



ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๒/ว ๓๕๕๓

ถึง สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/สถาบัน ในสังกัดกรมอนามัย

กองการเจ้าหน้าที่ขอส่งสำเนาประกาศกรมอนามัย ลงวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการแข่งขันผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (สายงานทรัพยากรบุคคล) ราย นางวิภาวี เสมวงศ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๕ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ทั้งนี้สามารถดูรายละเอียดของประกาศดังกล่าวได้ที่ <http://person.anamai.moph.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ จะเป็นพระคุณ



กองการเจ้าหน้าที่

โทร.๐ ๒๕๙๐ ๔๐๘๗

โทรสาร.๐ ๒๕๙๑ ๘๒๐๕

สำเนา

ประกาศกรมอนามัย

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
(สายงานทรัพยากรบุคคล)

ด้วยกรมอนามัย ได้คัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สายงานทรัพยากรบุคคล ราย นางวิภาวี เสมวงศ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล
ปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๕ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ พร้อมด้วยชื่อผลงาน ค่าครองชีพ และสัดส่วนของผลงาน
ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

หากมีผู้ต้องการทักท้วง ให้ทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ ถ้าพบว่าข้อเท็จจริงมีมูล
ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลรายงานอธิบดีกรมอนามัย เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓ / ว ๕
ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว มีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต
ให้รายงานอธิบดีกรมอนามัยดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงนั้น เพื่อหาข้อเท็จจริงและดำเนินการตามที่เหมาะสมต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

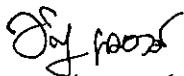
(ลงชื่อ) อรรถพล แก้วสัมฤทธิ์

(นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์)

รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมอนามัย

สำเนาถูกต้อง



(นางวิภาวี เสมวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กรมอนามัย

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

รายละเอียดการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (สายงานทรัพยากรบุคคล)
แบบท้ายประกาศกรมอนามัย ลงวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับที่	ชื่อ/ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อผลงาน	สัดส่วนของผลงาน	ข้อเสอฯ เรื่อง	หมายเหตุ
๑	นางวิภาวี เสมวงศ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๕ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๕ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย	การพัฒนากระบวนการประเมิน ผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ระยะเวลาที่ดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ - มิถุนายน ๒๕๖๒	๕๐%	การพัฒนาโปรแกรมกำกับติดตามการประเมิน ผลงานวิชาการของข้าราชการที่ได้รับคัดเลือก แต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ระยะเวลาที่ดำเนินการ มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๓	
			ผู้ร่วมจัดทำผลงาน นางสาวอุษณีย์ อายายุทธ์ นางสาวพัชรภรณ์ คงไพบุลย์	๑๐% ๑๐%		
	หมายเหตุ	กรมอนามัยอนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ ๕๕ เป็นระดับชำนาญการ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ สธ ๐๕๐๒.๐๓/๓๓๗๕ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑				

ตอนที่ ๓ ผลงานที่ส่งประเมิน

(ก) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงานเรื่อง การพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย
ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ – มิถุนายน ๒๕๖๒
๓. สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ ๘๐ %
๔. ผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)
- ๔.๑ นางสาวอุษณีย์ อาษายุทธ์ ๑๐ %
- ๔.๒ นางสาวพัชรภรณ์ คงไพบูลย์ ๑๐ %

๕. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ ประกอบด้วย

๕.๑ บทคัดย่อ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดให้คณะอนุกรรมการสามัญ อ.ก.พ.กรมอนามัย มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการประเมินผลงาน รวมทั้งพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลือกบุคคล การประเมินผลงานวิชาการ การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งและอื่นๆ ซึ่ง อ.ก.พ.กรมอนามัย ได้กำหนดหลักเกณฑ์ของผู้ที่จะเข้ารับการศึกษา รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลือกบุคคล และเน้นการพิจารณาคุณภาพของผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย

“กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการ” เป็นกระบวนการขั้นตอนของการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ซึ่งมีขั้นตอนที่ยึดตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘) โดยมีการพิจารณาเลือกบุคคลและประเมินผลงานวิชาการ สำหรับข้าราชการระดับ ๘ ลงมา และเมื่อวิเคราะห์ผลของกระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ที่ได้รับคัดเลือกและประเมินผลงานวิชาการ ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – มิถุนายน ๒๕๖๒ จำนวน ๔๕ ราย พบว่า ๑) กระบวนการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลจนถึงการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีทั้งสิ้น ๒๐ ขั้นตอน ๒) ใช้ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยทั้งสิ้น ๑๑ ชั่วโมง ๑๖ นาที/ ๑ ราย และ ๓) มีจำนวนวันดำเนินการครบกระบวนการน้อยที่สุด ๓๕ วันทำการ และมากที่สุด ๔๖๐ วันทำการ และจากผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ พบว่า ขั้นตอนกระบวนการที่มีมากทำให้เกิดความล่าช้าของการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไปของข้าราชการ ทำให้ข้าราชการเสียสิทธิประโยชน์ รวมถึงการบริหารอัตราตำแหน่งว่างของกรมอนามัยเกิดความล่าช้าจากกรอบเงื่อนไข และส่งผลถึงระยะเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณหมวดบุคลากร จึงได้ดำเนินการ “การพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ” ขึ้น โดยวิเคราะห์กระบวนการ รวมขั้นตอน ที่สามารถรวมไว้ด้วยกันได้ และลดระยะเวลาการปฏิบัติงานบางส่วน (LEAN) โดยไม่กระทบต่อหลักเกณฑ์ตามระเบียบราชการหลายฉบับที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดไว้ ทำให้เกิดความสะดวก

รวดเร็วมากยิ่งขึ้น และลดความผิดพลาดในแต่ละขั้นตอนได้ ผู้ส่งผลการประเมินผลงานวิชาการ สามารถตรวจสอบ ข้อมูลความก้าวหน้าของการประเมินผลงานวิชาการได้โดยไม่เสียสิทธิประโยชน์ในการแต่งตั้งจากการส่งผลงานวิชาการ เลยระยะเวลาที่กำหนด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการ สาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและผลงานวิชาการของข้าราชการ กรมอนามัยในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการพัฒนางานประจำด้านการเจ้าหน้าที่สูงงานวิจัย (R๒R) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ เจาะจง (Purposive sampling) โดยเก็บข้อมูลกระบวนการที่กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ดำเนินขั้นตอนการ ประเมินผลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ช่วงตุลาคม ๒๕๖๐ - มิถุนายน ๒๕๖๒ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ทั้งสิ้น ๔๕ ราย (ข้อมูลการประเมินบุคคลและผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบบันทึกข้อมูล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลเอกสารผู้เข้ารับการประเมินผลงานวิชาการของ ข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ และค่าเฉลี่ย (วิเคราะห์ระยะเวลาในแต่ละ ขั้นตอนของกระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใน ประเด็นสาเหตุความล่าช้าของแต่ละขั้นตอนรวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยนำผลการวิเคราะห์มาปรับลดขั้นตอน และระยะเวลาของกระบวนการ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนที่ปรับใหม่นั้นได้คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบราชการที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ขั้นตอนการดำเนินงาน

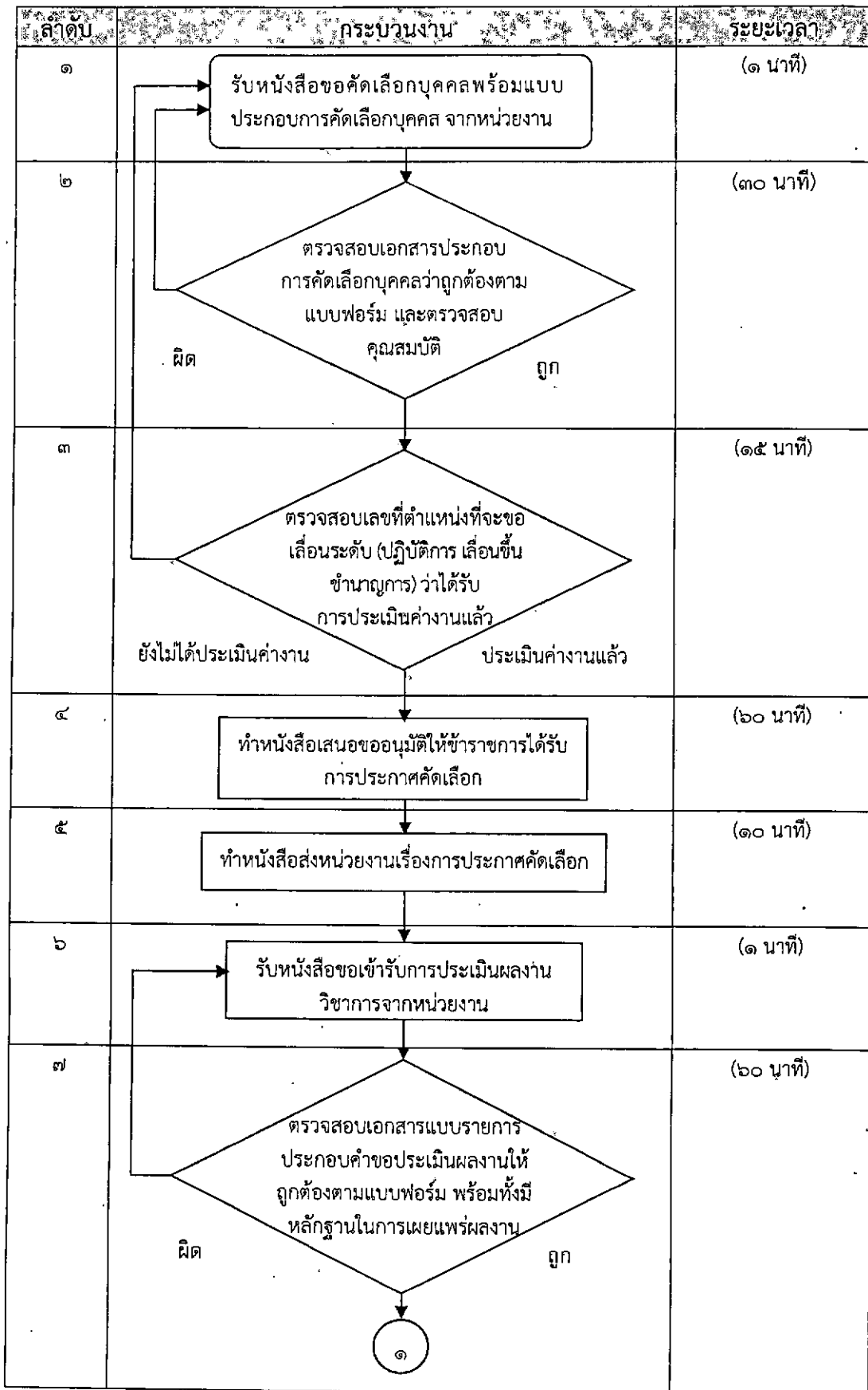
๑. เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษากระบวนการขั้นตอนการประเมินผลงานวิชาการ ในสายงานวิชาการ สาธารณสุข ที่อาจทำให้เกิดความล่าช้าทำให้กระทบกับระบบการทำงาน
๒. วิเคราะห์ข้อมูลสาเหตุความล่าช้า ผลกระทบที่เกิดขึ้น และปรับปรุงกระบวนการรูปแบบใหม่ โดย ยึดตามหลักเกณฑ์และระเบียบ เปรียบเทียบกับกระบวนการขั้นตอนเดิม โดยใช้วิธีการการลดขั้นตอน (LEAN)
๓. เขียนรายงานการศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ๑) กระบวนการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล จนถึงการจัดตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีทั้งสิ้น ๒๐ ขั้นตอน สามารถลดให้เหลือ ๑๘ ขั้นตอนได้โดยไม่กระทบ กับหลักเกณฑ์ตามระเบียบราชการ ๒) ในกระบวนการใช้ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยทั้งสิ้น ๑๑ ชั่วโมง ๑๖ นาที/ ๑ ราย สามารถลดระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยให้เหลือ ๘ ชั่วโมง ๔ นาที/ ๑ ราย และ ๓) มีจำนวนวันดำเนินการ ครบกระบวนการน้อยที่สุด ๓๕ วันทำการ และมากที่สุด ๔๖๐ วันทำการ

และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ๑) ขั้นตอนกระบวนการที่มีมากทำให้เกิดความล่าช้าในการ แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และ ๒) ระยะเวลาที่ล่าช้าทำให้ข้าราชการเสียสิทธิประโยชน์ การบริหาร อัตราตำแหน่งว่างช้าจากกรอบเงื่อนไข ส่งผลถึงระยะเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณหมวดบุคลากรของหน่วยงานใน สังกัด “กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับ ชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ” ที่พัฒนาใหม่ แสดงดังแผนภูมิต่อไปนี้

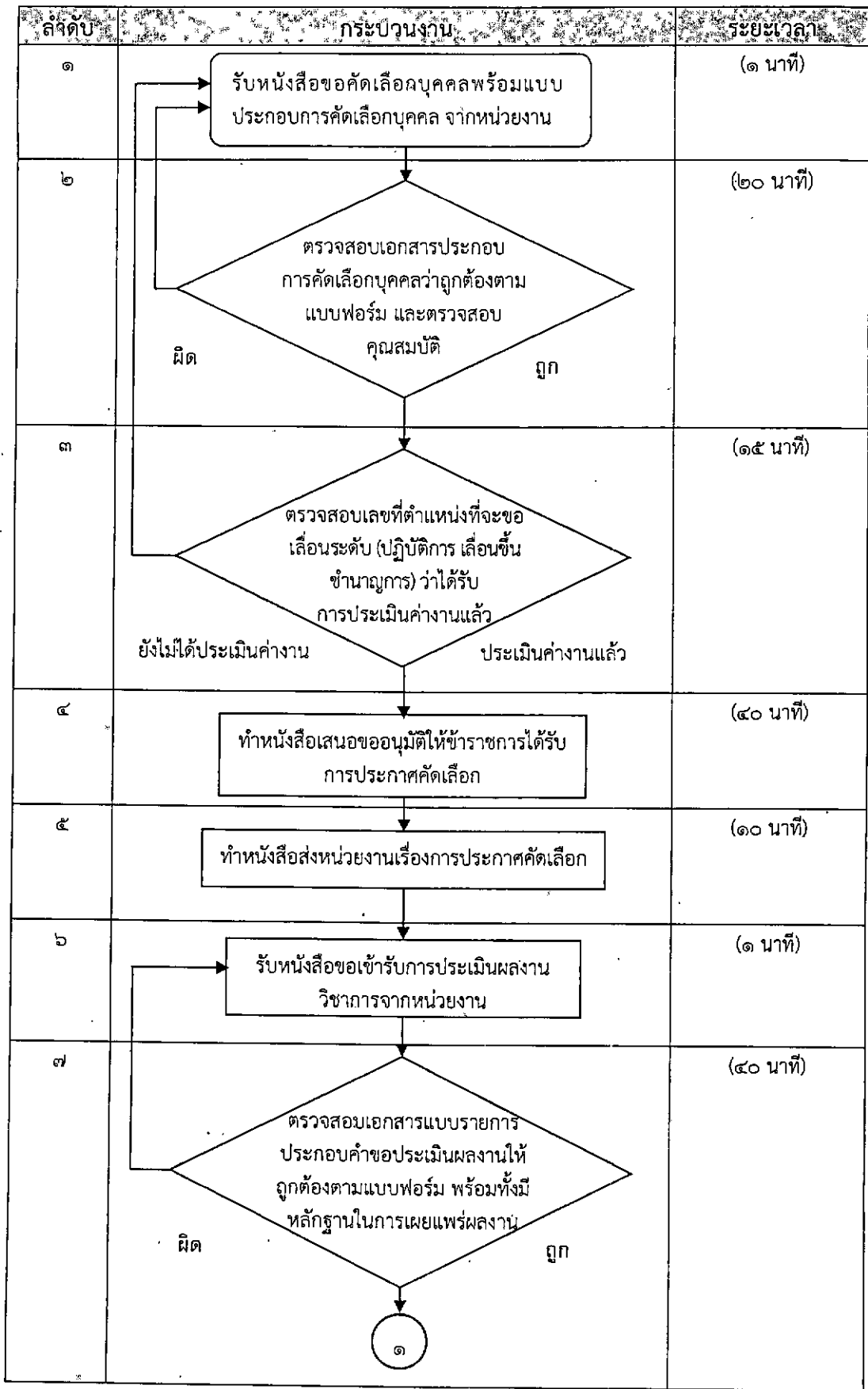
แผนภูมิ กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย
ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ขั้นตอนเดิม)

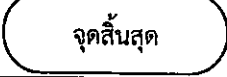


ลำดับ	กระบวนการ	ระยะเวลา
๘	<p>๑</p> <p>จัดส่งเอกสารผลงานวิชาการส่งให้กับคณะกรรมการ ในสายงานที่ขอเข้ารับการประเมิน</p>	(๖๐ นาที)
๙	นัดวันประชุมคณะกรรมการ	(๒๐ นาที)
๑๐	เตรียมเอกสารสำหรับใช้ในวันประชุม	(๓๐ นาที)
๑๑	สรุปรายงานการประชุม	(๓ ชม.)
๑๒	ส่งรายงานการประชุมให้กรรมการเพื่อรับรองรายงาน การประชุม พร้อมแจ้งผลการประเมินของข้าราชการที่ เข้ารับการประเมินให้กับหน่วยงาน	(๓๐ นาที)
๑๓	ทำหนังสือทวงถามผลงานที่แก้ไข ถ้าใกล้ถึงระยะเวลาที่กำหนด	(๒๐ นาที)
๑๔	รับหนังสือแก้ไขผลงานจากหน่วยงาน	(๑ นาที)
๑๕	ทำหนังสือผลงานแก้ไขให้กรรมการที่ปรึกษาพิจารณาผลงาน	(๓๐ นาที)
๑๖	ทำหนังสือผลงานแก้ไขให้ประธานคณะกรรมการพิจารณาผลงาน	(๓๐ นาที)
๑๗	ทำใบแนบท้ายคำสั่งเลื่อนข้าราชการให้กับ กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ (กรณีที่มีการแก้ไขเงินเดือน)	(๒๐ นาที)
๑๘	ทำคำสั่งเสนออนุมัติให้เลื่อนระดับข้าราชการเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	(๖๐ นาที)
๑๙	ส่งคำสั่งแจ้งหน่วยงานเรื่องการเลื่อนระดับข้าราชการ	(๒๐ นาที)
๒๐	เข้าไปยืนยันเลขที่คำสั่งในระบบงานบุคลากร	(๑๐ นาที)
	จุดสิ้นสุด	

รวมระยะเวลา ๑๑ ชั่วโมง ๑๖ นาที ต่อ ๑ ราย

แผนภูมิ กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย
ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ขั้นตอนใหม่)



ลำดับ	กระบวนการ	ระยะเวลา
๘	 <p>นัดวันประชุมคณะกรรมการ/ จัดส่งเอกสารผลงานวิชาการ ส่งให้กับคณะกรรมการ/ เตรียมเอกสารสำหรับใช้ประชุม</p>	(๕๐ นาที)
๙	 <p>สรุปรายงานการประชุม</p>	(๓ ชม.)
๑๐	 <p>ส่งรายงานการประชุมให้กรรมการเพื่อรับรองรายงาน การประชุม พร้อมแจ้งผลการประเมินของข้าราชการที่ เข้ารับการประเมินให้กับหน่วยงาน</p>	(๑๕ นาที)
๑๑	 <p>ทำหนังสือทวงถามผลงานที่แก้ไข ถ้าใกล้ถึงระยะเวลาที่กำหนด</p>	(๑๕ นาที)
๑๒	 <p>รับหนังสือแก้ไขผลงานจากหน่วยงาน</p>	(๑ นาที)
๑๓	 <p>ทำหนังสือผลงานแก้ไขให้กรรมการที่ปรึกษาพิจารณาผลงาน</p>	(๒๐ นาที)
๑๔	 <p>ทำหนังสือผลงานแก้ไขให้ประธาน คณะกรรมการพิจารณาผลงาน</p>	(๓๐ นาที)
๑๕	 <p>ทำใบแนบท้ายคำสั่งเลื่อนข้าราชการให้กับ กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ (กรณีที่มีการแก้ไขเงินเดือน)</p>	(๒๐ นาที)
๑๖	 <p>ทำคำสั่งเสนออนุมัติให้เลื่อนระดับข้าราชการเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	(๕๐ นาที)
๑๗	 <p>ส่งคำสั่งแจ้งหน่วยงานเรื่องการเลื่อนระดับข้าราชการ</p>	(๑๐ นาที)
๑๘	 <p>เข้าไปยืนยันเลขที่คำสั่งในระบบงานบุคลากร</p> <p style="text-align: center;">  </p>	(๑๐ นาที)

รวมระยะเวลา ๘ ชั่วโมง ๕ นาที ต่อ ๑ ราย

ตอนที่ ๓ ผลงานที่ส่งประเมิน

(ข) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑. ชื่อผลงานเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมกำกับติดตามการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๓
๓. สรุปเค้าโครงเรื่อง

๓.๑ หลักการและเหตุผล

กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย มีบทบาทดำเนินการคัดเลือกสรรหาข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งทุกขั้นตอนต้องพิจารณาตามกระบวนการและระเบียบราชการ ในกรณีที่บุคลากรได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการแล้วนั้น ผู้รับการประเมินต้องดำเนินการตามเงื่อนไขและกรอบระยะเวลาการส่งผลงานวิชาการให้ครบตามเกณฑ์จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ด้วยภาระงานประจำของผู้รับการประเมินที่มีอยู่มาก จึงทำให้การปรับปรุงผลงานตามข้อกำหนดของคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการไม่ต่อเนื่อง และการส่งผลงานวิชาการฉบับสมบูรณ์เลยกรอบระยะเวลาที่กำหนด ทำให้เกิดการเสียสิทธิประโยชน์ในการแต่งตั้งย้อนหลัง และบางกรณีอาจต้องเริ่มกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งใหม่ทุกขั้นตอน การกำกับติดตามการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการถือเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่จะทำให้กระบวนการคัดเลือกแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งเกิดความรวดเร็ว ตรงกรอบระยะเวลา และไม่ทำให้ผู้รับการประเมินเสียสิทธิประโยชน์ และจากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขั้นตอนการประเมินผลงานวิชาการที่ผ่านมา พบว่า ผู้รับการประเมินยังไม่ทราบรายละเอียดรวมถึงความสำคัญของกระบวนการคัดเลือกสรรหาข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งในแต่ละขั้นตอน และกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้งยังไม่มีระบบการกำกับติดตามที่สามารถแจ้งเตือนระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนให้เป็นปัจจุบันได้ จึงเสนอแนวคิด "การพัฒนาโปรแกรมกำกับติดตามการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น" เพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้งใช้ในการกำกับติดตาม และแจ้งเตือนให้ผู้เข้ารับการประเมินทราบความก้าวหน้าขั้นตอนการพิจารณาผลงานวิชาการของตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้รับการประเมินสามารถวางแผนดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงช่วยรักษาสิทธิประโยชน์ของผู้รับการประเมินได้อีกด้วย

๓.๒ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานขั้นตอนการประเมินผลงานวิชาการที่ผ่านมา พบว่า ๑) การปรับแก้ผลงานวิชาการและส่งกลับใช้ระยะเวลาช้ากว่ากำหนด ๒) ผู้รับการประเมินยังไม่ทราบรายละเอียดรวมถึงความสำคัญของกระบวนการคัดเลือกสรรหาข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งในแต่ละขั้นตอน และ ๓) กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้งยังไม่มีระบบการกำกับติดตามที่สามารถแจ้งเตือนระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนให้เป็นปัจจุบัน จึงเสนอแนวคิด "การพัฒนาโปรแกรมกำกับติดตามการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น" ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้งใช้ในการกำกับติดตาม และแจ้งเตือนให้ผู้เข้ารับการประเมินทราบความก้าวหน้าขั้นตอนการพิจารณาผลงานวิชาการของตนเอง ทำให้ผู้รับการประเมิน

สามารถวางแผนดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงช่วยรักษาสิทธิประโยชน์ของผู้รับบริการ ประเมินได้อีกด้วย โดยวางระบบโปรแกรมนี้ให้เชื่อมต่อกับระบบโปรแกรมบุคลากรของกรมอนามัย

การดำเนินงานจัดทำ “โปรแกรมกำกับติดตามการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการที่ได้รับ คัดเลือกแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น” จะดำเนินการวางระบบ ในช่วงเดือนมกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยใช้ ขั้นตอนของงานการประเมินผลงานวิชาการเป็นกรอบหลักในการพัฒนาโปรแกรม และดำเนินงานร่วมกับผู้ดูแล ระบบฐานข้อมูลบุคลากร ซึ่งผู้รับบริการประเมินสามารถตรวจสอบขั้นตอนการประเมินผลงานของตนเองได้โดยตรง จากฐานข้อมูลระบบบุคลากรของกรมอนามัย

๓.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๓.๑ ผู้ได้รับการประเมินผลงานวิชาการ สามารถตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าของการประเมินผลงานวิชาการได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ในการวางแผนในขั้นตอนต่อไปได้ และไม่เสียสิทธิประโยชน์ในการ แต่งตั้งจากการส่งผลงานวิชาการเลยระยะเวลาที่กำหนดไว้

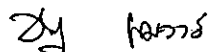
๓.๓.๒ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีการกำกับติดตามและแจ้งเตือนการดำเนินงานประเมินผลงานวิชาการที่เป็นปัจจุบัน เกิดความความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และลดความผิดพลาดในแต่ละขั้นตอนได้

๓.๓.๓ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย สามารถบริหารอัตราว่างได้ตรงตามตำแหน่งและอยู่ใน กรอบเงื่อนไขระยะเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณหมวดบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในสังกัด

๓.๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๓.๔.๑ ได้รับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ ๘๐

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)  ผู้ขอรับการคัดเลือก

(นางวิภาวี เสมวงศ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๑๖ / ก.พ. / ๒๕๖๒