกำหนดขั้นตอนมาตรฐานการติดตามผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเหมาะสม หรือมีหลักสูตรการฝึกอบรมการเขียนผลงานวิชาการสายงานต่างๆ ให้กับบุคคล

เหล่านี้ได้รับรู้และเข้าใจบริบทดังกล่าวนี้ แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่ตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ก็ยังมีผู้ที่ส่งผลงานช้ากว่ากำหนด เวลา ๖ เดือน แต่ก็ควรต้องมีการดำเนินการเช่นเดียวกัน กับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะเห็นได้ว่าหากคัดเลือกบุคคลที่ไม่มีความพร้อม ในการส่งผลงานวิชาการ ก็จะทำให้เกิดโอกาสในการส่งผลงานวิชาการช้า เป็นผลทำให้ไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ โดยเร็ว สูญเสียเกี่ยวกับเรื่องของ งบประมาณ การบริหารจัดการตำแหน่ง และบุคคลที่มีความพร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการเข้ารับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ตลอดจนภาพลักษณ์ของความเป็นกรมวิชาการ

ประเด็นที่ ๒ การประเมินผลงาน

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การประเมินผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ พบประเด็น ดังนี้

๑. กลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ไม่มีปัญหาในการประเมินผลงานวิชาการ

เพราะว่าเกือบทุกรายสามารถส่งผลงานและผ่านการประเมิน ส่วนผลการประเมินพบว่าจากจำนวนผู้ที่ส่งผลงานทั้งสิ้น จำนวน ๘๗ ราย เกือบทั้งหมดผ่านการประเมิน จำนวน ๘๖ ราย (ร้อยละ ๙๗.๗) ไม่ผ่านการประเมินเพียง จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๒) ผู้ที่มีผลงานผ่านการประเมิน พบว่า ผ่านโดยปรับแก้ไข ในสาระสำคัญ จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๐.๕) ผ่านโดยไม่ต้องปรับแก้ไขในสาระไม่สำคัญ จำนวน ๗๗ ราย (ร้อยละ ๘๙.๕) และผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑ รายนั้น ผู้ศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบงานนี้ได้สอบถามผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินรายดังกล่าว พบว่าไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการเขียนผลงานวิชาการในเนื้อหา และสาระ ประกอบกับใกล้เคียงย่นอายุราชการ จึงไม่แก้ไขผลงานวิชาการตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ให้แก้ไข จากปัญหาเหล่านี้จึงต้องเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจต่อบุคคลเหล่านี้ ให้สามารถเข้าใจ วิธีการเขียนผลงานวิชาการ เนื้อหาและสาระที่ถูกเลือกจากหัวข้อเรื่อง หรือมีหลักสูตรการฝึกอบรมการเขียนผลงานวิชาการสายงานต่างๆ ให้กับบุคคลเหล่านี้ได้รับรู้และเข้าใจบริบทดังกล่าว

๒. กลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ มีปัญหา ทั้งในส่วนของตัวบุคคล และการประเมินผลงาน เนื่องจากสำนักงาน ก.พ.เป็นผู้ประเมินผลงาน ถึงแม้ว่าส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ จะผ่านการประเมิน แต่ก็ยังมีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีอายุและอายุราชการมาก และตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับตำแหน่งที่ประเมิน ดังนั้นกรมต้องให้ความสำคัญและติดตามตลอดจนสนับสนุนในทุกกรณีสำหรับผู้ที่มีโอกาสเสี่ยงที่ผลงานจะไม่ผ่าน โดยจัดให้มีหลักสูตร การอบรมในการเขียนผลงานวิชาการในกลุ่มเสี่ยง เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลงานทางวิชาการ และวิธีการเขียนผลงานวิชาการ ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้ ได้แสดงให้เห็นถึงข้อมูลสำคัญในเชิงบุคคลที่กรมอนามัยต้องให้ความสำคัญ ต่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ โดยต้องเน้นการเตรียมความพร้อมและศักยภาพของบุคคลดังกล่าว เช่น ตำแหน่งนายแพทย์ที่พบว่ามีส่วนสำคัญในการไม่ส่งผลงานมากที่สุด เนื่องจากปัญหาของภาระงานที่มาก และความไม่พร้อมในการทำผลงานทางวิชาการเชิงระบบตามรูปแบบและวิธีการของสำนักงาน ก.พ. ตลอดจนกลุ่มบุคคลที่มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป ส่วนมากผ่านการประเมินโดยต้องมีการปรับปรุงและแก้ไขเนื้อหาของผลงาน ทำให้เสียเวลาในการครองตำแหน่ง ซึ่งกรมอนามัยจะสูญเสียเกี่ยวกับการบริหารจัดการตำแหน่ง งบประมาณ และภาระงานที่บุคคลเหล่านี้ต้องรับผิดชอบ ตลอดจนสูญเสียภาพลักษณ์ของความเป็นกรมวิชาการ ดังนั้น กรมอนามัยต้องเร่งพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้สามารถรองรับบุคคลที่คาดว่าจะมีความยุ่งยากในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยต้องพัฒนาระบบการสร้างศักยภาพ บุคคล

เหล่านี้ ต้องสื่อสารทำความเข้าใจ จัดทำมาตรฐานกระบวนการงานให้ชัดเจน ตลอดจนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาอำนวยความสะดวกและรวดเร็วเพื่อให้เป้าหมายการประเมินผลงานวิชาการ ผ่านการประเมินทุกราย

สรุปในภาพรวมของการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ระบบการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้กรมอนามัยได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม เข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของกรมอนามัยเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในด้านวิชาการและด้านบริหาร โดยบุคคลกลุ่มนี้จะต้องมีความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้ เพื่อขับเคลื่อนและดำเนินงานตามพันธกิจของกรมอนามัยให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการเป็นการดำเนินการที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องกัน หากมีระบบการคัดเลือกที่ดี และบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกมีความพร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการเพื่อเข้ารับการประเมิน กรมอนามัยก็จะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ เข้าสู่ตำแหน่งได้โดยเร็ว ดังนั้นจึงต้องมีการบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งให้สามารถตอบสนองความต้องการของกรมอนามัย และบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งสามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกคน อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องการพัฒนากระบวนการสร้างศักยภาพ บุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกที่จะเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการ ให้มีความพร้อมในการส่งผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งได้โดยเร็ว โดยต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจ จัดทำมาตรฐานกระบวนการงานให้ชัดเจน ตลอดจนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาอำนวยความสะดวกและรวดเร็ว เพื่อให้เป้าหมายการประเมินผลงานวิชาการ เข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ผ่านการประเมินทุกราย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษานี้สามารถเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการ ระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งหมายถึงการคัดเลือกบุคคล และการประเมินผลงานวิชาการ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของกรมอนามัย และบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมในการคัดเลือกตัวบุคคลให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เพื่อพิจารณาคุณสมบัติ และความเหมาะสม ของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกโดยจัดเรียงลำดับความสำคัญมายังกองการเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการถ่วงดุลในเบื้องต้นจากหน่วยงาน และเพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าไปให้คณะกรรมการคัดเลือกตัวบุคคลของกรมอนามัย ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล ซึ่งจะทำให้การคัดเลือกบุคคล มีแนวทางปฏิบัติ ในแนวทางเดียวกันที่ชัดเจน เป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

(๒) กำหนดให้มีคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานโดยมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน เป็นคณะกรรมการวิชาการที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแนะนำวิธีการเขียนผลงานวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ ภายในหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งโดยเริ่มตั้งแต่การสมัคร เข้ารับการคัดเลือก เพื่อที่จะได้มีชื่อผลงาน และเค้าโครงเรื่องที่จะเสนอประเมิน ในขั้นตอนการสมัครเข้ารับ การคัดเลือก อีกทั้งมีหน้าที่ในการพิจารณาผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่จะส่งผลงานเพื่ อเข้ารับการ ประเมินในเบื้องต้นก่อน ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาในการทำผลงานวิชาการที่ไม่มีคุณภาพ เมื่อนำเข้าคณะกรรมการ ประเมินผลงานวิชาการ ผลงานวิชาการของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการประเมินโดยไม่มีการแก้ไข หรือหากมีก็เป็นการแก้ไขเพียงเล็กน้อยในสาระที่ไม่สำคัญ หรืออาจจะไม่มีการแก้ไขเลย เนื่องจากผ่านการ อ่านจากคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานมาแล้วในเบื้องต้น

(๓) กำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรของกรมอนามัยที่มี คุณสมบัติที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งได้ทุกคน โดยนำแผน สันทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการดำเนินการคัดเลือก ซึ่งในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่ ตำแหน่งเกี่ยวกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก .พ. ระยะเวลาการ ดำรง ตำแหน่งอื่นๆ ที่สำคัญที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย พร้อมทั้งจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตร ต่างๆ ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์และพันธกิจของกรม ตามที่กำหนดในแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และมีความพร้อม ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในส่วนของกรมอนามัยจะได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ เข้าสู่ ตำแหน่ง และในส่วนของตัวเองบุคลากรกรมอนามัย ได้เห็นโอกาสความก้าวหน้าของตนเอง ในแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ซึ่งมีเป้าหมายการเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน จะทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะไปถึง ตำแหน่งเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้จะทำให้บุคลากร กรมอนามัย เกิดความรู้สึกรักองค์กร และผูกพันกับองค์กรในที่สุด

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ในส่วนของ เอกสารหมายเลข ๒ (แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล) ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน จะต้องมีการกรอกข้อมูลของผู้ประเมินทั้ง ๒ ระดับให้ครบถ้วนเรียบร้อย แล้วให้ใส่ซองประทับตราลับ ส่งถึง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่โดยตรง เพื่อป้องกันปัญหาของผู้ประเมินทั้ง ๒ ระดับ และปัญหาจากผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือกที่เป็นผู้สมัครในตำแหน่งเดียวกัน อีกทั้งเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกตัว บุคคลของกรมอนามัย ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล และเพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติในทิศทาง เดียวกันทั้งกรม

(๕) กำหนดให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลระดับกรม สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญ การพิเศษ เป็นชุดเดียวกันกับคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ หรือองค์ประกอบของคณะกรรมการ คัดเลือกบุคคล ควรประกอบด้วยคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ อย่างน้อยจำนวน ๑ คน หรือ องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ควรประกอบด้วย คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล อย่างน้อยจำนวน ๑ คน และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาชีพเฉพาะด้านในตำแหน่งที่คัดเลือก นั้น ๆ เพื่อลดปัญหาในการประเมินผลงานวิชาการของคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการเอง และผู้ที่ ได้รับการคัดเลือกที่ส่งผลงานเข้ารับการประเมินที่ จะได้รับผลกระทบจากการที่ชื่อเรื่องไม่ผ่านในขั้นตอน การประเมินผลงานวิชาการ

(๖) กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมสำหรับกลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในส่วนของเอกสารแบบใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในส่วนของผลงานที่ส่งประเมินให้มีรายละเอียดเค้าโครงเรื่องของผลงานวิชาการ เพื่อให้ คณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน และคณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาเบื้องต้น ก่อนที่จะได้รับการคัดเลือก แล้วส่งผลงานวิชาการให้สำนักงาน ก.พ. ประเมิน อีกทั้งกำหนดให้องค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ระดับกรม จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาชีพเฉพาะด้าน ในตำแหน่งที่คัดเลือกนั้น ๆ เพื่อพิจารณาผลงานวิชาการประกอบการพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล

(๗) กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับกลุ่มตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้มีการคัดเลือกตัวบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการสำหรับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกที่ส่งผลงานวิชาการแล้วไม่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ของสำนักงาน ก .พ. โดยให้มีการดำเนินการประกาศรับสมัครใหม่ และดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคลที่มีความพร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการ ทั้งนี้เพื่อกรมอนามัยจะได้ไม่สูญเสียเกี่ยวกับเรื่องของงบประมาณ การบริหารจัดการตำแหน่ง และบุคคลที่มีความพร้อมที่จะส่งผลงานวิชาการเข้ารับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ตลอดจนภาพลักษณ์ของความเป็นกรมวิชาการ

(๘) กำหนดให้มีการจัดหลักสูตรการอบรมในการเขียนผลงานวิชาการในสายงานต่างๆ สำหรับกลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลงานวิชาการ และวิธีการเขียนผลงานวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ที่มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป ซึ่งส่วนมากผ่านการประเมินโดยต้องมีการปรับปรุงและแก้ไขเนื้อหาของผลงาน และตำแหน่งนายแพทย์ที่พบว่ามีส่วนในการไม่ส่งผลงานมากที่สุด เนื่องจากปัญหาของภาระงานมาก และความไม่พร้อมในการทำผลงานวิชาการ

(๙) กำหนดให้มีการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้สามารถรองรับบุคคลที่คาดว่าจะมีความยุ่งยากในการจัดทำ ผลงานวิชาการ โดยต้องพัฒนากระบวนการสร้างศักยภาพบุคคล ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานวิชาการ ให้มีความพร้อมในการส่งผลงานวิชาการได้โดยเร็ว หลัง ึ่งจากที่ได้รับการคัดเลือกตัวบุคคลแล้ว อาทิเช่น การจัดทำหลักสูตร หรือการจัดทำโครงการฝึกอบรมเป็นต้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร ผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว โดยต้อง นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามา สนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนของระบบงาน ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ในการนำมาใช้อย่าง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลอัตรากำลัง และระบบสารสนเทศ ระดับกรมได้ในอนาคต

บรรณานุกรม

๑. กองการเจ้าหน้าที่ . หนังสือแจ้งผลการ คัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ปี พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๘
๒. สำนักงาน ก.พ. หนังสือแจ้งผลการประเมินผลงานทางวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘
๓. กรมอนามัย. การประชุมคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘
ณ กรมอนามัย : กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
๔. กรมอนามัย. การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘ ณ กรมอนามัย : กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
๕. สำนักงาน ก .พ. การเทียบการดำรงตำแหน่ง 'งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เทียบกับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (๒๕๕๑)
๖. สำนักงาน ก .พ. การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (๒๕๕๒)
๗. สำนักงาน ก.พ. การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา (๒๕๔๘)
๘. สำนักงาน ก.พ. การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (๒๕๓๘)

