

แนวทางการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก

ภูษเคนธ์ ทองสุข*

บทคัดย่อ

การศึกษาแนวทางการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อเป็นคู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก 2. เพื่อประเมินความพึงพอใจคู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก ผู้เขียนได้ส่งคู่มือให้ใช้งานและประเมินผลความพึงพอใจต่อการใช้คู่มือให้กลุ่มเป้าหมายจำนวน 47 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวน 6 คน และกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทในการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงานจำนวน 41 คน โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดมีระดับความพึงพอใจต่อการใช้คู่มืออยู่ในระดับดี ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ย 3.76 แต่เมื่อพิจารณารายข้อการประเมินแยกตามบทบาทในการใช้คู่มือ พบว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความพึงพอใจในทุกข้อรายการประเมินอยู่ในระดับดี ส่วนกลุ่มผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงานมีระดับความพึงพอใจในรายการประเมินอยู่ในระดับดี 3 รายการ คือ ข้อที่ 4.การจัดเนื้อหาเป็นหมวดหมู่เข้าใจง่าย ข้อที่ 5.การจัดเนื้อหาเป็นลำดับขั้นตอนสอดคล้องและเชื่อมโยงกันดี และข้อที่ 7 ความรู้จากคู่มือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบคุณสมบัติผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.85 ,3.93 และ 3.71 ตามลำดับ ส่วนข้อรายการประเมินที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อที่ 1. เนื้อหาของคู่มืออ่านแล้วเข้าใจง่าย ข้อที่ 2. เนื้อหาของคู่มือมีความทันสมัยเหมาะสมกับปัจจุบัน ข้อที่ 3. เนื้อหาของคู่มือตรงต่อความต้องการ ข้อที่ 6. เนื้อหาของคู่มือช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานคัดเลือกและผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงานเข้าใจในหลักการและกระบวนการดำเนินงาน ข้อที่ 8.ความรู้จากคู่มือทำให้ทราบวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินผลงาน ข้อที่ 9. ท่านใช้ประโยชน์จากคู่มือนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และข้อที่ 10. ความพึงพอใจโดยรวมต่อประโยชน์ที่ได้รับจากคู่มือฉบับนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.32 , 3.61 ,3.54, 3.63 ,3.59,3.51 และ 3.39 ตามลำดับ

คำสำคัญ : แนวทางการคัดเลือกบุคคล,ประเมินผลงาน,ตำแหน่งประเภทวิชาการ

*กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

E- mail : puchaken2511@gmail.com

Guidelines for the selection of persons to be evaluated for appointment to the Knowledge Worker Positions Professional Level and Senior Professional Level , Nakhon Nayok Province

Phuchaken Thongsuk*

Abstract

A study of the guidelines for the selection of persons to be evaluated for appointment to the Knowledge Worker Positions Professional Level and Senior Professional Level , Nakhon Nayok Province Objectives 1. To be a guideline for the selection of persons to be evaluated for the appointment to the Knowledge Worker Positions Professional Level and Senior Professional Level , Nakhon Nayok Province 2. To assess the satisfaction of the guideline for the selection of persons to be evaluated for the appointment to the Knowledge Worker Positions Professional Level and Senior Professional Level , Nakhon Nayok Province The authors submitted a guideline to use and assess the satisfaction of using the guideline for 47 target groups, 6 target groups in human resource management and groups that were recruited to evaluate the work of 41 people using statistical percentages Mean and Standard Deviation in Data Analysis The results showed All the target groups had a good level of satisfaction with using the guideline. The average satisfaction was 3.76, but when considering the individual assessment items by role in using the guideline, It was found that the group of human resource management practitioners Satisfaction in all items assessed at a good level. As for the group of participants selected to evaluate their work, their satisfaction level in the assessment items was at a good level. Three assessment items were: Item 4. Arrangement of content into easy-to-understand categories; Item 5. Content arrangement in a sequence of steps. Consistent and well-connected, and item 7, knowledge from the manual can be utilized in the examination of the applicant's qualifications to assess the work. with average scores of 3.85, 3.93 and 3.71, respectively. As for the items of assessment that have a moderate level of satisfaction, namely item 1. The content of the manual is easy to read and understand, item 2. The content of the manual is up-to-date and appropriate to the present. Item 3. The content of the manual meets the requirements. Item 6. The content of the manual helps the selection operator and the applicant for the evaluation to understand the principles and processes of operation. Selection of people to evaluate the work Item 9. You make use of this manual for your work and Item 10. Overall satisfaction with the benefits received from this manual is averaged 3.32 , 3.61 , 3.54 , 3.63 , 3.59, 3.51 and 3.39 respectively

Keywords : Personnel selection guideline, evaluated for appointment , the Knowledge Worker Positions

*Human Resources Management Group Nakhon Nayok Provincial Public Health Office

E-mail :puchaken2511@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปี พ.ศ. 2560 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ใช้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของการบริหารหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560) ได้กำหนด สายงานที่เป็น ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ บรรจุตามกรอบในส่วนของราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ซึ่งจำเป็นต้องจะมีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษในทุกปี ซึ่งในปีงบประมาณ 2564 ผู้ที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับมีจำนวน 41 ราย กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก จึงตระหนักถึงความสำคัญของขั้นตอนและกระบวนการในการดำเนินการดังกล่าว จึงได้จัดทำแนวทางการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก

วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

1. เพื่อเป็นคู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจคู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก

ขอบเขตการดำเนินงาน

การดำเนินงานในการจัดทำแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในครั้งนี้เป็นการดำเนินงานในกลุ่มข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนครนายก ภายใต้พระราชบัญญัติ ระเบียบข้อบังคับของสำนักงานข้าราชการพลเรือน อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก

วิธีการดำเนินงาน

ในการจัดทำคู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายกมีการดำเนินงาน 2 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การสร้างคู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก

1. ศึกษาปัญหาและวิเคราะห์สถานการณ์ที่พบในการปฏิบัติงาน
2. กำหนดหัวข้อ และกรอบแนวคิดในการดำเนินงานให้มีความชัดเจน
3. ทบทวนผลงานวิชาการ พระราชบัญญัติและระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตามกรอบแนวคิด

ในการดำเนินงาน

4. ดำเนินการเขียนคู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 2 ทดลองใช้และประเมินผลการใช้คู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 47 คน ได้แก่

1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก จำนวน 6 คน
2. ผู้สมัครเข้ารับการศึกษาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายกปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 41 คน

เครื่องมือในการประเมิน

เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดทำคู่มือ แนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก โดยศึกษาจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวกับการเขียน คู่มือปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา บทบาทในการใช้คู่มือแนวทาง ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก

ส่วนที่ 2 แบบประเมินคู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามปลายปิดโดยให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความรู้สึก เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

- มากที่สุด 5 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความรู้สึกท่านทั้งหมด
 มาก 4 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความรู้สึกเป็นส่วนมาก
 ปานกลาง 3 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความรู้สึกปานกลาง
 น้อย 2 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความรู้สึกเล็กน้อย
 น้อยที่สุด 1 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านเลย

เมื่อรวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดจึงหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ประเมิน โดยใช้อิงเกณฑ์ ทั้งในกรณีการแปลผลรายข้อและการแปลผลตามข้อมูลในภาพรวม (ค่าเฉลี่ยรวม) และแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับดี ระดับปานกลาง ระดับปรับปรุง โดยใช้การคำนวณอัตราภาคขั้นดังนี้ (วินัสและสมจิต ,2537,น 23-27)

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{3} \\ \text{อัตราภาคขั้น} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

<u>ระดับความพึงพอใจ</u>	<u>ระดับคะแนนเฉลี่ย</u>
ต้องปรับปรุง	1 - 2.33
ปานกลาง	2.34 - 3.66
ดี	3.67 - 5.00

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย 1 – 2.33 แสดงว่า ผู้ประเมินไม่เห็นด้วยหรือไม่พึงพอใจต่อคุณภาพ ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในรายการประเมิน
2. ระดับค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 แสดงว่าผู้ประเมินมีความเห็นด้วยหรือความพึงพอใจและไม่มี ความพึงพอใจตามรายการประเมินใกล้เคียงกัน
3. ระดับค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 แสดงว่าผู้ประเมินมีความเห็นด้วยหรือความความพึงพอใจตามรายการประเมินเป็นส่วนมาก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารหนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเขียนคู่มือปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยพิจารณาถึงความสอดคล้อง ความสมบูรณ์ถูกต้องของภาษาที่ใช้ ความต่อเนื่องของข้อความ การตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหา และโครงสร้างให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการเขียนคู่มือแนวทางปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้เขียนได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามในกลุ่มเป้าหมาย และตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลตามแบบสอบถามทุกฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจต่อคู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลงานดำเนินงาน

ตอนที่ 1 การสร้างคู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก
สาระสำคัญของเนื้อหา

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับ 8 ลงมา เพื่อให้การประเมินบุคคลดำเนินการได้อย่างมีระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน สามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และชำนาญงานและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ ก.พ. จึงกำหนดให้ อ.ก.พ. กรมมีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการผลงาน รวมทั้งพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

และอื่นๆเพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ,2548)

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งระดับชำนาญการ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข,2563) และแจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2563 เป็นต้นไป โดยข้าราชการผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่สอบแข่งขันได้หรือตามตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกโดยใช้วุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก เมื่อมีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด สามารถส่งผลงานเพื่อประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ โดยได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้ง หรือได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้ว่าราชการจังหวัดก่อน และอ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ตามเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง ตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดของตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และตำแหน่งที่มีได้ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งนอกเลื่อนไหล)

จึงได้สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ดังนี้

ข้อ 1 การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้

1.1 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นจากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

1.2 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ 1.1 ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

ข้อ 2 คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

2.1 มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่กำหนด(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2548) ประกอบด้วย

(1) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

(2) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ และ/หรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

(3) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี	6 ปี	8 ปี
ปริญญาโท	4 ปี	6 ปี
ปริญญาเอก	2 ปี	4 ปี

ทั้งนี้

1. บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี หากระยะเวลาดำรงตำแหน่งไม่ครบ 1 ปีให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ 1 ปี หรือ

2. ได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวอย่างชัดเจนรวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย **(ต้องระบุชื่อตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)**

- กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายใน 1 ปี นับถึงวันที่ขอรับการคัดเลือก

- กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งนอกเลื่อนไหล) ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนับถึงวันที่ขอรับการคัดเลือก

2.2 การนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอรับการประเมินไม่ครบให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการแต่ละราย โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

2.2.1 คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้งให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามบัญชีจัดกลุ่มตำแหน่งที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความเห็นชอบจำนวน 27 กลุ่มเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่อกูลได้

2.2.2 กรณีนอกเหนือจากข้อ 2.2.1 รวมทั้งถ้าเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นให้หน่วยงานส่งเรื่องให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเสนอ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณา

2.3 กรณีผู้ขอรับการประเมินผลงานปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่งที่ขอคัดเลือก (อยู่คนละส่วนราชการ) ให้ส่วนราชการผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติงานอยู่ส่งเอกสารประกอบการพิจารณาให้ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งเป็นผู้ที่พิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน และส่วนราชการที่เป็นผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติงานอยู่นับระยะเวลาเกี่ยวข้องเกี่อกูล หรือไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขอนุมัติไว้ ให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของตำแหน่งให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งแล้วส่งเรื่องให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเสนอ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณา

ข้อ 3 คุณลักษณะของบุคคล : ประเมินจากองค์ประกอบ ดังนี้

- 3.1 ความรับผิดชอบ
- 3.2 ความคิดริเริ่ม
- 3.3 การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
- 3.4 ความประพฤติ
- 3.5 ความสามารถในการสื่อความหมาย
- 3.6 การพัฒนาตนเอง
- 3.7 การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 3.8 ความเสียสละ

ข้อ 4 ผลงานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 4.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ระบุเฉพาะภารกิจหลัก/ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 4.2 ผลงานที่จะส่งคัดเลือก
 - ชื่อผลงาน
 - คำโครงเรื่อง
 - สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)
- 4.3 สรุปข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพร้อมระบุชื่อเรื่องที่จะพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน

ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในตำแหน่งที่จะขอรับการประเมินผลงาน ทั้งนี้ชื่อเรื่องต้องไม่ใช่ชื่อเรื่องเดียวกับผลงานที่ส่งประเมิน

ข้อ 5 เกณฑ์การประเมินบุคคล

ให้กรรมการพิจารณาคัดเลือก ตามองค์ประกอบ 5 ข้อ ดังนี้

5.1 ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านนั้น ซึ่งอาจพิจารณาจากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการผู้นั้นในระยะเวลาที่ผ่านมา (20 คะแนน)

5.2 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (20 คะแนน)

5.3 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความประพฤติ การรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดสาหัส การอุทิศเวลาให้กับราชการ (20 คะแนน)

5.4 ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพของผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของผลงานต่อราชการ วงการวิชาการ หรือวิชาชีพ (30 คะแนน)

5.5 เกณฑ์อื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ ความเสียสละ (10 คะแนน)

วิธีการคัดเลือกให้พิจารณาจากเอกสารใบสมัคร ผลงาน ประวัติการรับราชการ อาจใช้วิธีสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน หรืออาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้สมัครตามที่ได้ประกาศไว้ในประกาศรับสมัครก็ได้ ทั้งนี้ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยได้คะแนนรวมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ข้อ 6 ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือกบุคคล

6.1 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หรือชำนาญการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ หรือชำนาญการ เป็นต้น ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล ทั่วไป ดำเนินการ ดังนี้

6.1.1 สํารวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศ

6.1.2 แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาในจังหวัด หรือเทียบเท่าของผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามแบบฟอร์มที่กำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และส่งผลการประเมินให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่

6.1.3 แจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ได้แก่ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่องสัปดาห์ของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และสรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการพร้อมระบุชื่อเรื่องที่จะปรับปรุงหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ในตำแหน่งที่จะขอรับการประเมินผลงานภายในระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 2 ชุด

6.1.4 รวบรวมข้อมูลเอกสารประกอบการคัดเลือกของผู้ที่ส่งมาทั้งหมด เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็น ลายลักษณ์อักษรด้วย

6.1.5 ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ 1 คน โดยประกาศ อย่างเปิดเผย และกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่ผู้มีอำนาจลงนามประกาศ

6.1.6 แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามที่คณะกรรมการ ประเมินผลงานกำหนด ภายใน 12 เดือน นับแต่วันที่ผู้มีอำนาจลงนามประกาศ

ข้อสังเกต 1. (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2557) ก.พ. อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่เคยดำรงตำแหน่ง ระดับ 4 ขึ้นไป ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือ ระดับ 2 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 อยู่ก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2551 แล้วได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการได้ โดยผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 4 และไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ 5 ตามข้อ 2 คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน ข้อ 2.1 (1)

2. (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2556) และ(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2560) ก.พ.อนุมัติให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งขณะเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข นับถึงวันบรรจุนับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งได้ ตามข้อ 2 คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน ข้อ 2.1 (1) (2) และ(3)

6.2 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ 6.1 ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์

โรงพยาบาลทั่วไป ดำเนินการในขั้นตอนที่ 6.2.1 และ 6.2.4 และคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ 6.2.2- 6.2.3 และ 6.2.5-6.2.8 โดยดำเนินการดังนี้

6.2.1 กำหนดเวลาและรวบรวมข้อมูลตำแหน่ง และข้อมูลบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศ

6.2.2 คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาว่าว่าจะคัดเลือกบุคคลเพื่อย้าย โอน บรรจุกลับ หรือเลื่อนระดับ แล้วเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาให้ความเห็นชอบ

6.2.3 ประกาศรับสมัคร จะต้องมียุทธศาสตร์ระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ และติดประกาศในที่เปิดเผยให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ โดยระบุหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกไว้ในประกาศรับสมัครด้วย

6.2.4 รวบรวมข้อมูลต่างๆของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและของผู้รับสมัครรับการคัดเลือกเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณา

6.2.5 คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล พิจารณาความเหมาะสมผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกตามประกาศนี้ แล้วคัดเลือกให้เหลือผู้มีความเหมาะสมตำแหน่งละ 1 คน

6.2.6 รายงานการพิจารณาคัดเลือก พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

6.2.7 ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ 1 คน โดยประกาศอย่างเปิดเผย และกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

6.2.8 แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงานตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดจากวันประกาศรายชื่อให้ส่งผลงานภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่ผู้มีอำนาจลงนาม

ข้อสังเกต 1. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลฯ กำหนดให้ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนับถึงวันที่ขอรับการคัดเลือก (ปิดรับสมัคร) ซึ่งหากผู้ขอรับการคัดเลือกดำรงตำแหน่ง/ เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งแล้ว แต่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอรับการประเมินไม่ครบที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีผู้ขอรับการคัดเลือกไม่เคยดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินแต่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก (ตำแหน่งนอกเลื่อนไหล) ต้องแนบสำเนาติดการนับระยะเวลาเกื้อกูล

2. กรณีสายงานตามบัญชีจัดกลุ่มตำแหน่งที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ความเห็นชอบ จำนวน 27 กลุ่ม (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2563) ให้อำนาจคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ของส่วนราชการที่ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณา โดยผู้ขอรับการคัดเลือกต้องยื่นเอกสารประกอบการพิจารณาขอขึ้นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอเกื้อกูลกับตำแหน่งที่ขอประเมิน อย่างน้อยควรไม่เกินวันที่ 4 ของวันที่เปิดรับสมัคร หรือตามที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนด เพื่อเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูลโดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันปิดรับสมัครฯ

3. สำหรับตำแหน่งที่ได้จัดอยู่ในสายงานตามบัญชีจัดกลุ่มตำแหน่ง 27 กลุ่ม หากประสงค์จะขอขึ้นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกื้อกูลกับตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมิใช่สายงานที่ดำรงตำแหน่งสามารถส่งเรื่องให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเสนอ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณา

ทั้งนี้การคัดเลือกบุคคลตามข้อ 6.1 และข้อ 6.2 กรณีมีการทักท้วงให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57

เพื่อดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับประเมินบุคคลต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2542) แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57 ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควร

**ตอนที่ 2 ทดลองใช้และประเมินผลการใช้คู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับ
การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
จังหวัดนครนายก**

ผลการศึกษาวิจัย

ตารางที่ 1. แสดงระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจต่อคู่มือ

รายการประเมินคู่มือ	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย X	ค่า S.D	ระดับความ พึงพอใจ
1. เนื้อหาของคู่มืออ่านแล้วเข้าใจง่าย	3.49	.831	ปานกลาง
2. เนื้อหาของคู่มือมีความทันสมัยเหมาะสมกับปัจจุบัน	3.79	.750	ดี
3. เนื้อหาของคู่มือตรงต่อความต้องการ	3.72	.772	ดี
4. การจัดเนื้อหาเป็นหมวดหมู่เข้าใจง่าย	3.96	.550	ดี
5. การจัดเนื้อหาเป็นลำดับขั้นตอน สอดคล้องและเชื่อมโยงกันดี	4.00	.417	ดี
6. เนื้อหาของคู่มือช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานคัดเลือก และผู้เข้ารับ การคัดเลือกเพื่อประเมินผลงาน เข้าใจในหลักและกระบวนการ ดำเนินงาน	3.79	.690	ดี
7. ความรู้จากคู่มือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงาน	3.85	.780	ดี
8. ความรู้จากคู่มือทำให้ทราบวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อ ประเมินผลงาน	3.74	.820	ดี
9. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากการนำคู่มือนี้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.68	.755	ดี
10 ความพึงพอใจโดยรวมจากประโยชน์ ที่ได้รับจากคู่มือฉบับนี้	3.57	.744	ปานกลาง
รวม	3.76	.607	ดี

จากข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ ต่อคู่มือแนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกบุคคลเพื่อขอรับการประเมินผลงานเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายกพบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมในทุกรายการประเมินคู่มือ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายการประเมินคู่มือรายข้อ พบว่ารายการประเมินส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ ดี ซึ่งมีรายการประเมิน ข้อ 1 เนื้อหาของคู่มืออ่านแล้วเข้าใจง่าย และข้อ 10 ความพึงพอใจโดยรวมที่ได้รับจากคู่มือฉบับนี้ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และ 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจตามรายการประเมินรายชื่อแยกตามบทบาทการใช้คู่มือของผู้ประเมิน

รายการประเมิน รายชื่อ	บทบาทการใช้คู่มือ ของผู้ประเมิน	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ			
		จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย X	S.D	ระดับ ความ พึงพอใจ
ข้อ1 เนื้อหาของคู่มือ อ่านแล้วเข้าใจง่าย	-เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	6	4.67	.516	ดี
	-เป็นเจ้าหน้าที่เข้ารับการ คัดเลือก	41	3.32	.831	ปานกลาง
ข้อ2 เนื้อหาของคู่มือมี ความทันสมัยเหมาะสม กับปัจจุบัน	-เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	6	5.00	.000	ดี
	-เป็นเจ้าหน้าที่เข้ารับการ คัดเลือก	41	3.61	.628	ปานกลาง
ข้อ3 เนื้อหาของคู่มือ ตรงต่อความต้องการ	-เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	6	5.00	.000	ดี
	-เป็นเจ้าหน้าที่เข้ารับการ คัดเลือก	41	3.54	.636	ปานกลาง
ข้อ4 การจัดเนื้อหาเป็น หมวดหมู่เข้าใจง่าย	-เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	6	4.67	.516	ดี
	-เป็นเจ้าหน้าที่เข้ารับการ คัดเลือก	41	3.85	.478	ดี
ข้อ5 การจัดเนื้อหาเป็น ลำดับขั้นตอน สอดคล้องและเชื่อมโยง กันดี	-เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	6	4.50	.548	ดี
	-เป็นเจ้าหน้าที่เข้ารับการ คัดเลือก	41	3.93	.346	ดี
ข้อ6 เนื้อหาของคู่มือช่วย ให้ผู้ปฏิบัติงานคัดเลือก และผู้เข้ารับการคัดเลือก เพื่อประเมินผลงาน เข้าใจ ในหลักและกระบวนการ ดำเนินงาน	-เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	6	4.83	.408	ดี
	-เป็นเจ้าหน้าที่เข้ารับการ คัดเลือก	41	3.63	.581	ปานกลาง

ตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจตามรายการประเมินรายชื่อแยกตามบทบาทการใช้คู่มือของผู้ประเมิน (ต่อ)

รายการประเมิน รายชื่อ	บทบาทการใช้คู่มือ ของผู้ประเมิน	ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจ			
		จำนวน(คน)	ค่าเฉลี่ย X	S.D	ระดับ ความ พึงพอใจ
ข้อ7 ความรู้จากคู่มือ สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการ ตรวจสอบคุณสมบัติ ของผู้เข้ารับการ คัดเลือกเพื่อ ประเมินผลงาน	-เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	6	4.63	.408	ดี
	-เป็นเจ้าหน้าที่เข้ารับการ คัดเลือก	41	3.71	.716	ดี
ข้อ8 ความรู้จากคู่มือ ทำให้ทราบวิธีการ คัดเลือกบุคคลเพื่อ ประเมินผลงาน	-เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	6	4.83	.406	ดี
	-เป็นเจ้าหน้าที่เข้ารับการ คัดเลือก	41	3.59	.741	ปานกลาง
ข้อ9 ท่านสามารถใช้ ประโยชน์จากการนำ คู่มือนี้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	-เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	6	4.83	.408	ดี
	-เป็นเจ้าหน้าที่เข้ารับการ คัดเลือก	41	3.51	.637	ปานกลาง
ข้อ10 ความพึงพอใจ โดยรวมจากประโยชน์ ที่ได้รับจากคู่มือฉบับนี้	-เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	6	4.83	.408	ดี
	-เป็นเจ้าหน้าที่เข้ารับการ คัดเลือก	41	3.39	.586	ปานกลาง
รวม		47	3.76	6.07	ดี

จากข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจต่อคู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายกพบว่า ระดับความพึงพอใจผลรวมประเมินคู่มือในทุกรายการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายการประเมินคู่มือรายชื่อ พบว่ารายการประเมินส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับดี ซึ่งมีรายการประเมิน ข้อ 1 เนื้อหาของคู่มืออ่านแล้วเข้าใจง่าย และข้อ10 ความพึงพอใจโดยรวมที่ได้รับจากคู่มือฉบับนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และ 3.57 ตามลำดับ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อประเมินความพึงพอใจรายชื่อแยกตามบทบาทการใช้คู่มือพบว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีระดับความพึงพอใจรายการประเมินทุกข้ออยู่ในระดับดี สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่เข้ารับการคัดเลือกขอรับการประเมินผลงาน มีระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีรายการ

ประเมิน ข้อ 4 การจัดเนื้อหาเป็นหมวดหมู่เข้าใจง่าย ข้อ 5 การจัดเนื้อหาเป็นลำดับขั้นตอนสอดคล้องและเชื่อมโยงกันดี ข้อ 7 ความรู้จากคู่มือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 3.93 และ 3.71 ตามลำดับ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับดี

สรุปอภิปรายผล

คู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก มีเนื้อหาสอดคล้องกับลักษณะของคู่มือการปฏิบัติงานที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ 2549 : 24) กำหนดไว้คือ 1. กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย 2. เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานและฝึกอบรม 3. เหมาะสมกับองค์กรและผู้ใช้งาน แต่ละกลุ่ม 4. มีความน่าสนใจ น่าติดตาม 5. มีความเป็นปัจจุบัน (update) ไม่ล้าสมัย 6. แสดงหน่วยงานที่จัดทำ วันที่เริ่มใช้ถือปฏิบัติ 7. มีตัวอย่างประกอบ ซึ่งการประเมินความพึงพอใจต่อคู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายก มีผลการประเมินคู่มือที่แตกต่างกันระหว่างบทบาทในการใช้คู่มือ 2 กลุ่มนี้ ผู้ศึกษาจึงสรุปความต้องการเพิ่มเติมสำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่เข้ารับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงาน ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ

1. เนื้อหาควรอ่านแล้วเข้าใจง่าย
2. เนื้อหามีความทันสมัยเหมาะสมกับปัจจุบัน
3. เนื้อหาของคู่มือตรงต่อความต้องการ
4. เนื้อหาของคู่มือช่วยให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงานเข้าใจในหลักการ

และกระบวนการดำเนินงาน

5. ความรู้จากคู่มือทำให้ทราบวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินผลงาน
6. การใช้ประโยชน์จากคู่มือนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
7. ความพึงพอใจโดยรวมต่อประโยชน์ที่ได้รับจากหนังสือฉบับนี้

ดังนั้นจึงควรมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาตามรายการประเมินในกลุ่มเจ้าหน้าที่เข้ารับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางต่อไป

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

จากการประเมินผลการใช้คู่มือแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จังหวัดนครนายกพบว่ากลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไขปัญหในเรื่องของความพึงพอใจ รายละเอียดประเด็นต่างๆที่ได้รับความพึงพอใจระดับปานกลาง โดยการดำเนินงานเพิ่มเติม ดังนี้

1. ชี้แจงให้ความรู้ ความเข้าใจ กับผู้ที่เข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงาน ในเวทีต่างๆ
2. จัดทำคัลปถามตอบ ในประเด็นปัญหา เพื่ออธิบายให้ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อ

ประเมินผลงานเผยแพร่ใน Web site ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

3. ฟื้นฟูคลินิกให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีการดำเนินงานอย่างเป็น

รูปธรรมมากขึ้น

บรรณานุกรม

- วินัส พิษวนิชย์และสมจิต วัฒนาชยากุล (2537) สถิติสำหรับนักสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับปรับปรุง ,กรุงเทพฯ: ปรกาศพิริก
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006 / ว10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548, กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542, กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. (2549). คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual). เอกสารประกอบกรร ฝีกอบรมวิทยากรต้นแบบโครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้, กรกฎาคม-สิงหาคม 2549. ณ โรงแรมแอมบาสเตอร์ กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551, กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1 / 154 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2556, กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006 / ว10 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2557, กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012.2/ 235 ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2557, กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2560) หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ 0201.032 /ว 1707 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2560, นนทบุรี
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2563) หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0208.10 /ว 246 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2563, นนทบุรี
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2563) หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0208.10 /ว2858 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2563,นนทบุรี