



กรมอนามัย

การพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการ
กรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ของ

นางวิภาวี เสมวงศ์

นางสาวอุษณีย์ อาษายุทธ์

นางสาวพัชราภรณ์ คงไพบูลย์

กลุ่มงานกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการ
กรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ” ประสบความสำเร็จ
บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาต้องขอขอบพระคุณผู้บริหารกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ทุกท่าน
ที่ให้การสนับสนุนการศึกษานี้ ขอขอบคุณหัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ที่ให้คำปรึกษา
และแนะนำการพัฒนากระบวนการ และขอขอบคุณความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่ช่วยดำเนินงาน
แต่ละขั้นตอนของการศึกษา ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เนื้อหาดังกล่าวจะมีประโยชน์แก่ผู้อ่าน และ
เป็นแนวทางในการกระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงาน
วิชาการสาธารณสุข ทำให้เกิดความความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น และลดความผิดพลาดในแต่ละ
ขั้นตอนได้ ข้าราชการผู้ส่งผลการประเมินผลงานวิชาการ สามารถตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าของการ
ประเมินผลงานวิชาการได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ในการวางแผนในขั้นตอนต่อไป

วิภาวี เสมวงศ์

ธันวาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ เป็นการพัฒนางานประจำด้านการเจ้าหน้าที่สำนักงานวิจัย (R๒R) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการ สาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เก็บข้อมูลที่กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กรมอนามัย ช่วงตุลาคม ๒๕๖๐ - มิถุนายน ๒๕๖๒ ใช้แบบบันทึกข้อมูลเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารของข้าราชการผู้เข้ารับการประเมินผลงานวิชาการสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น ๔๕ ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ และค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในด้านสาเหตุความล่าช้าของขั้นตอนรวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น นำผลการวิเคราะห์มาปรับลดขั้นตอนและระยะเวลากระบวนการ โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบราชการ ผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า ๑) กระบวนการตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลจนถึงการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีทั้งสิ้น ๒๐ ขั้นตอน สามารถลดได้เหลือ ๑๘ ขั้นตอน ได้โดยไม่กระทบกับระเบียบราชการ ๒) กระบวนการใช้เวลาเฉลี่ยทั้งสิ้น ๑๑ ชั่วโมง ๑๖ นาที/ ๑ ราย สามารถลดระยะเวลาเฉลี่ยให้เหลือ ๘ ชั่วโมง ๔ นาที/ ๑ ราย และ ๓) มีจำนวนวันดำเนินการครบกระบวนการน้อยที่สุด ๓๕ วันทำการ และมากที่สุด ๔๖๐ วันทำการ และผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ๑) ขั้นตอนกระบวนการมีมากทำให้ใช้เวลามากในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒) ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการมากส่งผลต่อผู้รับประเมิน การเบิกจ่ายงบประมาณหมวดบุคลากร และการบริหารอัตราตำแหน่งว่าง และ ๓) สามารถพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กระบวนการใหม่ ของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง) ซึ่งเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ใช้เวลาประมาณ ๑๔ วันทำการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการปรับแก้ของเจ้าของผลงานวิชาการ จากผลการศึกษา ผู้บริหารควรพิจารณาปรับใช้กระบวนการประเมินผลงานวิชาการใหม่ ซึ่งทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ลดความผิดพลาดและตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าของแต่ละขั้นตอนได้

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	
บทคัดย่อ	
บทที่ ๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
- วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	๒
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๒
- กรอบแนวคิดการศึกษา.....	๓
- นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา.....	๓
บทที่ ๒ ทบทวนวรรณกรรม	
๑. การกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑	๕
๒. กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการพลเรือน.....	๑๒
๓. หลักการและแนวความคิดพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....	๑๘
๔. กฎระเบียบราชการที่เกี่ยวกับการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการพลเรือน	๑๙
บทที่ ๓ ระเบียบวิธีการศึกษา.....	๒๐
- รูปแบบการศึกษา.....	๒๐
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	๒๐
- เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	๒๐
- ขั้นตอนดำเนินงานและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๒๐
- การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา.....	๒๑
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลสถานการณ์ทั่วไป.....	๒๒
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการ.....	๒๓
บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษา อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	๒๘
- สรุปผลการศึกษา.....	๒๘
- อภิปรายผลการศึกษา.....	๒๘
- ข้อเสนอแนะ.....	๒๙
บรรณานุกรม	๓๐

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑	ข้อมูลสถานการณ์ทั่วไปของข้าราชการกรมอนามัย สายงานวิชาการสาธารณสุข ที่ส่งข้อมูลในขั้นตอนการประเมินผลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๒๓

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		
๑	กรอบแนวคิดการพัฒนาระบบงานการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการ กรมอนามัยในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ.....	๓
๒	แผนภูมิการปฏิบัติงานประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงาน วิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ขั้นตอนใหม่ ของเจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่อง).....	๒๔
๓	แผนภูมิกระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงาน วิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กระบวนการใหม่ ของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)	๒๖

บทที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา^[๑] โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดให้คณะกรรมการสามัญ อ.ก.พ.กรมอนามัย มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการประเมินผลงาน รวมทั้งพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงานวิชาการ การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งและอื่นๆ ซึ่ง อ.ก.พ.กรมอนามัย ได้กำหนดหลักเกณฑ์ของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และเน้นการพิจารณาคุณภาพของผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย^[๒] ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรบุคลากรแต่ละระดับ ต้องสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจในภาคราชการนั้น ซึ่งกรมอนามัย มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ^[๓] การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงมีความสำคัญกับภารกิจในภาคราชการ

“กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการ” เป็นกระบวนการขั้นตอนของการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ซึ่งมีขั้นตอนที่ยึดตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘) โดยมีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานวิชาการ สำหรับข้าราชการระดับ ๘ ลงมา^[๔] ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่ของกรมอนามัย เป็นข้าราชการสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีบทบาทหลักด้านวิชาการ โดยดำเนินภารกิจกรมอนามัย คือ การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัว และชุมชน รวมตลอดจนถึงการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีถ้วนหน้า^[๕] การเตรียมความพร้อมข้าราชการและการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการ สายงานวิชาการสาธารณสุข จึงมีความสำคัญกับการดำเนินภารกิจขององค์กร ซึ่งบทบาทการดำเนินการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นภารกิจของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

เมื่อวิเคราะห์ผลของกระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย สายงานวิชาการสาธารณสุข (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ที่ได้รับคัดเลือกและประเมินผลงานวิชาการ ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – มิถุนายน ๒๕๖๒ จำนวน ๔๕ ราย พบว่า ๑) กระบวนการดำเนินงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลจนถึงการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีทั้งสิ้น ๒๐ ขั้นตอน ๒) ใช้ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยทั้งสิ้น ๑๑ ชั่วโมง ๑๖ นาที/ ๑ ราย และ ๓) มีจำนวนวันดำเนินการ ครบกระบวนการน้อยที่สุด ๓๕ วันทำการ และมากที่สุด ๔๖๐ วันทำการ และจากผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ พบว่า ขั้นตอนกระบวนการที่มีมากทำให้เกิดความล่าช้าของการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ทำให้ข้าราชการเสียสิทธิประโยชน์ รวมถึงการบริหารอัตราตำแหน่งว่างของกรมอนามัยเกิดความล่าช้าจากกรอบเงินไซ และส่งผลถึงระยะเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณหมวดบุคลากร ผู้ศึกษาจึงได้ดำเนินการ **“การพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ”** ขึ้น โดยวิเคราะห์กระบวนการ รวมขั้นตอน ที่สามารถรวมไว้ด้วยกันได้ และลดระยะเวลาการปฏิบัติงานบางส่วน (LEAN) โดยไม่กระทบต่อหลักเกณฑ์ตามระเบียบราชการหลายฉบับที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดไว้^[๔] ทำให้เกิดความความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และลดความผิดพลาดในแต่ละขั้นตอนได้ ผู้ส่งผลการประเมินผลงานวิชาการ สามารถตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าของการประเมินผลงานวิชาการได้โดยไม่เสียสิทธิประโยชน์ในการแต่งตั้งจากการส่งผลงานวิชาการเลยระยะเวลาที่กำหนด

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

๑. เพื่อพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินบุคคลและผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

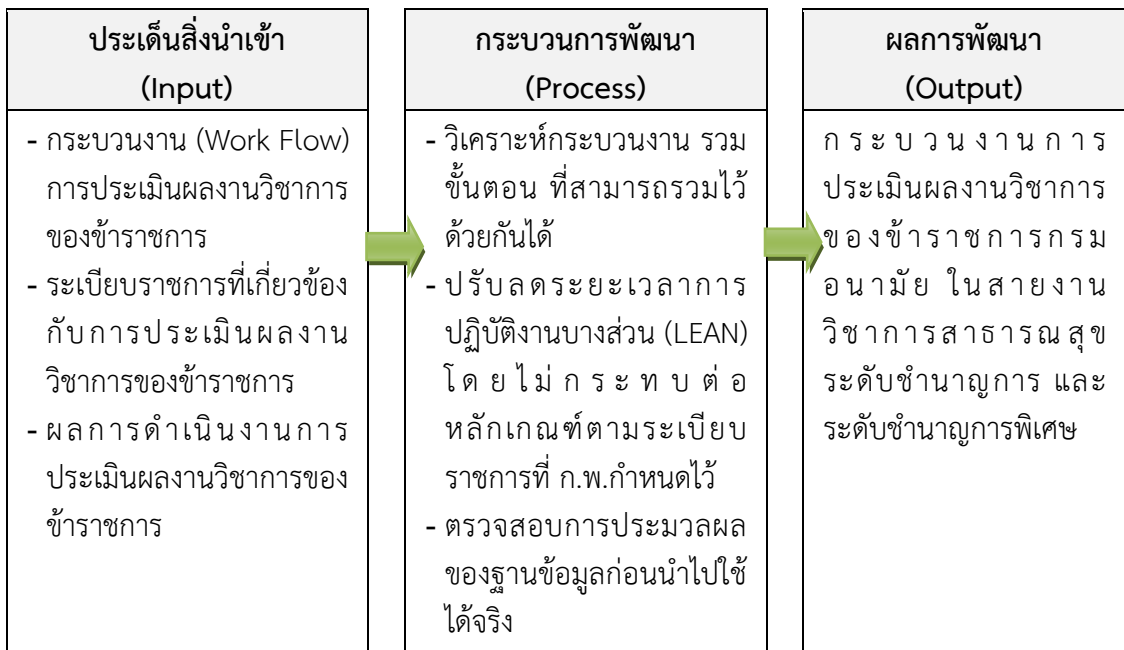
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ใช้กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ทำให้เกิดความความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และลดความผิดพลาดในแต่ละขั้นตอนได้
๒. ข้าราชการผู้ส่งผลการประเมินผลงานวิชาการ สามารถตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าของการประเมินผลงานวิชาการได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ในการวางแผนในขั้นตอนต่อไปได้ และไม่เสียสิทธิประโยชน์ในการแต่งตั้งจากการส่งผลงานวิชาการเลยระยะเวลาที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษากระบวนการงานการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการ กรมอนามัย ซึ่งมีขั้นตอนที่ยึดตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘) สามารถจัดทำเป็นกรอบแนวคิด “การพัฒนากระบวนการงานการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ” ได้ดังนี้

กรอบแนวคิดการพัฒนา



แผนภูมิที่ ๑ กรอบแนวคิดการพัฒนากิจกรรมงานการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

๑. ข้าราชการพลเรือน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ให้ได้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวงกรมฝ่ายพลเรือน

๒. กระบวนการประเมินผลงานวิชาการ หมายถึง เป็นกระบวนการขั้นตอนของการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ซึ่งมีขั้นตอนที่ยึดตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ โดยมีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานวิชาการ สำหรับข้าราชการกรมอนามัย ระดับ ๘ ลงมา

๓. **สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)** หมายถึง เป็นองค์การกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ภายใต้ระบบคุณธรรมทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. **คณะอนุกรรมการสามัญ อ.ก.พ.กรมอนามัย** หมายถึง คณะอนุกรรมการสามัญบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ประกอบด้วยอธิบดี เป็นประธาน รองอธิบดีที่อธิบดีมอบหมายหนึ่งคนเป็นรองประธาน และอนุกรรมการซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจาก

๔.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการในกรมนั้น จำนวนไม่เกินสามคน

๔.๒ ข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการในกรม นั้น ซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ไม่เกินหกคน

คณะอนุกรรมการสามัญ อ.ก.พ.กรมอนามัย มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรม ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนด และนโยบายและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

(๒) พิจารณาการเกี่ย้อัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่างๆ ภายในกรม

(๓) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๕. **การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง** หมายถึง การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

๖. **การพิจารณาคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานวิชาการ** หมายถึง การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ และมีการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะให้ส่งผลงานประเมิน และให้มีการประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลาที่กำหนด

บทที่ ๒ ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ” ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม ระเบียบราชการ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑
๒. กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการพลเรือน
๓. หลักการและแนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
๔. กฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการพลเรือน

๑. การกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑^[๒]

การกำหนดตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง นอกจากตำแหน่งที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแล้ว อ.ก.พ. กระทรวงอาจกำหนดตำแหน่งที่มีชื่ออย่างอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และแจ้งให้ ก.พ. ทราบด้วย ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มี ๔ ประเภท ดังนี้

- (๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร
- (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น
- (๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. กำหนด

ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มีดังต่อไปนี้

- (๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร มีระดับดังต่อไปนี้
 - (ก) ระดับต้น
 - (ข) ระดับสูง
- (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับดังต่อไปนี้
 - (ก) ระดับต้น
 - (ข) ระดับสูง
- (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับดังต่อไปนี้
 - (ก) ระดับปฏิบัติการ

- (ข) ระดับชำนาญการ
- (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (ง) ระดับเชี่ยวชาญ
- (จ) ระดับทรงคุณวุฒิ
- (๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับดังต่อไปนี้
- (ก) ระดับปฏิบัติงาน
- (ข) ระดับชำนาญงาน
- (ค) ระดับอาวุโส
- (ง) ระดับทักษะพิเศษ

การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘

มาตรา ๔๘ ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

มาตรา ๔๙ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตำแหน่งใด บังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ กำหนด โดยทำเป็นหนังสือตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๕๐ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใดตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ข้าราชการพลเรือนสามัญอาจได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัตินี้ในอัตราใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. เงินประจำตำแหน่งตามมาตรา นี้ไม่ถือเป็นเงินเดือนเพื่อเป็นเกณฑ์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

มาตรา ๕๑ คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงหรือเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เหมาะสมยิ่งขึ้นตามความจำเป็นก็ได้ โดยหากเป็นการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง หรือเงินประจำตำแหน่งเพิ่มไม่เกินร้อยละสิบของเงินเดือน หรือเงินประจำตำแหน่งที่ใช้

บังคับอยู่ ให้กระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และให้ถือว่าเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว เป็นเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชบัญญัตินี้ เมื่อมีการปรับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง การปรับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีที่ได้รับการปรับใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๕๒ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในหมวดนี้

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕

มาตรา ๕๔ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา ๖๒ ด้วยสำหรับผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ ข. (๑) ให้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้แต่จะมีสิทธิได้รับบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอบแข่งขันได้ต่อเมื่อพ้นจากการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองแล้ว

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๕๖ กระทรวงหรือ กรมใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง จะบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๕๗ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ และมาตรา ๖๖ ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้ เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรีแล้วแต่กรณี

หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อ นายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณานุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้า ส่วนราชการระดับกรมดังกล่าวเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรง พระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ให้ปลัดกระทรวง ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติ ราชการ

ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไปในสำนักงานรัฐมนตรี ให้ รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๕) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ปลัดกระทรวง ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติ ราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๖) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ให้อธิบดีบังคับ บัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการอยู่ ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่ กรณีให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๗) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้รัฐมนตรี เจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณานุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรี เจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง

(๘) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๙) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษในส่วนราชการระดับกรมที่ หัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือ ต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๐) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับ มอบหมายจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๑) การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ และการย้ายตามมาตรา ๖๓ ให้ดำรงตำแหน่งตาม (๙) ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ และตำแหน่งตาม (๑๐) ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งในการเสนอเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ให้รายงานความสมควรพร้อมทั้งเหตุผล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไปด้วย

มาตรา ๕๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารผู้ใดปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปี ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการจะขออนุมัติคณะรัฐมนตรีให้คงอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปเป็นเวลาไม่เกินสองปีก็ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดความในวรรคหนึ่งไม่ให้ใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง

มาตรา ๕๙ ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๕ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตามผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดมีกรณีอื่นมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย และถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากราชการตามวรรคสอง ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามวรรคสองไปก่อนความในวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสามให้ใช้บังคับกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๔ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๖๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๑ และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๙ หรือตามมาตราอื่น ก็ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้มีอำนาจตามมาตราอื่นนั้น แล้วแต่กรณี มีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่ง เป็นให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๙ หรือตามมาตราอื่นนั้นได้

มาตรา ๖๑ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จะกระทำมิได้

มาตรา ๖๒ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดให้ปริญญญา

ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

มาตรา ๖๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญจากกระทรวงหรือกรมหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างประเทศสังกัดอีกกระทรวงหรือกรมหนึ่ง เป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาที่กำหนด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นการบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการหรือออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกลับเข้ารับราชการในกระทรวงหรือกรม ตลอดจนจะสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใดสายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไป เนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการให้มีสิทธิในวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการรวมทั้งวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือวันที่ได้ปฏิบัติงานใด ๆ ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี และวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการสำหรับผู้ซึ่งออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการตามวรรคสี่ ให้มีสิทธินับเวลาราชการก่อนออกจากราชการเพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖๔ การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.พ. กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใดสายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมารับราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา ๖๕ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่ออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช่อธิบดีหรือข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดออกจากงานหรือออกจากราชการไปแล้ว ถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและทางราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการให้ผู้นั้นเข้ารับราชการให้ผู้นั้นเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๗ พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้เข้ารับราชการตามวรรคหนึ่งในขณะที่เป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา ๖๖ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๖๒ แล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันโดยพลัน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับอยู่ก่อนได้รับคำสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันและการรับเงินเดือน สิทธิและประโยชน์ของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่งได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใดให้ ก.พ. พิจารณาเป็นการเฉพาะราย

มาตรา ๖๗ ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามโดยไม่ได้รับการยกเว้นตามมาตรา ๓๖ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นโดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา ๖๒ อยู่ก่อนก็ดี มีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้นก็ดี ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้นและถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้วให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

มาตรา ๖๘ ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ และเป็นกรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมายอื่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติของคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการตามกฎหมายหรือคำสั่งผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เป็นกรรมการ หรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

มาตรา ๖๙ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำส่วนราชการเป็นการชั่วคราวโดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา ๗๐ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือนในตำแหน่งเดิม โดยให้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนโดยมีระยะเวลาตามที่ ก.พ. กำหนดได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. การให้พ้นจากตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ในกรณีที่หมดความจำเป็นหรือครบกำหนดระยะเวลาการให้รับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นพ้นจากการรับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

มาตรา ๗๑ ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดสั่งให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นหน้าที่ของ ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการในการสั่งการตามสมควรเพื่อเยียวยาและแก้ไขหรือดำเนินการตามที่เห็นสมควรได้

๒. กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการ^[๔]

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑ ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๒ ให้มีการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะให้ส่งผลงานประเมินและให้มีการประกาศผล การคัดเลือกอย่างเปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลาที่กำหนด

๑.๓ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๑.๓.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๓-๕ หรือ ๖ ว หรือ ๗ วช. ตำแหน่งบุคลากร ๓-๕ หรือ ๖ ว หรือ ตำแหน่งนายแพทย์ ๔-๖ หรือ ๗ วช. หรือ ๘ วช. เป็นต้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กรมกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย ทั้งนี้หากส่วนราชการได้มอบอำนาจให้จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการประเมินบุคคลก็ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทำนองเดียวกัน

๑.๓.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๓.๑ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ๗ ว ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๘ ว หรือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๗ ว หรือ ๘ ว เป็นต้น และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งว่างทุกกรณี เช่น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๓-๕ หรือ ๖ ว หรือ ๗ วข.ที่ว่างลง ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

๑.๔ ในการคัดเลือกบุคคลให้ อ.ก.พ.กรม มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑.๔.๑ กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก เช่น ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว หรือกำหนดให้เข้ารับการคัดเลือกก่อนมีคุณสมบัติครบถ้วน แต่ทั้งนี้ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด และกำหนดองค์ประกอบอื่นที่จะต้องเสนอในเบื้องต้น เช่น ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ผลงานที่จะส่งประเมินทั้ง ๒ ส่วน เป็นต้น

๑.๔.๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลโดยต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเอง ปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ ผลงาน (ถ้ามี) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การตัดสินและอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑.๔.๓ กำหนดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยประกาศอย่างเปิดเผย เช่น ปิดประกาศลง Intranet หรือ ลง Web-site เป็นต้น และกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๑.๔.๔ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อ ๑.๔.๑-๑.๔.๓ ให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบทั่วกัน

๑.๔.๕ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

๑.๔.๖ พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตำแหน่งละ ๑ คน สำ หรับตำแหน่งตามข้อ ๑.๓.๒

๑.๔.๗ วินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

๑.๔.๘ รายงานผลการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ ๑.๔.๖ พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

๑.๔.๙ ตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วง โดยให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา

๕๒ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย ทั้งนี้ อ.ก.พ.กรม อาจแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อทำหน้าที่ในข้อ ๑.๔.๕, ๑.๔.๖, ๑.๔.๘ และ ๑.๔.๙ แทนก็ได้โดยให้แต่งตั้งตามความเหมาะสมของแต่ละสายงาน และอาจแต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็น

๑.๕ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๑.๕.๑ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการดังนี้

(๑) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด

(๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้ นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.กรม กำหนดพร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด เช่น ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องสัดส่วนของผลงานในส่วนตัวปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ ผลงาน(ถ้ามี) และอื่น ๆ

(๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจ แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด

(๕) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(๖) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศหากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้เสนอ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลในสายงานที่จะประเมินหรือสายงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ดำเนินการตามข้อ ๑.๔.๕ หรือหากกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลในสายงานที่จะประเมินหรือสายงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการตามข้อ ๑.๔.๙

๑.๕.๒ กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๕.๑ และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการในขั้นตอนที่ (๑)-(๔) และคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ (๕)-(๗) โดยให้ดำเนินการดังนี้

(๑) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด

(๒) แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้ นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว

(๓) แจ้งให้ผู้ที่มิคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด เช่น ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ

(๔) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(๕) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๖) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(๗) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศหากมีกรณีต้องพิจารณาคณะคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้ ดำเนินการตามข้อ ๑.๔.๕ หรือหากกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้นให้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้ดำเนินการตามข้อ ๑.๔.๕

๒. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลจะกำหนดให้มีการคัดเลือกบุคคลทำนองเดียวกับกรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือจะกำหนดวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑. ผลงานที่ส่งประเมิน

๑.๑ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจาก อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เห็นชอบแล้ว หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๑.๒ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

๑.๒.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำ เป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นแสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคคลสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางงานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้

๑.๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำ ในอนาคตเพื่อพัฒนางานใน ตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิด หรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของ หน่วยงานก็ได้

๑.๓ ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่ง ในแต่ละระดับและแต่ละสายงาน และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑.๔ ให้มีการเปิดเผยผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้อ้างอิงและป้องกันการลอกเลียนผลงาน เช่น นำ ลงใน Intranet หรือลง Web-site เป็นต้น

๒. คณะกรรมการประเมินผลงาน

๒.๑ ให้ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานโดยแต่งตั้งตามสายงาน ของตำแหน่งที่จะประเมินเป็นจำนวนหลายคณะก็ได้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละ กรมมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน ๒ ปี โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๒.๑.๑ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖

(๑) ประธาน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่ง ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ หรือเทียบเท่าขึ้นไป ในสายงานที่จะประเมิน หรือ ในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้าน ที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน หรือ รองอธิบดีหรือ ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำ จังหวัด ตั้งแต่ระดับ ๘ หรือ เทียบเท่าขึ้นไป ที่กำกับดูแลสายงานที่จะประเมิน

(๒) กรรมการจำนวน ๒ - ๕ คน ให้แต่งตั้งจาก ข้าราชการหรือผู้ เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๗ หรือเทียบเท่าขึ้นไป ในสาย งานที่จะประเมินหรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความ ชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อนทั้งนี้ มีบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ เป็นเลขานุการ

๒.๑.๒ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ และระดับ ๘

(๑) ประธาน ให้แต่งตั้งจาก ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่ง ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๙ หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมินหรือใน สายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. หรือ - ผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน หรือ - รองอธิบดีหรือผู้ อำนวยการสำ นักตั้งแต่ระดับ ๙ หรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่กำ กับดูแลสายงานที่จะประเมิน

(๒) กรรมการ จำนวน ๒ - ๕ คน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือผู้ เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสาย งานที่จะประเมิน หรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความ

ชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน ทั้งนี้ มีบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ เป็นเลขานุการ

๒.๒ คณะกรรมการประเมินผลงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๒.๒.๑ กำหนดเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานแต่ละสายงานและแต่ละระดับเพิ่มเติมจากเงื่อนไขและลักษณะของผลงาน ตามที่เห็นสมควร เช่น เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๒ ระดับ เป็นต้น ทั้งนี้ ให้กำหนดสำหรับกรณีการเลื่อน ย้าย โอน หรือบรรจุกลับด้วยโดยให้กำหนดตามความเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ผลงานนั้นเกิดประโยชน์คุ้มค่า และสามารถใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

๒.๒.๒ กำหนดจำนวนของผลงานที่จะให้ส่งประเมิน ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมามีจำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานจำนวนอย่างน้อย ๑ เรื่อง

๒.๒.๓ กำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานและพิจารณาประเมินคุณภาพของผลงาน ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมประกอบการพิจารณาก็ได้

๒.๒.๔ ตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วงในเรื่องผลงานซ้ำซ้อนหรือการลอกเลียนผลงาน โดยให้ดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนัก ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

๒.๒.๕ วินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผลงาน ผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานถือเป็นที่สุด

๒.๒.๖ รายงานผลการประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ และในกรณีที่ผลงานของผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบด้วย

๒.๒.๗ หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ.กรมมอบหมาย

รูปแบบการเสนอผลงาน

๑. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ให้สรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำ ผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรือของหน่วยงาน หรือเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๒. ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย ทั้งนี้ อาจบรรยายละเอียดรูปแบบการนำเสนอผลงานให้มีหัวข้อครอบคลุมตามความต้องการของแต่ละสายงาน

๓. หลักการและแนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย^[๔]

กระบวนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย R2R ไม่ได้จำกัดหรือสงวนไว้กับกลุ่มนักวิชาการเท่านั้น การประยุกต์หลักการ R2R ใช้กับการพัฒนาทั้งศักยภาพของบุคลากรกลุ่มบริหารทั่วไป และพัฒนาเนื้องานประจำทั้งงานการเงิน บัญชี พัสดุ รุฐการ สารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงงานยานยนต์ก็สามารถทำได้ ก่อนอื่นเรามาทำความรู้จักกับหลักการแนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้

R2R ชื่อเต็ม คือ “Routine to Research” R2R คือ “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย” ผลลัพธ์ของ R2R ไม่ได้มุ่งหวังเพียงแค่ได้ผลงานวิจัยเท่านั้น แต่มีเป้าหมายที่จะนำผลงานวิจัย R2R ไปใช้พัฒนางานประจำนั้นๆ ด้วย R2R นับเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางานขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

R2R ใช้ระเบียบวิธีวิจัย (Research methodology) แบบไหน

ใช้ได้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่มีความเหมาะสมและเชื่อถือได้ “แต่ที่สำคัญต้องเริ่มจากระเบียบวิธีคิด... ก่อนที่จะเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัย... การทำวิจัย R2R ก็จะง่ายกว่าที่คิด”

ผู้วิจัย R2R – คุณอำนวย - ผู้บริหาร คือ บุคคลที่สำคัญเกี่ยวข้องกับ R2R

๑. ผู้วิจัย R2R : ควรเริ่มจากใจที่มุ่งหมายหรือต้องการพัฒนางานประจำ รู้จักค้นหาคำถามวิจัยที่เป็นกุญแจสู่การพัฒนาการบริการ การทำงาน ผลลัพธ์จากการทำ R2R คือ ส.ป.ก. (ส. คือ ความสุข สนุกในการทำงาน/ ป. คือ ปัญญาเก่งขึ้น ฉลาดขึ้น/ และ ก. คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)

๒. คุณอำนวย : ไม่ใช่ครู ไม่ใช่วิทยากร ไม่ใช่เจ้าของโครงการด้วย แต่เป็นผู้อำนวยความสะดวกต่อกิจกรรม R2R โดยใช้แนวคิด KM (Knowledge Management) เริ่มต้นจากความสำเร็จของกลุ่มคนจำนวนน้อยมาแล้ว มาแลกเปลี่ยน และต่อยอด (Success Story telling) มีการสนับสนุนกิจกรรม R2R เชิงรุก มีการวิพากษ์งานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

๓. ผู้บริหาร : ต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงแนวคิดและปรัชญา R๒R อย่างแท้จริง ให้การสนับสนุนการทำกิจกรรม R๒R อย่างเหมาะสม ใช้ R2R เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางานประจำ และนำพาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๑๐ “ไม่” R2R คุณลักษณะ ๑๐ อย่าง ที่จะทำให้เข้าใจ R2R ได้มากขึ้น

๑. R2R “ไม่” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยใหม่

๒. R2R “ไม่” ใช้งานวิจัยชิ้นทิ้ง ที่ไม่ได้นำมาใช้/ปฏิบัติ

๓. R2R “ไม่” จำกัดเฉพาะปัญหาทางคลินิก ฝ่ายสนับสนุน back office ก็สามารถทำ R2R ได้

๔. งานวิจัย R2R “ไม่” ควรมาเดี่ยว ควรชวนเพื่อนร่วมงานมาทำกันเป็นทีม

๕. ผู้ที่จะเริ่มทำ R2R “ใหม่” เคยมีความรู้เรื่องวิจัยมาก่อน ก็เริ่มทำ R2R ได้ เพราะระเบียบวิธีวิจัยและสถิติที่จะใช้ สามารถเรียนรู้และรับการสนับสนุนจากคุณอำนวย ในระหว่างทำวิจัย R2R ได้
๖. การเริ่มทำ R2R “ใหม่” ได้เริ่มจากความอยากทำวิจัย แต่ควรเริ่มจากใจ ที่มีความต้องการพัฒนางานประจำของตนเอง
๗. ผู้เริ่มทำ R2R “ใหม่” ควรเริ่มด้วยการอบรมระเบียบวิธีวิจัยและสถิติ แต่ควรเริ่มจากการค้นหาประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับปัญหาจากงานประจำที่ผ่านการวิเคราะห์จากผู้ร่วมงาน และผ่านการสืบค้นอย่างเหมาะสม
๘. R2R มัก “ใหม่” ต้องใช้ทุนวิจัยจำนวนมาก เนื่องจากเป็นงานประจำที่ต้องให้บริการอยู่แล้ว
๙. ความสำเร็จของ R2R “ใหม่” ได้วัดจากจำนวนผลงานวิจัย
๑๐. งานวิจัย R2R “ใหม่” ใช่งานวิจัยขั้นสอง แต่งานวิจัย R2R ต้องมีความแม่นยำและเชื่อถือได้ แต่โดยส่วนใหญ่งานวิจัย R2R ไม่ต้องการระเบียบวิธีวิจัยและการวิเคราะห์ทางสถิติที่ซับซ้อน

๔. กฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการ^[๔]

๔.๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภท และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา

๔.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เท้ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เรื่องการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๔.๖ ประกาศกรมอานามัย ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ โดยได้กำหนดกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการในทุกสายงาน ทั้งในส่วนของกรอบการพัฒนา (Training & Development Framework) และการกำหนดเอกสารวิชาการ (อวช.)

บทที่ ๓ ระเบียบวิธีการศึกษา

ระเบียบวิธีการศึกษา เรื่อง “การพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ” ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการศึกษา
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- ๓.๔ ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

๓.๑ รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้ เป็น “การพัฒนางานประจำด้านการเจ้าหน้าที่สู่งานวิจัย (R๒R)” โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเก็บข้อมูลจากกระบวนการที่กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ดำเนินการขั้นตอนการประเมินผลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สายงานวิชาการสาธารณสุข ช่วงตุลาคม ๒๕๖๐ – มิถุนายน ๒๕๖๒ ได้กลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนข้อมูลทั้งสิ้น ๔๕ ราย (ข้อมูลการประเมินบุคคล และผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ศึกษา : เอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย จำนวนทั้งสิ้น ๔๕ ชุด (จากข้าราชการสายงานวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๔๕ ราย ที่ส่งผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น) โดยนับตั้งแต่เริ่มเข้าสู่กระบวนการ จนจบกระบวนการ ในช่วงเดือน ตุลาคม ๒๕๖๐ – มิถุนายน ๒๕๖๒

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบบันทึกข้อมูล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลเอกสารผู้เข้ารับการประเมินผลงาน วิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยบันทึกตามขั้นตอนในกระบวนการประเมินผลงานวิชาการ

๓.๔ ขั้นตอนดำเนินงานและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษามีขั้นตอนการดำเนินงาน และทำการรวบรวมข้อมูลโดยการขออนุญาตการใช้ข้อมูล จากหัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ดังนี้

๑. วิเคราะห์สถานการณ์และประเมินปัญหาตามกระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาให้ดีขึ้น
๒. ทบทวนวรรณกรรมและระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาโครงการพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยฯ และจัดทำแบบบันทึกรวบรวมข้อมูล
๓. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษากระบวนการขั้นตอนการประเมินผลงานวิชาการในสายงานวิชาการสาธารณสุข ที่อาจทำให้เกิดความล่าช้าทำให้กระทบกับระบบการทำงาน
๔. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนทำการบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ต่อไป โดยพิจารณาความสมบูรณ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้วิเคราะห์เป็นหลัก หากไม่สมบูรณ์จะยังไม่ทำการบันทึก แต่ลงรหัส Missing Data
๕. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณทางสถิติ เพื่อปรับลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานการประเมินผลงานวิชาการ โดยไม่กระทบกับระเบียบราชการ
๖. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลสาเหตุความล่าช้า ผลกระทบที่เกิดขึ้น และปรับปรุงกระบวนการรูปแบบใหม่ โดยยึดตามหลักเกณฑ์และระเบียบ เปรียบเทียบกับกระบวนการเดิม โดยใช้วิธีการการลดขั้นตอน (LEAN) ตามแนวทางของกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย
๗. จัดทำรายงานการศึกษาระดับสมบูรณ “การพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ” และข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามกระบวนการใหม่ที่เหมาะสมกับผู้รับบริการ

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่จัดเก็บอย่างถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน มาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ค่าทางสถิติ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๕.๑ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ และค่าเฉลี่ย (วิเคราะห์ระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย)

๓.๕.๒ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ^[๖] ในประเด็นสาเหตุความล่าช้าของแต่ละขั้นตอน รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยนำผลการวิเคราะห์มาปรับลดขั้นตอนและระยะเวลาของกระบวนการซึ่งในแต่ละขั้นตอนที่ปรับใหม่นั้นได้คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบราชการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่อง “การพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ” ผู้ศึกษาได้ผู้วิจัยใช้วิธีรวบรวมข้อมูลกระบวนการของกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งได้ดำเนินขั้นตอนการประเมินผลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สายงานวิชาการสาธารณสุข ในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๐ – มิถุนายน ๒๕๖๒ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น ๔๕ ราย โดยนำเสนอผลการศึกษา มี ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลสถานการณ์ทั่วไป

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการ

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลสถานการณ์ทั่วไป

จากตารางที่ ๑ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ดำเนินขั้นตอนการประเมินผลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สายงานวิชาการสาธารณสุข ช่วงตุลาคม ๒๕๖๐ – มิถุนายน ๒๕๖๒ พบว่าข้าราชการที่ส่งผลงานประเมินปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ร้อยละ ๕๓.๓๓ และปฏิบัติงานส่วนกลาง ร้อยละ ๔๖.๖๗ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการหญิง ร้อยละ ๗๓.๓๓ และเป็นข้าราชการชาย ร้อยละ ๒๖.๖๗ และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ ๗๕.๕๕ และปฏิบัติงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ร้อยละ ๒๔.๔๕

และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ๑) กระบวนการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลจนถึงการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีทั้งสิ้น ๒๐ ขั้นตอน สามารถลดให้เหลือ ๑๘ ขั้นตอนได้โดยไม่กระทบกับหลักเกณฑ์ตามระเบียบราชการ ๒) ในกระบวนการใช้ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยทั้งสิ้น ๑๑ ชั่วโมง ๑๖ นาที/ ๑ ราย สามารถลดระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยให้เหลือ ๘ ชั่วโมง ๔ นาที/ ๑ ราย และ ๓) มีจำนวนวันดำเนินการครบกระบวนการน้อยที่สุด ๓๕ วันทำการ และมากที่สุด ๔๖๐ วันทำการ

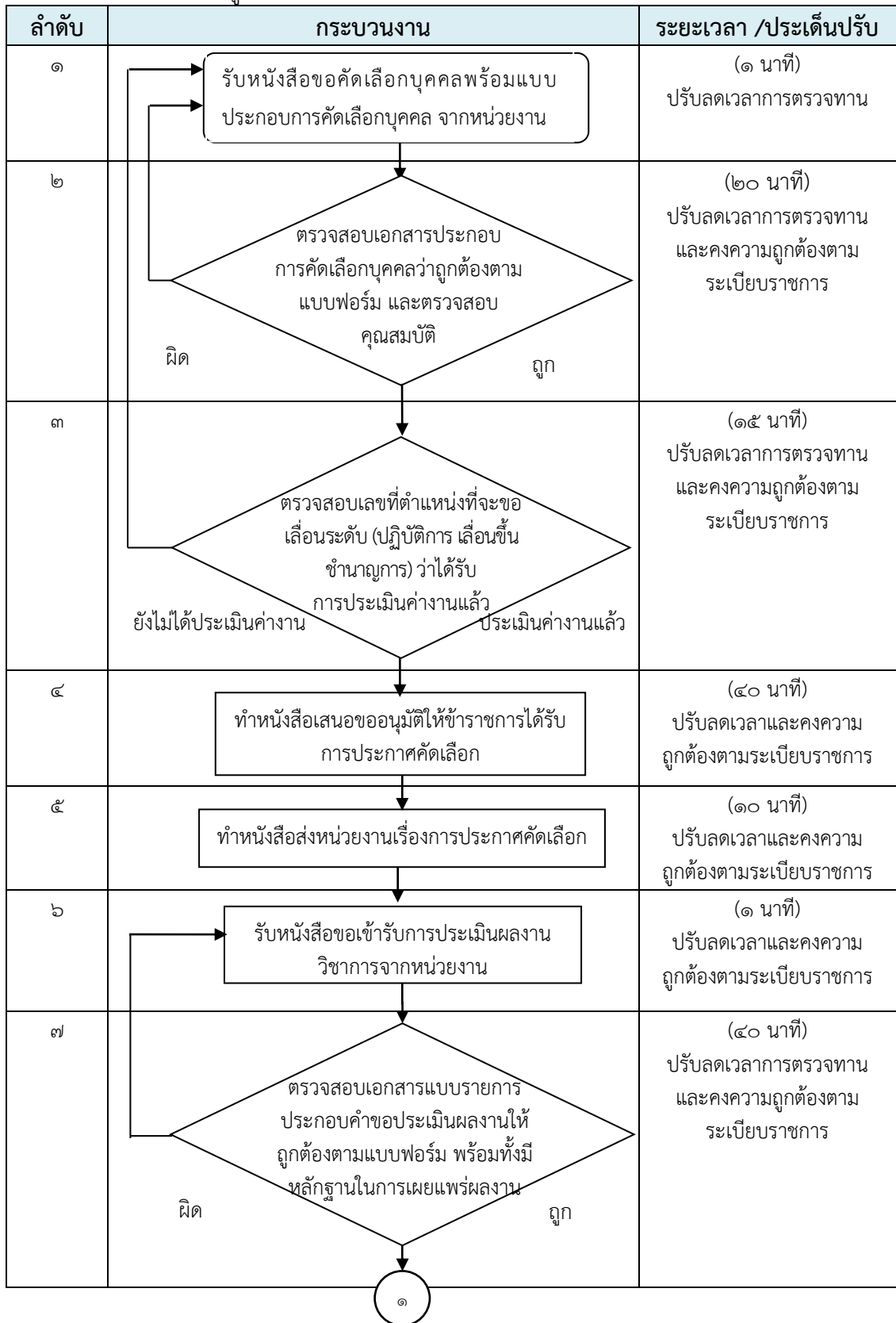
ตารางที่ ๑ ข้อมูลสถานการณ์ทั่วไปของข้าราชการกรมอนามัย สายงานวิชาการสาธารณสุขที่ส่งข้อมูลในขั้นตอนการประเมินผลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (n = ๔๕)

สถานการณ์ทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติงานส่วนกลาง และภูมิภาค		
● ปฏิบัติงานส่วนกลาง	๒๑	๔๖.๖๗
● ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค	๒๔	๕๓.๓๓
สถานภาพ ชาย-หญิง		
● ข้าราชการชาย	๑๒	๒๖.๖๗
● ข้าราชการหญิง	๓๓	๗๓.๓๓
ประเภทการปฏิบัติงาน		
● ด้านส่งเสริมสุขภาพ	๓๔	๗๕.๕๕
● ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑๑	๒๔.๔๕
๑) กระบวนการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลจนถึงการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีทั้งสิ้น ๒๐ ขั้นตอน	ลดเหลือ ๑๘ ขั้นตอน	
๒) ในกระบวนการงานใช้ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยทั้งสิ้น ๑๑ ชั่วโมง ๑๖ นาที/ ๑ ราย สามารถ และ	ลดเวลาเฉลี่ยเหลือ ๘ ชั่วโมง ๔ นาที/ ๑ ราย	
๓) จำนวนวันดำเนินการครบกระบวนการน้อยที่สุด	๓๕ วันทำการ	
๔) จำนวนวันดำเนินการครบกระบวนการมากที่สุด	๔๖๐ วันทำการ	

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการ

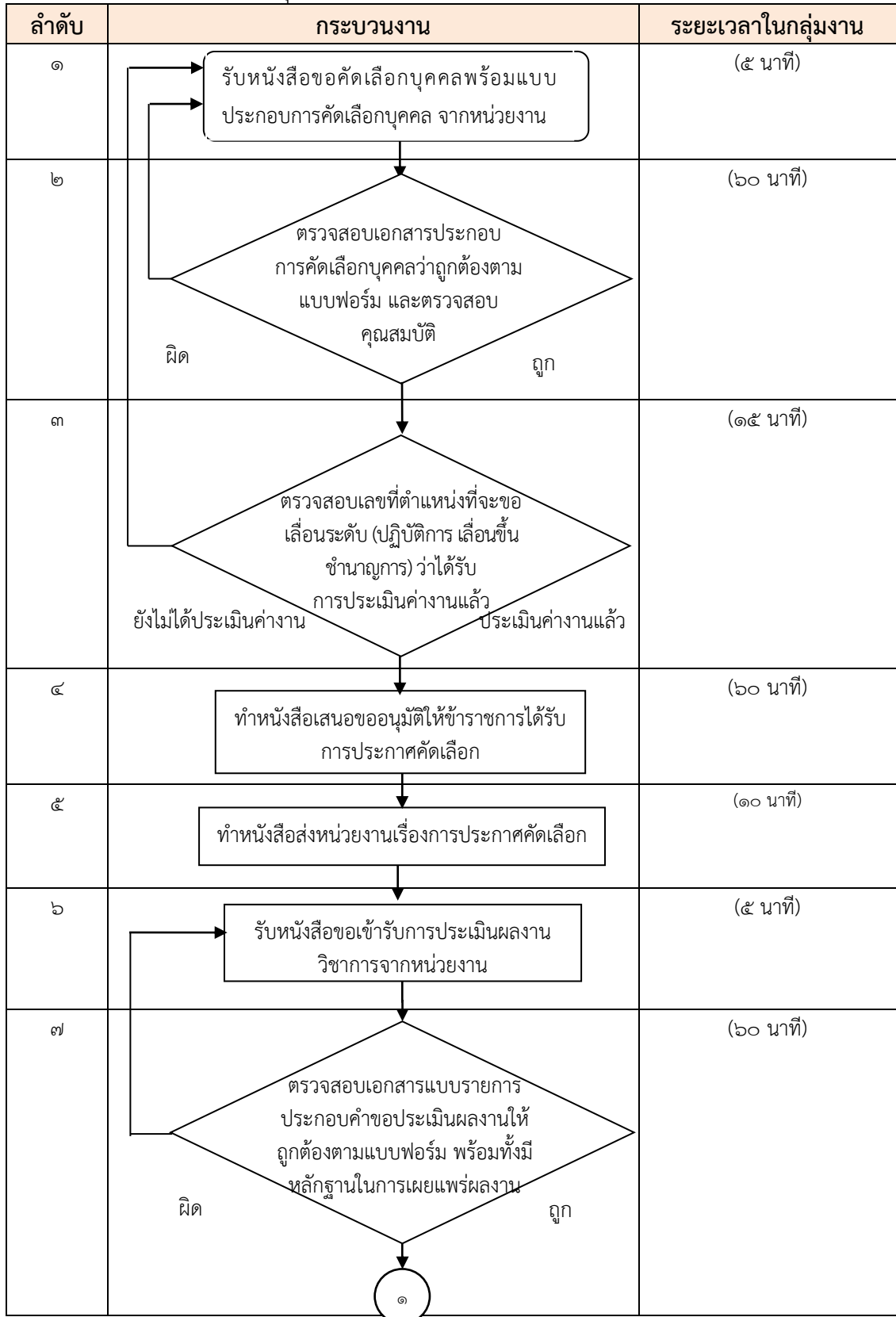
จากแผนภูมิที่ ๒ และแผนภูมิที่ ๓ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ๑) ขั้นตอนกระบวนการที่มีมากทำให้เกิดความล่าช้าในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และ ๒) ระยะเวลาที่ล่าช้าทำให้ข้าราชการเสียสิทธิประโยชน์ การบริหารอัตราตำแหน่งว่างช้าจากกรอบเงื่อนไขส่งผลถึงระยะเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณหมวดบุคลากรของหน่วยงานในสังกัด “กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ” จึงปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดระยะเวลาของเจ้าหน้าที่กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่พัฒนาใหม่ แสดงดังแผนภูมิที่ ๑ (ขั้นตอนใหม่ ของเจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่อง) และได้กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ แสดงดังแผนภูมิที่ ๒ (กระบวนการใหม่ของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง) โดยนำผลการวิเคราะห์มาปรับลดขั้นตอนและระยะเวลาของกระบวนการ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนที่ปรับใหม่นั้นได้คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบราชการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ใช้เวลาประมาณ ๑๔ วันทำการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการปรับแก้ของเจ้าของผลงานวิชาการ

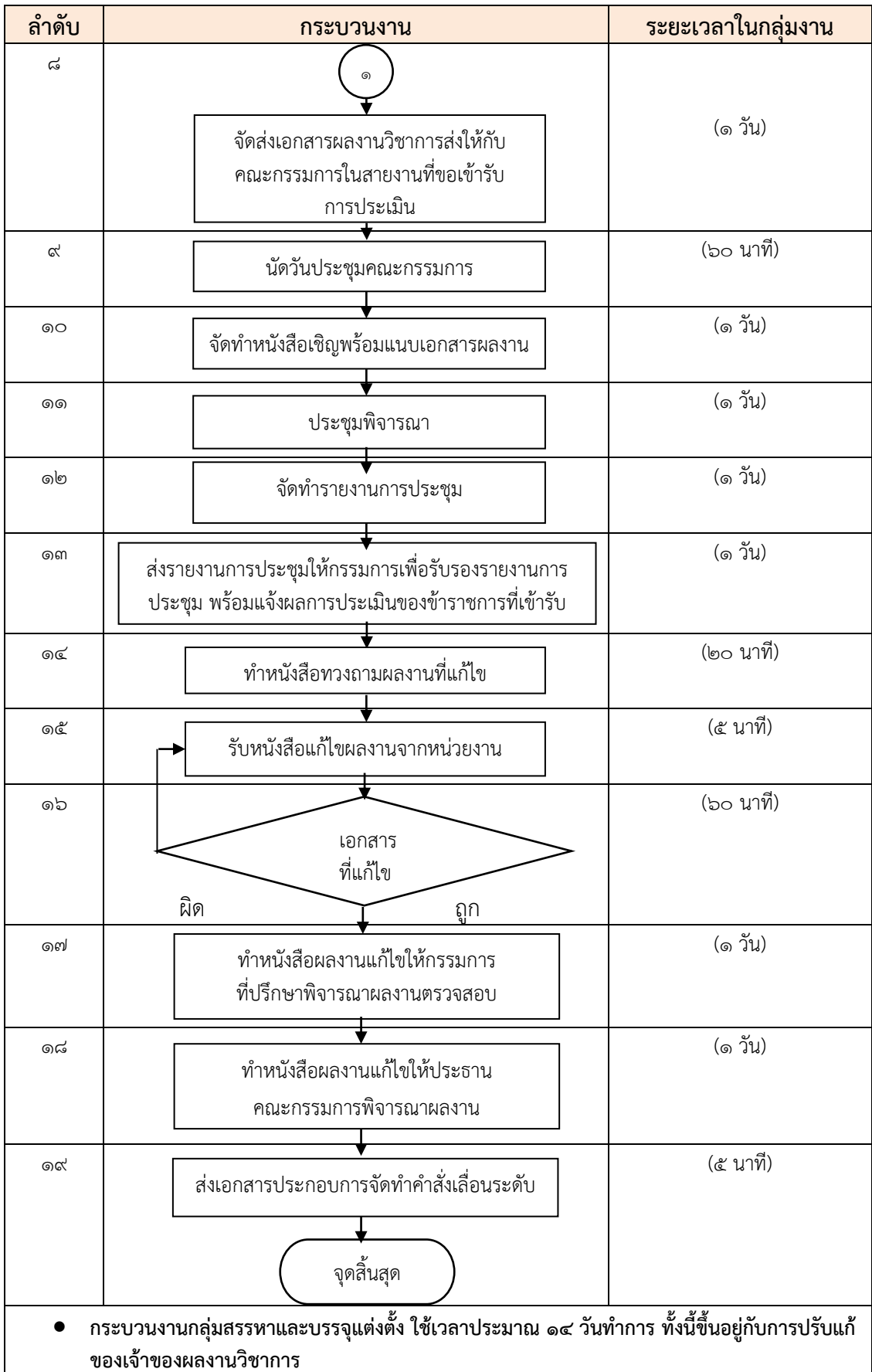
แผนภูมิที่ ๒ การปฏิบัติงานประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการ สาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ขั้นตอนใหม่ ของเจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่อง)



ลำดับ	กระบวนการ	ระยะเวลา /ประเด็นปรับ
๘	 <p>นัดวันประชุมคณะกรรมการ/ จัดส่งเอกสารผลงานวิชาการ ส่งให้กับคณะกรรมการ/ เตรียมเอกสารสำหรับใช้ประชุม</p>	(๔๐ นาที) ปรับลดเวลา
๙	<p>ประชุมคณะกรรมการและสรุปรายงานการ</p>	(๓ ชม.) ระยะเวลาคงเดิม
๑๐	<p>ส่งรายงานการประชุมให้กรรมการเพื่อรับรองรายงาน การประชุม พร้อมแจ้งผลการประเมินของข้าราชการที่ เข้ารับการประเมินให้กับหน่วยงาน</p>	(๑๕ นาที) ปรับลดเวลา
๑๑	<p>ทำหนังสือทวงถามผลงานที่แก้ไข ถ้าใกล้ถึงระยะเวลาที่กำหนด</p>	(๑๕ นาที) ปรับลดเวลาและคงความถูกต้อง ตามระเบียบราชการ
๑๒	<p>รับหนังสือแก้ไขผลงานจากหน่วยงาน</p>	(๑ นาที) ปรับลดเวลา
๑๓	<p>ทำหนังสือผลงานแก้ไขให้กรรมการที่ปรึกษาพิจารณาผลงาน</p>	(๒๐ นาที) ปรับลดเวลาและคงความถูกต้อง ตามระเบียบราชการ
๑๔	<p>ทำหนังสือผลงานแก้ไขให้ประธาน คณะกรรมการพิจารณาผลงาน</p>	(๓๐ นาที) ปรับลดเวลาและคงความถูกต้อง ตามระเบียบราชการ
๑๕	<p>ทำใบแนบท้ายคำสั่งเลื่อนข้าราชการให้กับ กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ (กรณีที่มีการแก้ไขเงินเดือน)</p>	(๒๐ นาที) ปรับลดเวลาและคงความถูกต้อง ตามระเบียบราชการ
๑๖	<p>ทำคำสั่งเสนออนุมัติให้เลื่อนระดับข้าราชการเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	(๔๐ นาที) ปรับลดเวลาและคงความถูกต้อง ตามระเบียบราชการ
๑๗	<p>ส่งคำสั่งแจ้งหน่วยงานเรื่องการเลื่อนระดับข้าราชการ</p>	(๑๐ นาที) ปรับลดเวลาและคงความถูกต้อง ตามระเบียบราชการ
๑๘	<p>เข้าไปยืนยันเลขที่คำสั่งในระบบงานบุคลากร</p>	(๑๐ นาที) ปรับลดเวลาและคงความถูกต้อง ตามระเบียบราชการ
		
<p>การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>		<p>รวมระยะเวลา ๘ ชั่วโมง ๔ นาที ต่อ ๑ ราย</p>

แผนภูมิที่ ๓ กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการ สาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กระบวนการใหม่ ของกลุ่ม สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)





บทที่ ๕

สรุปผลการศึกษา อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ” เป็นการพัฒนางานประจำด้านการเจ้าหน้าที่สำนักงานวิจัย (R๒R) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เก็บข้อมูลที่กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กรมอนามัย ช่วงตุลาคม ๒๕๖๐ – มิถุนายน ๒๕๖๒ ใช้แบบบันทึกข้อมูลเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารของข้าราชการผู้เข้ารับการประเมินผลงาน วิชาการสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น ๔๕ ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ และค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในด้านสาเหตุความล่าช้าของขั้นตอนรวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น นำผลการวิเคราะห์มาปรับลดขั้นตอนและระยะเวลากระบวนการ โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบราชการ ผลการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาขอเสนอสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้ พบว่า ข้าราชการที่ส่งผลงานประเมินปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนภูมิภาค ร้อยละ ๕๓.๓๓ และปฏิบัติงานส่วนกลาง ร้อยละ ๔๖.๖๗ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการหญิง ร้อยละ ๗๓.๓๓ และเป็นข้าราชการชาย ร้อยละ ๒๖.๖๗ และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ ๗๕.๕๕ และปฏิบัติงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ร้อยละ ๒๔.๔๕ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ๑) กระบวนการตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลจนถึงการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีทั้งสิ้น ๒๐ ขั้นตอน สามารถลดให้เหลือ ๑๘ ขั้นตอนได้โดยไม่กระทบกับระเบียบราชการ ๒) กระบวนการใช้เวลาเฉลี่ยทั้งสิ้น ๑๑ ชั่วโมง ๑๖ นาที/ ๑ ราย สามารถลดระยะเวลาเฉลี่ยให้เหลือ ๘ ชั่วโมง ๔ นาที/ ๑ ราย และ ๓) มีจำนวนวันดำเนินการครบกระบวนการน้อยที่สุด ๓๕ วันทำการ และมากที่สุด ๔๖๐ วันทำการ และผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ๑) ขั้นตอนกระบวนการมีมากทำให้เกิดความล่าช้าในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒) ระยะเวลาที่ล่าช้าทำให้ข้าราชการเสียสิทธิประโยชน์ และการบริหารอัตราตำแหน่งว่างช้าจากกรอบเงื่อนไขส่งผลถึงการเบิกจ่ายงบประมาณหมวดบุคลากร และ ๓) สามารถพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กระบวนการใหม่ ของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง) ซึ่งเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ใช้เวลาประมาณ ๑๔ วันทำการ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการปรับแก้ของเจ้าของผลงานวิชาการ

๕.๒ อภิปรายผลการศึกษา

การพัฒนากระบวนการและปรับลดขั้นตอนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ขั้นตอนใหม่) โดยที่กระบวนการถูกต้องตามระเบียบการ และกระบวนการยังคงความสอดคล้องกับการ

ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา (ว ๑๐/๒๕๔๘)^[๑] ช่วยให้ไม่มีภาระค้ำจุนรอบการพิจารณาผลงาน จึงเป็นการพัฒนากระบวนการที่ทำให้มีความรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพ ช่วยลดปริมาณงานตกค้าง และได้กระบวนการประเมินผลงานวิชาการรูปแบบใหม่ ที่สอดคล้องกับประกาศกรมอนามัย^[๔] เรื่อง การกำหนดกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และวิชาการ ซึ่งวางระบบการส่งเสริมประสบการณ์และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการกรมอนามัยทุกระดับ

และมีประเด็นที่ผู้ศึกษาต้องพิจารณาประกอบการดำเนินการพัฒนากระบวนการ คือ

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับลดขั้นตอนในกระบวนการดังกล่าว ต้องคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบราชการหลายฉบับที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด ดังนั้นจึงควรปรับและรวมขั้นตอนเฉพาะที่ไม่ขัดกับระเบียบกระบวนการขั้นตอนของการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒. ความซ้ำหรือเร็วของระยะเวลาการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ยังขึ้นอยู่กับผู้รับการประเมินมีการปรับแก้ไขและส่งผลงานรวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษานี้ แสดงให้เห็นความสำเร็จในการลดขั้นตอนและระยะเวลาของกระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (ขั้นตอนใหม่) ของผู้ปฏิบัติงานประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

๑. ประกาศใช้กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้รับผิดชอบงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งทั้งส่วนกลางและศูนย์อนามัยทราบ และปฏิบัติตามกระบวนการดังกล่าว

๒. ชี้แจงและประชาสัมพันธ์กระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัย ให้ผู้ส่งผลการประเมินผลงานวิชาการทราบและเข้าใจ สามารถตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าได้ และวางแผนขั้นตอนต่อไปโดยไม่เสียสิทธิประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓. นำผลการศึกษานี้ไปจัดทำโปรแกรมกำกับติดตามการประเมินผลงานวิชาการที่ได้รับคัดเลือกแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยใช้ผลการพัฒนากระบวนการเป็นกรอบการออกแบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าทางเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

บรรณานุกรม

๑. กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา (ว ๑๐/๒๕๔๘). นนทบุรี; ๒๕๔๙.
๒. สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑. กรุงเทพมหานคร: โกลบอลอินเทอร์เน็ตคอมมิวนิเคชั่น; ๒๕๕๑.
๓. กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๒. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๖ ตอนที่ ๙๘ ก (ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๒); ๒๕๕๒.
๔. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. ประกาศกรมอนามัย เรื่อง การกำหนดกรอบเส้นทางสัมมนาประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และวิชาการ. นนทบุรี; ๒๕๖๐.
๕. ชำนาญ ม่วงแดง. ก้าวแรก R2R (การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย) ชาวบริหารฯ ยุคใหม่ กรมควบคุมโรค. กรุงเทพมหานคร: นิเวศรรวมการพิมพ์ จำกัด; ๒๕๕๔.
๖. สุภาพค์ จันทวานิช. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; ๒๕๓๗.

ภาคผนวก