

การพัฒนาแนวทางการประเมินผลงานวิชาการระดับชำนาญการของข้าราชการ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

Development of guidelines for evaluating academic work at the expert levels of
civil servants in the academic field of the Nong Khai Provincial Public Health Office.

วิไลวรรณ เพชรศรีงาม พย.บ
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

Vilaiwan Phedsringam, (B.N.S.)
Human Resource Management Division
Nong Khai Provincial Public Health Office

(Received: 29 February 2024, Revised 24 March 2024, Accepted: 26 March 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาพัฒนาแนวทางการประเมินผลงานวิชาการระดับ
ชำนาญการของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ทำการศึกษา
ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 - กลางเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับ
ปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จำนวน 35 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง
เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็น แบบสอบถามความคิดเห็น แบบประเมินความเข้าใจ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน
วิชาการของกระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ paired samples T-test

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางที่พัฒนา มี 5 กิจกรรม 1) การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรับการประเมิน
2) การดำเนินการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กระทรวงกำหนด 3) การแจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติ/ผู้ที่ผ่าน
การประเมินบุคคล เพื่อส่งประเมินผลงาน 4) การส่งแบบประเมินผลงานไปยังคณะกรรมการประเมินผลงาน
เพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป 5) จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง ซึ่งภายหลังการพัฒนาแนวทางการประเมินผลงานวิชาการ
พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินผลงานวิชาการสูงกว่าก่อนการพัฒนามี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: การประเมินผลงาน, ประเภทวิชาการ, ระดับชำนาญการ, หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

ติดต่อผู้นิพนธ์: วิไลวรรณ เพชรศรีงาม อีเมล: Kongsridang@hotmail.com

Abstract

This action research aimed to study develop guidelines for evaluating academic work at the Practitioner Level of civil servants in the academic field of the Nong Khai Provincial Public Health Office. The research was implemented from December, 2023 to mid-February, 2024. The sample group consisted of operational level civil servants under the Nong Khai Provincial Public Health Office, a total of 35 people were obtained from purposive random sampling. Research tools were Opinion questionnaire, understanding assessment, Criteria for evaluating academic work in the academic category of the Ministry of Public Health. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and paired samples T test.

The result was found that the developed guidelines consisted of activities; 1) Preparing personnel for assessment 2) Carrying out consideration according to the criteria and methods The Ministry specifies. 3) Notify those who have qualifications/ who have passed the personal assessment for submit a work evaluation 4) Sending the performance evaluation form to the performance evaluation committee for further consideration of appointment. 5) Make an appointment order, After developing guidelines for evaluating academic work, it was found that The sample group had higher understanding scores in academic performance evaluation criteria than before the development, at a statistical significance of .05

Keywords: Performance evaluation, Academic type, Expert level, Personnel evaluation criteria

Corresponding author: Vilaiwan Phedsringam **E-mail:** Kongsridang@hotmail.com

บทนำ

ปัจจุบันนี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) หนึ่งในองค์ประกอบหลักของกระบวนการเชิงระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Systematic Process) ถือเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่ง สำหรับการพัฒนาลิทธิภาพ (Productivity) ขององค์กรให้มีปริมาณและคุณภาพสูงขึ้น⁽¹⁾ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพลเรือนได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษตามหนังสือ กพ.ที่นร.1006/ว14 ลว.11 ส.ค.2564 และหนังสือ กพ.ที่นร.1006/ว25 ลว.19 ต.ค.2564 โดยสำนักงานคณะกรรมการพลเรือนกำหนดให้ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง ดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ตามที่คณะกรรมการพลเรือนกำหนดโดยคณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นเหมาะสม ซึ่ง อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ โดยคณะกรรมการการประเมินผลงานได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคล การพิจารณาคุณภาพของผลงานวิชาการของข้าราชการ การเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษนั้น คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

ที่ อ.ก.พ.สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้ง จะพิจารณาประเมินบุคคลตามองค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน ประกอบด้วย ด้านบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการและประวัติทางวินัย

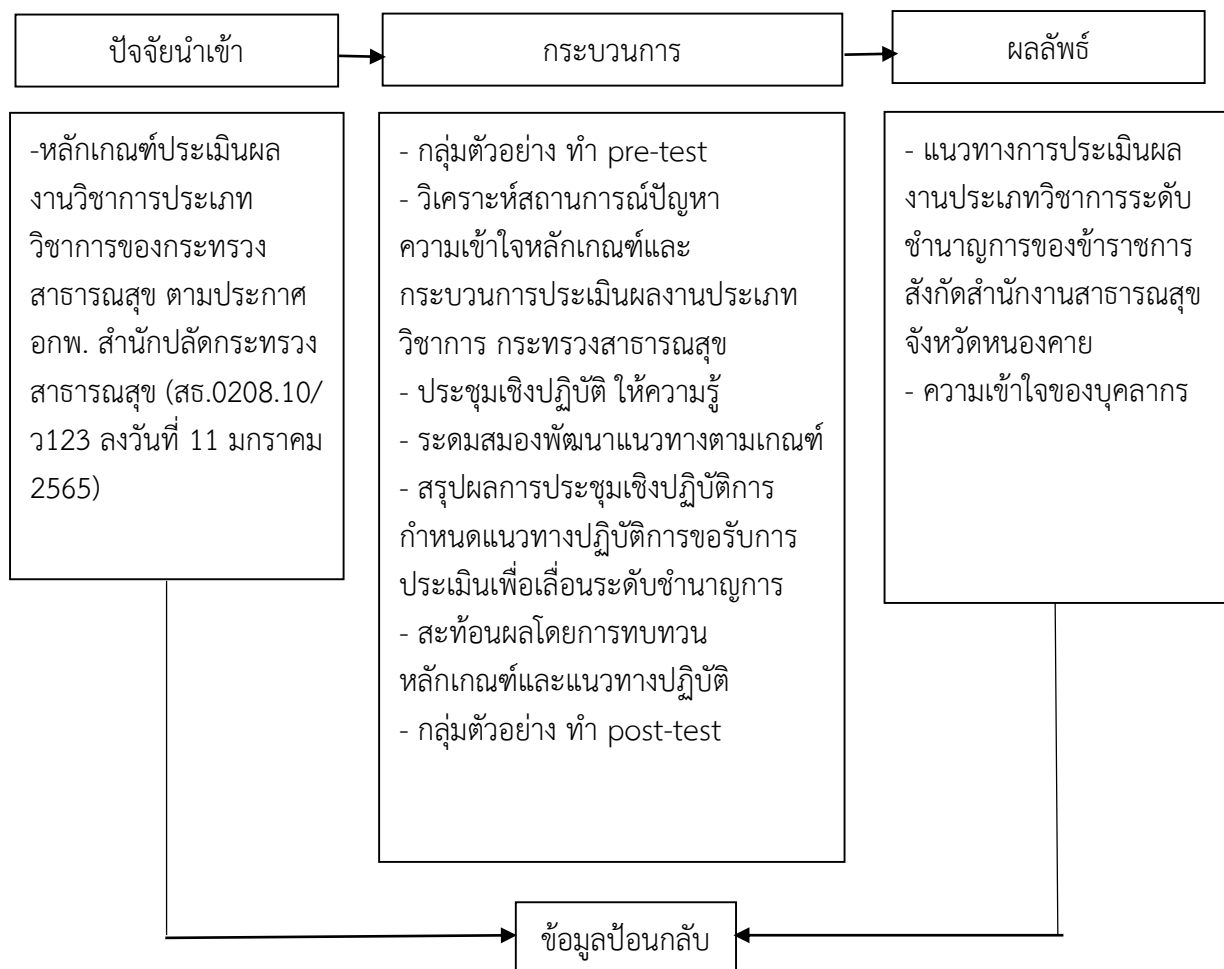
ด้านความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ ทักษะคน ความเสียสละ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ กำหนดวิธีการประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากเอกสารประกอบการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้ ทั้งนี้ผู้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมสูงสุดและไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ตามประกาศ อ.ก.พ.สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข สธ.0208.10/ว123 ลว.11 ม.ค.2565⁽²⁾ ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละระดับจะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับการกิจในภาคราชการ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงมีความสำคัญกับการกิจภาคราชการ กระบวนการประเมินผลงานวิชาการประเภทวิชาการของข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข เป็นกระบวนการขั้นตอนของการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ซึ่งมีขั้นตอนที่ยึดตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดยมีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงานวิชาการ สำหรับข้าราชการระดับ 8 ลงมา⁽³⁾ รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนด จะช่วยให้ข้าราชการได้รับทราบทิศทางการก้าวหน้าในสายงานวิชาการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นการพัฒนาทักษะทางวิชาการ ความรู้ ความสามารถโดยการใช้มาตรฐานเป็นเกณฑ์

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ⁽⁴⁾ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความเข้าใจขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับปานกลางถึงน้อย และมีความต้องการให้ผู้บริหารจัดการจัดสัมมนาและฝึกอบรมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในเรื่องปัญหาที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จะเห็นว่า แนวทางการบริหารจัดการเบื้องต้นในการประเมินผลงานวิชาการตำแหน่งนายแพทย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบปัญหาในการประเมินผลงานวิชาการตำแหน่งนายแพทย์เพื่อเลื่อนระดับ ทั้งการปฏิบัติงานในสาขาไม่ตรงกับคุณวุฒิและตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานบริหารหรือฝ่ายการเจ้าหน้าที่ไม่มีข้อมูลไม่เข้าใจขั้นตอน และผลงานที่เสนอให้ประเมินไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิและตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ทำให้เกิดความล่าช้า และต้องส่งเรื่องคืนให้จังหวัดดำเนินการใหม่⁽⁵⁾ ซึ่งการเตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อการประเมินผลงานประเภทวิชาการ จึงมีความสำคัญกับการดำเนินการกิจขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการให้ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเกณฑ์เป็นภารกิจหลักของงานบริหารทรัพยากรบุคคล อันที่จะช่วยให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของข้าราชการดำเนินการได้ถูกต้องตามเกณฑ์และรวดเร็วขึ้น

จากข้อมูลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคายในปี พ.ศ. 2565 พบว่ามีข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นจำนวน 192 คน ไม่ได้ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจำนวน 137 คน และในปี พ.ศ. 2566 มีข้าราชการจำนวน 153 คน มีคุณสมบัติครบประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นยังไม่ได้ขอรับการประเมิน จะเห็นว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากข้าราชการไม่เข้าใจขั้นตอนแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล ทำให้เกิดความล่าช้าในการเลื่อนระดับการไม่ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาแนวทางการประเมินผลงานวิชาการระดับชำนาญการของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย เพื่อให้ข้าราชการ ได้ใช้เป็นแนวทางและ เกิดความเข้าใจ การประเมินผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามเกณฑ์ และมีแนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ผู้ส่งผลการประเมินผลงานวิชาการ สามารถตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าของ การประเมินผลงานวิชาการได้โดยไม่เสียสิทธิประโยชน์ในการแต่งตั้ง จากการส่งผลงานวิชาการเลยระยะเวลาที่ กำหนด

โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาแนวทางการประเมินผลงานวิชาการระดับชำนาญการของ ข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้ทฤษฎีระบบ (System Theory) และแนวคิดการมีส่วนร่วมมาเป็นกรอบแนวคิด แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัสดุและวิธีการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ในการพัฒนาแนวทางการประเมินผลงานวิชาการระดับชำนาญการของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 - กลางเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2567 รวมระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 10 สัปดาห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งประเพณีวิชาการระดับปฏิบัติการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ปีพ.ศ. 2566 จำนวน 153 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้อำนาจการทดสอบ (Power Analysis) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูป G* Power ใช้ t-test family เลือก t-test, Statistical test เลือก Mean: Difference within group โดยพิจารณาค่าขนาดอิทธิพล (effect size)=0.5 และกำหนด $\alpha = .05$ Power = .80 ได้กลุ่มตัวอย่าง 33 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอาจมีโอกาสดอนตัวจากงานวิจัยในระหว่างเข้าร่วมวิจัย จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีกเพื่อป้องกัน dropout rate = 10% ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1-0.2)^2}$$

n = กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการที่เพียงพอเมื่อมีการถอนตัวจากการทดลอง

N = กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ

ผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง = 33.33 คิดเป็น 33 คน

และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากร่วมกับการใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้เข้าร่วมโครงการ คือ 1) เป็นข้าราชการประเพณีวิชาการหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย 2) ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ 3) ไม่จำกัดอายุ 4) ยินดีเข้าร่วมงานวิจัย ส่วนเกณฑ์การคัดออกจากโครงการคือ 1) ย้ายที่ทำงานออกนอกจังหวัดหนองคายหรือลาออก 2) ผู้ที่เข้าร่วมวิจัยไม่ครบทุกขั้นตอน 3) ผู้ที่ไม่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ และ 4) เสียชีวิตในระหว่างดำเนินโครงการวิจัย ได้ผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา สายงานตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
- 2) แบบสอบถามความคิดเห็นข้อมูลเกี่ยวกับการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการ มีข้อคำถาม 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด
- 3) แบบประเมินความเข้าใจการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย โดยการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการ จำนวน 27 ข้อ แบ่งเป็นความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งประเมินผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนระดับ จำนวน 7 ข้อ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานที่จะนำมาประเมินเพื่อขอเลื่อนระดับ จำนวน 4 ข้อ ความเข้าใจเกี่ยวกับแบบประเมินผลงานเพื่อขอเลื่อนระดับจำนวน 7 ข้อ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จของงาน จำนวน 4 ข้อ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลงาน ขอเลื่อนระดับ จำนวน 5 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จากคะแนนเต็ม 5 หมายถึง มากที่สุด 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลผลใช้เกณฑ์พิสัยหารด้วยจำนวนขั้น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33	หมายถึง	มีความเข้าใจในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67	หมายถึง	มีความเข้าใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00	หมายถึง	มีความเข้าใจในระดับสูง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content Validity) และนำไปหาค่า CVI ได้ค่า = 0.85 และแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริงเนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการพลเรือนออกกฎและประกาศให้ใช้ จึงไม่ต้องตรวจสอบคุณภาพ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน

ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

1. ขั้นการวางแผน (Plan) โดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ศึกษากระบวนการขั้นตอนการประเมินผลงานวิชาการ ที่อาจทำให้เกิดความล่าช้า ส่งกระทบกับระบบงาน เป็นข้อมูลนำเข้าในกระบวนการจัดการความรู้ (KM) และสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเอกสาร การประเมินผลงาน การตรวจสอบคุณสมบัติ ช่องทางการตรวจสอบคุณสมบัติ สิทธิประโยชน์ การทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสายงานวิชาการประเภทข้าราชการหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด รวมทั้งวางแผนกำหนดวิธี ขั้นตอนสำหรับผู้ที่ทำการประเมินผลงานทางวิชาการ

2. ขั้นการปฏิบัติ (Do) ดำเนินกิจกรรม ดังนี้

1) ประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์สถานการณ์ ความเข้าใจหลักเกณฑ์และกระบวนการประเมินผลงานประเภทวิชาการ กระทรวงสาธารณสุข สำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการ

2) ให้ความรู้ในเรื่องหลักเกณฑ์ประเมินผลงานวิชาการประเภทวิชาการของกระทรวงสาธารณสุข ตามประกาศของ อ.ก.พ. สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งการชี้แจง Template แบบฟอร์มของการทำผลงานที่จะประเมิน เพื่อป้องกันความสับสน

3) พัฒนาแนวทางโดยประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมองการจัดทำแนวทางตามหลักเกณฑ์เกณฑ์ที่กระทรวงฯ กำหนด เพื่อให้ผลงานออกมาในทิศทางเดียวกัน อย่างเป็นระบบและมีความถูกต้อง

3. ขั้นการตรวจสอบ (Check) หลังจากกำหนดแนวทางการขอรับการประเมิน เพื่อเลื่อนระดับชำนาญการ ทำการสะท้อนผลโดยการทบทวนหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่ได้

4. ขั้นการปรับปรุงแก้ไข (Act) และประเมินผลเข้าใจในหลักเกณฑ์และกระบวนการประเมินผลงานประเภทวิชาการ กับกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการโดยการตอบแบบสอบถามทั้งก่อนและหลังดำเนินการของโครงการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย อธิบายกระบวนการขั้นตอนการทำกิจกรรมให้กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ ขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลและเข้าร่วมกิจกรรมพร้อมสอบถามและตอบข้อสงสัย

2. ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการ

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินความเข้าใจการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งก่อนและหลังดำเนินการ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ตรวจสอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดนัยสำคัญระดับ.05 ซึ่งมีรายละเอียดแยกตามลักษณะของข้อมูล โดย แบบสอบถามถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการและข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติ พรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ และสถิติ paired samples T-test

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย เลขที่ 8/2567 ลงวันที่ 30 มกราคม 2567 ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเข้าร่วมโครงการของผู้ป่วยเป็นไปด้วยความสมัครใจ ผู้เข้าร่วมโครงการได้อ่านเอกสารชี้แจงการทำวิจัยก่อน ลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยและสามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา ซึ่งไม่มีผลใด ๆ ต่อการรับบริการตามปกติที่จะได้รับบริการ ข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถามจะถูกรักษาไว้เป็นความลับทุกขั้นตอนและจะอภิปรายผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลจะถูกทำลายหลังเสร็จสิ้นการวิจัย

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 เป็นเพศชายจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 52.14 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 48.26 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 รองลงมา ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพสต.) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 68.57 รองลงมานักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 เป็นต้น แสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=35)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศชาย		
ชาย	5	14.29
หญิง	30	85.71
2. สถานภาพ		
สมรส	20	57.14
โสด	15	42.86
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	35	100.00

ต่อตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=35)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่ง		
พยาบาล	24	68.57
นักวิชาการสาธารณสุข	6	17.14
นักกายภาพ	1	2.86
นักเทคนิคการแพทย์	3	8.57
อื่น ๆ	1	2.86
5. สถานที่ปฏิบัติงาน		
รพ.สต.	2	5.71
รพช.	25	71.43
สสจ.	1	2.86
รพท.	6	17.14
อื่น ๆ	1	2.86

2. ความเข้าใจการประเมินผลงานวิชาการระดับชำนาญการของข้าราชการ ก่อนการพัฒนาฯ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งประเมินผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนระดับอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.53$, $SD = 0.24$) ความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานที่จะนำมาประเมินอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.66$, $SD = 0.29$) ความเข้าใจเกี่ยวกับแบบประเมินผลงานอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.52$, $SD = 0.18$) ความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จของงานอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.67$, $SD = 0.23$) ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลงานอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.46$, $SD = 0.26$) โดยข้อที่มีความเข้าใจต่ำที่สุด ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 1.46$, $SD = 0.26$)

หลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเข้าใจเพิ่มขึ้นในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความเข้าใจการส่งประเมินผลงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.74$) รองลงมา ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลงานขอเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.78$) ความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานที่จะนำมาประเมินเพื่อขอเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.73$) ความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.71$) ความเข้าใจเกี่ยวกับแบบประเมินผลงานเพื่อขอเลื่อนระดับ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.82$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ระดับความเข้าใจการประเมินผลงานวิชาการระดับชำนาญการของข้าราชการ

รายการในแต่ละด้านของความเข้าใจ ของผู้ประเมินผลงาน	ก่อนพัฒนา(n=35)			หลังพัฒนา(n=35)		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1.ด้านการส่งประเมินผลงานฯ						
1) ท่านทราบเวลาที่ท่านต้องส่งเอกสารประเมินเพื่อขอเลื่อนระดับ	1.60	0.65	ต่ำ	3.80	0.93	สูง
2) ท่านเข้าใจช่องทางตรวจสอบคุณสมบัติจะครบเลื่อนระดับวันไหน	1.45	0.50	ต่ำ	3.62	0.87	สูง
3) ท่านทราบหน่วยงานที่ท่านต้องส่งเอกสารประเมินขอเลื่อนระดับ	1.51	0.51	ต่ำ	3.94	0.72	สูง
4) ท่านทราบว่าต้องส่งเอกสารประเมินเพื่อขอเลื่อนระดับที่ใคร	1.51	0.50	ต่ำ	3.88	0.75	สูง
5) ท่านทราบคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ	1.51	0.50	ต่ำ	3.91	0.74	สูง
6) ท่านทราบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ท่านครองอยู่(Spec)	1.57	0.50	ต่ำ	3.85	0.69	สูง
7) ท่านทราบสิทธิประโยชน์ของการนับเวลาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ	1.54	0.56	ต่ำ	3.91	0.81	สูง
รวม	1.53	0.24	ต่ำ	3.84	0.74	สูง
2. ด้านผลงานที่จะนำมาประเมินฯ						
1) ท่านทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลงานที่จะนำมาประเมิน	1.74	0.050	ต่ำ	3.71	0.75	สูง
2) ท่านทราบแนวทาง(องค์ประกอบ) ของการเสนอผลงานวิชาการ	1.78	0.51	ต่ำ	3.65	0.76	สูง
3) ท่านทราบแนวทาง(องค์ประกอบ) ของข้อเสนอ	1.42	0.50	ต่ำ	3.71	0.78	สูง
4) ท่านเข้าใจหลักเกณฑ์ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงาน	1.76	0.44	ต่ำ	3.71	0.79	สูง
รวม	1.66	0.29	ต่ำ	3.70	0.73	สูง
3.ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับแบบประเมินผลงานฯ						
1) ท่านทราบแบบฟอร์มที่ท่านต้องส่งประเมินเพื่อขอเลื่อนระดับ	1.62	0.49	ต่ำ	3.48	0.87	สูง
2) ท่านเข้าใจแบบฟอร์มการประเมินบุคคลและแบบฟอร์มการประเมินผลงาน	1.51	0.51	ต่ำ	3.51	0.82	สูง
3) ท่านทราบจำนวนเอกสารที่ต้องส่งเพื่อประเมินขอเลื่อนระดับ	1.48	0.56	ต่ำ	3.48	0.85	สูง
4) ท่านทราบว่าต้องส่งเอกสารประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับหลังจากประกาศชี้ตัวแล้ว 180 วัน	1.45	0.53	ต่ำ	3.68	0.96	สูง

ต่อตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ระดับความเข้าใจการประเมินผลงานวิชาการระดับชำนาญการของข้าราชการ

รายการในแต่ละด้านของความเข้าใจ ของผู้ประเมินผลงาน	ก่อนพัฒนา(n=35)			หลังพัฒนา(n=35)		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล
5) ท่านทราบการเขียนรายละเอียดประกอบ การขอประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ	1.42	0.56	ต่ำ	3.51	0.88	สูง
6) ท่านทราบแบบแสดงรายละเอียด ประกอบการขอประเมินผลงานประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงาน	1.51	0.57	ต่ำ	3.60	0.88	สูง
7) ท่านทราบข้อมูลส่วนบุคคล มีองค์ประกอบ 11 หัวข้อ	1.48	0.52	ต่ำ	3.62	0.87	สูง
รวม	1.50	0.18	ต่ำ	3.56	0.82	สูง
4.ด้านผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือ ความสำเร็จของงาน						
1) ท่านทราบองค์ประกอบของผลงาน มี 11 หัวข้อ	1.80	0.83	ต่ำ	3.60	0.77	สูง
2) ท่านทราบชื่อเรื่องหรือผลงานที่นำเสนอใน เอกสารประเมินแล้วไม่สามารถเปลี่ยนแปลงชื่อ เรื่องได้	1.42	0.50	ต่ำ	3.60	0.91	สูง
3) ท่านทราบระยะเวลาที่เสนอผลงานหรือ ผลงานที่นำมาเสนอจะต้องทันสมัย และไม่ใช่ ผลงานที่ใช้ในการศึกษาต่อ และต้องเป็นผลงานที่ อยู่ระหว่างดำรงตำแหน่งอยู่ หรือต่ำกว่าตำแหน่งที่ ขอประเมิน 1 ระดับ และเป็นผลงานที่ไม่เกิน 5 ปี	1.94	0.33	ต่ำ	3.71	0.75	สูง
4) ท่านเข้าใจผลสำเร็จของงาน ต้องเป็นเชิง ปริมาณ/คุณภาพ	1.54	0.70	ต่ำ	3.68	0.72	สูง
รวม	1.67	0.23	ต่ำ	3.65	0.71	สูง
5.ด้านการประเมินผลงานขอเลื่อนระดับ						
1) ท่านทราบเมื่อท่านเลื่อนระดับชำนาญการ แล้วท่านได้เงินเดือนจากระดับปฏิบัติการ	1.28	0.45	ต่ำ	3.83	0.92	สูง
2) ท่านทราบเมื่อท่านได้เลื่อนระดับชำนาญ การแล้วท่านได้รับเงินประจำตำแหน่ง 3,500 บาท (กรณีตำแหน่งที่มีเงินประจำตำแหน่ง)	1.46	0.53	ต่ำ	3.88	0.86	สูง
3) ท่านทราบระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ชำนาญการ 4 ปี สามารถประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่ สูงขึ้นได้ กรณีตำแหน่งระดับควบ	1.45	0.50	ต่ำ	3.71	0.75	สูง
4) ท่านทราบเมื่อท่านเลื่อนระดับชำนาญการแล้ว ท่านจะได้รับสิทธิประโยชน์ในการขอเครื่องราชฯ	1.62	0.49	ต่ำ	3.62	0.80	สูง
5) ท่านทราบเมื่อท่านเลื่อนชำนาญการแล้ว เงินเดือนท่านมีฐานในการคำนวณการเลื่อนขั้น เงินเดือนแต่ละรอบต่างจากระดับปฏิบัติการ	1.45	0.50	ต่ำ	3.82	0.85	สูง
รวม	1.46	0.26	ต่ำ	3.77	0.78	สูง

3. การเปรียบเทียบความเข้าใจการประเมินผลงานวิชาการ พบว่า หลังการพัฒนาค่าเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับ การส่งประเมินผลงานวิชาการ การประเมินผลงาน ผลงานที่จะนำมาประเมิน ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จของงาน และแบบประเมินผลงานเพื่อขอเลื่อนระดับ มีค่าเพิ่มขึ้นก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<.00$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเข้าใจการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการก่อนและหลังการพัฒนา (n=35)

การประเมิน (N=35)	ก่อนพัฒนา		หลังพัฒนา		t	p-value
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งประเมินผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนระดับ	1.53	.24	3.84	0.74	-17.00	.000
ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานที่จะนำมาประเมินเพื่อขอเลื่อนระดับ	1.66	.29	3.70	0.73	-12.97	.000
ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับแบบประเมินผลงานเพื่อขอเลื่อนระดับ	1.50	.18	3.56	0.82	-13.18	.000
ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จของงาน	1.67	.23	3.65	0.71	-15.82	.000
ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ผลงาน ขอเลื่อนระดับ	1.46	.26	3.77	0.78	-16.86	.000

4. ผลการพัฒนาแนวทางการประเมินผลงานวิชาการระดับชำนาญการของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมบุคลากรภายในสังกัดเพื่อรับการประเมินโดยดำเนินการ ดังนี้

1) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ตรวจสอบรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่จะทำการประเมินทุกปี ๆ ละ 1 ครั้ง

2) จัดอบรมเรื่องหลักเกณฑ์/วิธีการ/เงื่อนไขการประเมินให้แก่บุคลากร เนื้อหาการอบรมประกอบด้วย ขั้นตอนการประเมินผลงานตามหนังสือ ที่ สธ.0208.08/ว1377 ลว. 24 มี.ค.2565 และช่องทางการส่งประเมิน คุณสมบัติ/สิทธิประโยชน์ผู้ที่ขอรับการประเมินความรู้ ความเข้าใจ หลักเกณฑ์ของผลงานที่ส่งประเมิน

3) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ดำเนินการแจ้งรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบประเมินให้หน่วยงานในสังกัด ดำเนินการแจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบประเมินรับทราบ

2. ดำเนินการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนด โดยระดับชำนาญการให้หน่วยงานพิจารณาจะใช้วิธีการ ย้าย โอน หรือการเลื่อน โดยไม่ต้องเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา57 ให้ความเห็นชอบวิธีดำเนินการ

3. ดำเนินการแจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติ/ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลส่งประเมินผลงานโดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย แจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบประเมินให้หน่วยงานในสังกัด เพื่อให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการแจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบประเมิน ส่งผลงานภายใน 180 วัน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

4. ประเมินผลงาน โดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อภพ.สป. แต่งตั้ง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย รับเอกสารและตรวจสอบ ส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อภพ.สป. แต่งตั้งพิจารณาผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ อภพ.สป. และกรรมการกำหนด กรณีผลการพิจารณาผ่านการประเมิน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง กรณีปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย แจ้งส่วนราชการต้นสังกัดให้ผู้ขอประเมินแก้ไขผลงานตามมติคณะกรรมการแก้ไขภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์

กรณีปรับปรุงแก้ไขในส่วนสาระสำคัญ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย แจ้งส่วนราชการต้นสังกัดให้ผู้ขอประเมินแก้ไขผลงานตามมติคณะกรรมการ ให้แก้ไขภายในระยะเวลา 6 เดือน ส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อภพ.สป. แต่งตั้งพิจารณาผลงาน เมื่อผ่านการประเมิน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง กรณีไม่ผ่านการประเมิน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย แจ้งส่วนราชการต้นสังกัดให้ผู้ขอประเมินทราบและเสนอขอรับการประเมินบุคคลและส่งผลงานเรื่องใหม่

5. จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จัดทำคำสั่งแต่งตั้งเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57 เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นลำดับต่อไป

วิจารณ์

จากการพัฒนาแนวทางการประเมินผลงานวิชาการระดับชำนาญการของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย โดยการทำความเข้าใจในแนวทางการประเมินฯ กับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งกระบวนการที่ถูกต้องตามระเบียบการ ที่ยังคงความสอดคล้องกับการประเมินบุคคลที่ทำให้มีความรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพ โดยการประเมินผลงานให้กระทำต่อเนื่องเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน ในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญไว้ โดยผู้วิจัยได้ให้ความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น คำนิยามความหมายของผลงานวิชาการแต่ละ ประเภท องค์ประกอบ หรือรูปแบบของผลงานวิชาการ ขั้นตอน หรือหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ลักษณะการเผยแพร่ผลงานวิชาการแต่ละประเภท หลักเกณฑ์การมีส่วนรวมในผลงานวิชาการ เกณฑ์ผ่าน การประเมินคุณภาพของผลงานวิชาการ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่ทราบว่าต้องเตรียมตัวอย่างไร ต้องเริ่มจากการทำอะไรก่อน-หลัง และการพัฒนาแนวทางฯ ดังกล่าว ได้ช่วยให้กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในวิธีการมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของกรุณา คุ่มพร้อม (2563)⁽⁶⁾ ที่พบว่า การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายสนับสนุน เปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมฟังบรรยายการทำวิจัย สถาบันที่คณะฯ จัด รวมทั้งคณะฯ จัดให้มีเงินงบประมาณสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรไปพัฒนาศักยภาพตนเองและผลการพัฒนาฯ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในหลักการประเมินผลงานฯ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความเข้าใจการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เนื่องจากผู้วิจัยเปิดเวทีให้กลุ่มตัวอย่างได้ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับกลุ่ม

และการจัดให้ความรู้ในรายประเด็นทำให้กลุ่มตัวอย่างได้ซักถามเรียนรู้เชิงลึกและทำความเข้าใจในแต่ละประเด็น ทำให้สามารถเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของสมพร พลโคกกอง⁽⁷⁾ ที่พบว่า การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการให้ความรู้และสร้างเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ระดับความเข้าใจและระดับการปฏิบัติหลังดำเนินการเพิ่มมากขึ้นกว่าก่อนดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และการศึกษาผลการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาแนวปฏิบัติการพยาบาล เพื่อป้องกันการตกเลือดหลังคลอดในเครือข่ายงานอนามัยแม่และเด็กจังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการจากการบรรยายด้วยสื่อ การสาธิต และร่วมกันอภิปรายกลุ่ม

จากการพัฒนาแนวทางโดยใช้เทคนิคประชุมเชิงปฏิบัติการระดมสมอง กลุ่มตัวอย่างได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับไปในแนวทางเดียวกันซึ่งเป็นวิธีการกระตุ้นที่ดี ที่จะทำให้เกิดการวิเคราะห์ปัญหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาวิธีการแก้ปัญหาโดยกำหนดกิจกรรมและแนวทางในแต่ละประเด็นร่วมกัน แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางเพื่อนำไปใช้ ผู้วิจัยสะท้อนผลทำให้กลุ่มได้ทบทวนความถูกต้องส่งผลให้เกิดการรับรู้และเข้าใจแนวทางที่ได้จากการพัฒนามากขึ้น การประเมินที่จากผลงานและตัวชี้วัดรายบุคคลที่ถูกถ่ายทอดตัวชี้วัดเป้าหมายขององค์กร ภายใต้ฐานคิดการประเมินระบบเดียวและเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นระบบที่มีคุณภาพ⁽¹⁾ ซึ่งคล้ายคลึงกับการศึกษาของวิภาวี เสมวงศ์ และคณะ⁽⁹⁾ ทำการศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการ สาธารณสุข ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ พบว่า เมื่อทีมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันเสนอแนะร่วมกันปรับปรุงกระบวนการและร่วมกันพัฒนาทำให้เกิดกระบวนการใหม่ที่มีคุณภาพประสิทธิภาพ สามารถลดระยะเวลาในกระบวนการประเมินผลงานวิชาการได้ จากขั้นตอนที่มีมากจนทำให้ใช้เวลามากในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการมากส่งผลต่อผู้รับประเมิน การเบิกจ่ายงบประมาณหมวดบุคลากร และการบริหารอัตราตำแหน่งว่าง สามารถพัฒนากระบวนการประเมินผลงานวิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการ สาธารณสุข ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ (กระบวนการใหม่ ของกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง) ซึ่งเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ใช้เวลาประมาณ 14 วันทำการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการปรับแก้ของเจ้าของผลงานวิชาการจากผลการศึกษา ผู้บริหารควรพิจารณาปรับใช้กระบวนการประเมินผลงานวิชาการใหม่ ซึ่งทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ลดความผิดพลาดและตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าของแต่ละขั้นตอน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดเวทีการสร้างความรู้ความเข้าใจและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการขอประเมินผลงานวิชาการให้กับข้าราชการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเพิ่มความเข้าใจในกระบวนการ วิธีการและหลักปฏิบัติ
2. ควรทำการศึกษาเชิงทดลอง เพื่อพัฒนาแนวทางสำหรับข้าราชการประเภทอื่นของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย
3. ควรจัดทำโปรแกรมกำกับติดตาม การประเมินผลงานวิชาการ ที่ผู้ได้รับคัดเลือกแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถตรวจสอบข้อมูลความก้าวหน้าทางเว็บไซต์ของหน่วยงานได้
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขทุกคน ได้ตรวจสอบข้อมูลและทราบถึงระยะเวลาที่จะส่งผลงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้าของตนเองได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองคาย หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง ที่เสียสละเวลาเข้าร่วมโครงการวิจัยและให้ความร่วมมือในการให้ ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง ส่งผลต่อการนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพงาน บริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคายต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. งามอาจ นัยพัฒน์, นิภา ศรีไพโรจน์, ดวงใจ สีเขียว, นพวรรณ ศรีเกตุ. การพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) โดยใช้ตัวชี้วัด สำคัญรายบุคคล. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 2558; 7(14): 182-197.
2. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. ประกาศกรมอนามัยเรื่อง การกำหนดกรอบเส้นทางส่งเสริม ประสิทธิภาพและผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และวิชาการ. นนทบุรี, 2560.
3. กระทรวงสาธารณสุข.หนังสือประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สธ. 0208.10/ ว123 ลงวันที่ 11 มกราคม 2565.
4. ฉลอง สุขทอง, ศิริทิพย์ ไตรเกษม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. วารสารวิทยาการจัดการ 2561; 2(2): 57-67.
5. ณัฐกานต์ แสงกล้า. แนวทางการบริหารจัดการเบื้องต้นเพื่อการประเมินผลงานวิชาการ ตำแหน่ง นายแพทย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารการแพทย์โรงพยาบาลศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์ 2559; 30(1): 1-5.
6. กรุณา คุ่มพร้อม. ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล [อินเทอร์เน็ต]. 2563. [เข้าถึง เมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567]. เข้าถึงได้จาก https://ns.mahidol.ac.th/division/nshr/doc/download/HR1/support/ex/%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%93%E0%B8%B2_%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B9%80%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%B0%E0%B8%AB%E0%B9%8C%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%9C%E0%B8%A5%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%9924%E0%B8%81%E0%B8%8463_Final.pdf
7. สมปอง พลโคกก่อง. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับบุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัด กาฬสินธุ์. วารสารอนามัย สิ่งแวดล้อมและสุขภาพชุมชน 2563; 5(3): 105-110.
8. วิภาวี เสมวงศ์, อุษณีย์ อาษายุทธ์, พัทธราภรณ์ คงไพบูลย์. การพัฒนากระบวนการประเมินผลงาน วิชาการของข้าราชการกรมอนามัยในสายงานวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการและระดับชำนาญ การพิเศษ. กรมอนามัย; 2652.